

IV

Covenios colectivos de empresa

1. **Argentina:** **Convenio colectivo General Motors-SMATA, de 1993**

Convenio colectivo, de ámbito de empresa, celebrado entre el Sindicato de Mecánicos y Afines de Transporte Automotor y la Empresa General Motors de Argentina, vigente a partir del 1º de noviembre de 1993.

Capítulo I **CONDICIONES GENERALES**

Artículo 1º. Partes intervinientes. Son partes contratantes el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (en adelante SMATA o el Sindicato) y General Motors de Argentina S.A. (en adelante GM de A o la Empresa).

Art. 2º. Reconocimiento representativo mutuo. Las partes, de acuerdo con las respectivas personerías de que se hallan investidas, se reconocen recíprocamente como únicas entidades representativas de los trabajadores y de la empleadora perteneciente a las actividades que se detallan en esta convención colectiva de trabajo, y según lo establecido en la legislación en vigencia.

El presente convenio tendrá aplicación en el Centro Industrial de la Empresa en Santa Isabel, Córdoba y en cualquier otro establecimiento dedicado a la fabricación de vehículos que GM de A establezca en el territorio de la República Argentina.

Ante la situación de nuevos establecimientos, la Empresa reconocerá al SMATA como la entidad representativa de los trabajadores que se encuadren en su estatuto.

Art. 3º. Características básicas del convenio. Las partes reconocen y aceptan que están haciendo un esfuerzo histórico en el sentido de orientar positivamente las relaciones de trabajo, de manera que en conjunto puedan efectivamente contribuir al desarrollo personal de los empleados de GM de A, a la expansión progresiva de la Empresa y a la promoción del progreso de la sociedad argentina.

Las partes reconocen y aceptan que trabajar en conjunto es indispensable para implantar las innovaciones de este convenio, incorporando de buena fe, la experiencia, el conocimiento y los medios que poseen para alcanzar niveles de satisfacción, de los empleados y los clientes de la Empresa, comparables a los mejores del mundo.

El trabajo conjunto que deberá conducir a niveles ascendentes de calidad, competitividad y productividad, objetivamente evaluados, se hará a través de reuniones periódicas mantenidas entre representantes del SMATA y GM de A, siguiendo la forma descrita en el art. 15 de este Convenio Colectivo. Las reuniones serán hechas en ambiente de respeto mutuo, sinceridad y comprensión, propiciando la paz social y evitando cualquier forma de enfrentamiento.

Art. 4º. Contenido del Convenio y Personal comprendido. El presente convenio establece las normas que deberán ser cumplidas por GM de A, sus empleados y el SMATA en términos de organización del trabajo, salarios, funciones, nuevas tecnologías, calidad de vida laboral, productividad, paz social y otras, que permitan justas y ordenadas relaciones entre las partes, que regirán para el personal masculino y femenino que preste tareas en la ciudad de Córdoba, en las siguientes funciones:

1. Empleados polivalentes con conocimientos de nuevas técnicas de producción, tales como: ensamblaje de los vehículos o de subconjuntos componentes de los vehículos, comprendiendo toda y cualquier operación de máquinas, conjuntos electromecánicos, procesos o equipamientos, manejo interno de materiales, montaje y armadura de ellos, preparación de herramientas, máquinas y otros elementos relativos a la actividad de la Empresa.
2. Empleados técnicos polivalentes especializados completos, en actividades como: mantenimiento técnico de los sistemas mencionados arriba y auditoría técnica interna y externa de calidad de procesos, partes o vehículos. Asignados por la Empresa, adicionalmente, también deben desempeñar la función descrita en 4.1..
3. Atendiendo la necesidad futura de sus clientes y/o procesos de organización interna, la Empresa podrá considerar la creación de otras funciones.

Art. 5º. Personal excluido de la representación.

1. Están expresamente excluidos los empleados de empresas de servicios especializadas que no corresponden a las actividades normales y específicas tales como, pero no excluyente, las abajo mencionadas:
 - * Construcción, reparación y modificación de obras civiles;
 - * Seguridad patrimonial;
 - * Mantenimiento de predios y limpieza general;
 - * Preparación, distribución y servicio de comidas;
 - * Manejo, recepción y despacho de cargas y materiales;
 - * Servicios médicos y de enfermería;
 - * Servicios de informática.
2. Están excluidos los empleados no incluidos en el Estatuto SMATA.

Art. 6º. Modalidades de trabajo. Se podrán pactar contratos individuales de trabajo en todas las formas establecidas en la legislación vigente, incluidas las modalidades promovidas previstas en la ley 24.013 o la que la sustituya, en especial las referidas a contratos por lanzamiento de nueva actividad y de práctica laboral para jóvenes, entendiéndose que por el presente se ha dado cumplimiento a lo previsto en el artículo 30 de dicha ley.

Art. 7º. Vigencia.

1. Dado que el plazo para la instalación, el desarrollo y la consolidación de las actividades de la Empresa requiere un período mínimo de cinco años, el presente convenio colectivo de Trabajo regirá, en general, desde el primero de noviembre de 1.993 al treinta y uno de octubre de 1.998.
2. En particular se acuerda que las escalas salariales básicas que se establecen en el art. 32.2.1 permanecerán intangibles hasta el treinta y uno de octubre de 1.995.
Si antes de esta fecha hubiera nuevas negociaciones de carácter general o regional que obliguen a modificar la escala de salarios básicos mencionados, éstas serán incluidas en el presente Convenio y a partir de ese momento serán consideradas intangibles hasta la nueva fecha que esa negociación general o regional venga a determinar. Queda expresamente establecido que si ocurrieran las negociaciones supra mencionadas, sólo podrán alterar la escala de salarios básicos, no debiendo modificar cualquiera de las otras disposiciones del presente Convenio.
3. La vigencia del presente convenio colectivo no deberá impedir el establecimiento y la práctica de información oportuna y consulta mutua para asegurar que el espíritu de cooperación permanezca vivo y actuante, lo que se hará de acuerdo al artículo 15.

Art. 8º. Jornada de trabajo.

1. Con el objeto específico de proteger el nivel de empleo en situaciones de falta prolongada de abastecimiento o fluctuaciones económicas que puedan generar inestabilidad y/o inquietud social, las partes establecen que la jornada de trabajo promedio será de 2.128 horas anuales, siendo que las eventuales reducciones pueden ser compensadas con jornadas mayores, respetando las normas previstas en la legislación vigente referidas a duración del trabajo y descanso. La Empresa asegura el pago mensual pactado en los artículos 43.2.1 y 43.2.2, así como el pago de horas extras que superen la cantidad anual de horas normales determinada en el presente artículo, de acuerdo a las disposiciones legales vigentes.
2. El registro de horas en débito o crédito será comunicado a los empleados en forma mensual.
3. El pago de horas extras se efectuará en el mes que ellas se trabajen cuando no haya débito de horas por parte de los empleados.
4. Al 31 de enero de cada año se hará un balance de horas trabajadas en el año aniversario anterior, y si surgiera un débito por parte de los trabajadores, el número de horas correspondientes será absorbido

por la Empresa, cancelando las diferencias que puedan haber surgido.

5. La Empresa, de acuerdo a las necesidades de sus clientes, y para atender los objetivos determinados en el Art. 8.1., comunicará con anticipación a sus empleados los programas y horarios establecidos, cuando las jornadas fueren diferentes de las habituales.
6. En el proceso de renovación del presente convenio colectivo y a partir del 1º de noviembre de 1.998, se determinará un nuevo promedio anual que lleve en consideración el cambio del período vacacional y eventuales cambios en la determinación de los feriados oficiales del país.
7. A los efectos de la determinación de la jornada anual serán considerados como días trabajados los que correspondan a las licencias, con o sin pagos de haberes, contempladas en el presente convenio en los artículos 20 y 21.

Art. 9º. Compromisos mutuos y responsabilidades. Las partes entienden y aceptan los siguientes compromisos mutuos:

1. Los empleados son clave para el éxito de la Empresa y ésta reconoce su obligación de tratarlos con dignidad, respeto y consideración, darles seguridad completa de que recibirán total y oportunamente los salarios convencionales, brindarles oportunidad de crecimiento como personas e individuos participantes de la sociedad, posibilitar que mantengan o aumenten su autoestima y sean respetados por la comunidad donde viven.
2. El objetivo de la Empresa es crecer y prosperar económica, organizacional y tecnológicamente a través de la fabricación y comercialización de vehículos de alta calidad a precios competitivos.
2.1. El compromiso mutuo implica atender de la mejor manera posible la exigencias de sus clientes, en términos de calidad, servicio y costo. Así, los empleados reconocen y aceptan su obligación de hacer todo lo que sea necesario para que los clientes internos y los de GM de A sean sus clientes, a quienes se entregará un producto sin defectos, sin costos originados en pérdidas de cualquier tipo y con un alto valor intrínseco, de manera que los clientes queden entusiasmados y aseguren la sobrevivencia de la Empresa y el nivel de empleo.
3. La competitividad de la Empresa es clave para una sobrevivencia saludable y próspera. Así, se establece el mutuo compromiso de:
 - a) Mejorar de manera continua la productividad, la calidad, el costo y el servicio de los clientes. Para hacerlo, las partes deberán trabajar juntas, como un equipo, a través de las células y Comisión descrita en el artículo 15;
 - b) Promover la más amplia comunicación de las políticas y los procedimientos establecidos y basados en este convenio;
 - c) Actuar cooperativamente, cumplir con las normas de orden, aseo higiene y seguridad en el trabajo, resolver dudas y preocupaciones a través de reuniones que busquen el consenso y;

- d) Reconocer los derechos y las responsabilidades de cada una de las partes.
4. La Empresa, representada por sus Directores, tiene la responsabilidad exclusiva de determinar cuáles son los productos que deben ser fabricados, dirigir y controlar las operaciones de GM de A, determinar los productos y materias primas que deben ser comprados, establecer reglas de conducta, contratar, determinar la cantidad, ubicación, horario y tareas del personal, promover, capacitar y ejercer las facultades de organización y dirección determinadas por la ley. Ejerciendo estas responsabilidades, la Empresa informará al sindicato sobre los siguientes asuntos:
 - * Designación y retiro de Directores.
 - * Cambios de organización importantes.
 - * Decisiones para contratación de servicios, además de los mencionados en el artículo 5.1.
 5. SMATA tiene la responsabilidad exclusiva de representar a los empleados amparados en este convenio y asegurar que sus representados reciban tratamiento, capacitación, salarios y beneficios de acuerdo a lo pactado en el mismo. El Sindicato, a través del mecanismo establecido en el artículo 15, acepta la responsabilidad de promover los objetivos comunes y cooperar con la Empresa para resolver problemas existentes o potenciales, establecer normas disciplinarias y contribuir a las buenas relaciones con entidades gubernamentales o comunitarias.

Art. 10. Seguridad de empleo en condiciones económicas adversas. La Empresa, sin limitar su derecho de aumentar o disminuir la cantidad de personal, reconoce que la seguridad del empleo es esencial para la tranquilidad y bienestar de los empleados y acepta que, con la cooperación del SMATA, hará lo posible para proveer relaciones de trabajo duraderas, siendo que la adhesión del Sindicato a los compromisos aquí asumidos, en especial los referentes a evitar enfrentamiento y aumentar la productividad, serán un paso significativo para alcanzar esta meta.

Así, la Empresa se compromete a analizar detalladamente las situaciones que puedan afectar el nivel de empleo. En casos de crisis prolongadas GM de A y el SMATA, estudiarán medios que permitan reducir su impacto sobre el empleo, a ejemplo de los siguientes:

- * Asignación de empleados a tareas habitualmente desempeñadas por servicios contratados.
- * Asignación de trabajos fuera del ámbito de fabricación de vehículos, incluida la capacitación necesaria por cuenta de GM de A.

En resumen, las partes de este convenio reconocen que una relación de trabajo duradera ayudará al crecimiento de la Empresa y que la prosperidad de ella incentivará los niveles de empleo.

Art. 11. Igualdad de oportunidad de empleo

1. Las partes concuerdan que las normas establecidas en este convenio se aplican a todos los empleados, sin ninguna discriminación relativa a nacionalidad, raza, edad, sexo o religión.

2. Las referencias a empleados en género masculino deberán ser entendidas como no restrictivas para empleados de sexo femenino.
3. Habiendo oportunidades de promoción, para las cuales los empleados tengan las calificaciones de estudio y experiencia necesarios, el único criterio de selección será el de mayor competencia, objetivamente evaluado.

Art. 12. Vacantes.

1. A partir del primero de enero de mil novecientos noventa y siete, las vacantes que puedan ser generadas en cargos 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. Sólo 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 período 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. 42.

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. 42. Si no fuera aprobado por la célula, retornará a su función anterior con el salario que a ésta corresponda.

Art. 13. Programas de reestructuración productiva. Si la incorporación de nuevas tecnologías, nuevos proyectos o nuevos sistemas de producción alteran las condiciones de este acuerdo, las partes se reunirán para analizar los efectos sobre las condiciones de trabajo y empleo y establecer los medios que mejor atiendan las necesidades de los empleados y el crecimiento o sobrevivencia de la Empresa, de acuerdo al sistema determinado en el art. 15.

Art. 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 las 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 mejora continua.
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.

Art. 15. Comisión única de evaluación y seguimiento del cumplimiento de los objetivos de la Empresa y del presente convenio colectivo de trabajo.

Se constituye una Comisión de evaluación y seguimiento, de acuerdo a las siguientes normas:

1. *Composición:* Esta comisión estará compuesta de dos (2) representantes del SMATA y dos (2) representantes de GM de A, pudiendo funcionar con quórum de un (1) representante de cada parte. Los representantes deberán ser designados por cada parte y comunicado a la otra, antes de la primera reunión.
2. *Reuniones:* La Empresa convocará a la comisión periódicamente, comprometiéndose a hacerlo seis veces al año. Este número puede ser ampliado, a iniciativa de la Empresa o cuando el SMATA lo requiera, en atención a necesidades de impostergable tratamiento. En la primera sesión se establecerá el calendario de reuniones ordinarias.
3. *Funciones:*
 - 1) Incentivar el trabajo en conjunto, orientándolo a niveles progresivos de calidad, atención a los clientes, productividad y calidad de vida en el trabajo.
 - 2) Evaluar los resultados de los programas de productividad, calidad, eficiencia, eficacia, capacitación, prevención de accidentes y enfermedades del trabajo, cuidado del medio ambiente y reducción de costos.
 - 3) Fomentar el respeto, la solidaridad, la cooperación y el progreso mutuo.
 - 4) Evaluar canales de participación informativa y consulta mutua.
 - 5) Apoyar la introducción de métodos innovadores, orientados a alcanzar los objetivos conjuntos de la Empresa y sus empleados, contribuyendo de ese modo al progreso continuo, manteniendo en todo momento una actitud abierta y receptiva a los cambios.
 - 6) Analizar en forma especial el servicio a los clientes, tratando de establecer canales a través de los cuales los mismos se puedan manifestar.
 - 7) Cooperar con la Empresa y sus empleados en todo lo atinente a capacitación del personal, de acuerdo a lo previsto en el artículo 17 del presente convenio.
 - 8) Velar por el cumplimiento de las normas de higiene, seguridad industrial, ecología, orden y aseo internos.
 - 9) Propiciar normas sobre higiene, seguridad industrial y protección del medio ambiente, acordes con la legislación vigente, prácticas, usos y costumbres, generalmente aceptadas en el país, debiendo tener la suficiente flexibilidad para adaptarse a los cambios y las modificaciones que imponen los avances en técnicas de fabricación y el mejoramiento del nivel de eficiencia y productividad.

10) Propiciar la realización de eventos sociales y culturales que persigan el crecimiento personal y el estrechamiento de vínculos entre las partes.

11) Analizar conjuntamente con la Empresa, y previa convocatoria por parte de ésta, las situaciones que puedan afectar el nivel de empleo. A tales fines estudiar los medios conducentes para morigerar los efectos perjudiciales, observando como premisa que el progreso de la Empresa redundará en armonía y paz social en beneficio de todo el personal.

12) Las funciones de la «Comisión Interna de Reclamos» previstas en el estatuto del SMATA, corresponderán a los integrantes designados por el Sindicato en esta comisión única.

4. *Confidencialidad:* Queda establecido que la información que se comparta en el seno de la Comisión no podrá ser divulgada fuera del ámbito de la Empresa, salvo que expresamente se aclare lo contrario.
5. *Actas:* El desarrollo de la reunión quedará asentado en actas. La Empresa está obligada a designar un secretario que se haga cargo de dicha función.

Art. 16. Contribuciones Sindicales. GM de A será agente de retención de las cuotas y/o contribuciones sindicales. De acuerdo a las disposiciones legales vigentes, el SMATA comunicará la lista del personal al que deba efectuarse dichos descuentos, antes del día veinte de cada mes. Toda retención efectuada por GM de A deberá ser entregada al SMATA dentro de los plazos legales permitidos.

Art. 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 o 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.

Capítulo II

BENEFICIOS SOCIALES

Art. 18. Vacaciones. Las vacaciones anuales del personal comprendido en el presente convenio se liquidarán conforme a las modalidades previstas en las disposiciones legales. El período vacacional y su extensión se determinarán según la ley vigente en la materia.

A los efectos del cómputo de la antigüedad para las vacaciones, la misma se contará al día 31 de diciembre de cada año.

GM de A comunicará individualmente por escrito al personal el período vacacional, con la antelación establecida en la legislación vigente.

En caso de cierre total del establecimiento, salvo acuerdo mutuo, el aviso se hará con treinta días de anticipación.

Art. 19. Interrupción de vacaciones anuales. Aquel personal que estando en uso de vacaciones anuales, contrajera enfermedad o sufriera accidente en forma inculpable, deberá comunicar el hecho inmediatamente por medio fehaciente, informando, asimismo, su domicilio accidental en caso de encontrarse ausente del habitual.

GM de A podrá constatar la causal invocada en el área de Córdoba. Fuera de la misma, el personal deberá presentar certificaciones médicas otorgadas por organismos oficiales. Cuando no existieran tales organismos podrán ser presentadas certificaciones de médicos particulares.

El personal al que estando en uso de vacaciones anuales, le falleciera el cónyuge, hijo o padre, podrá prolongar sus vacaciones por el plazo establecido como de licencia por el acaecimiento de dichos hechos.

Art. 20. Licencias extraordinarias con pago de haberes. GM de A otorgará las siguientes licencias extraordinarias remuneradas que a continuación se detallan, y por los términos que se estipulan en cada caso, a saber:

- a) *Por nacimiento de hijo.* GM de A otorgará una licencia de dos días corridos pagos, siendo necesariamente uno de ellos hábil. Para obtener el pago mencionado el personal deberá probar fehacientemente, con documentos públicos, el hecho invocado.
- b) *Por matrimonio.* GM de A otorgará una licencia de diez días corridos. El personal deberá solicitar esta licencia con quince días de anticipación como mínimo y podrá sumar la misma a sus vacaciones anuales. Para obtener el pago mencionado el personal deberá probar fehacientemente, con documentos públicos, el hecho invocado.
- c) *Fallecimiento.* GM de A otorgará las siguientes licencias. 1. Cónyuge o persona que vive en aparente matrimonio, padres o hijos: tres días corridos; 2. Hermano: un día. Uno de los días deberá ser hábil. Para obtener el pago mencionado el personal deberá probar fehacientemente, con documentos públicos, el hecho invocado.
- d) *Examen.* El personal que curse estudios secundarios, escuela industrial o equivalente, o universitarios en establecimientos oficiales o incorporados, gozará de licencia para rendir exámenes finales a razón de dos días corridos por materia, y hasta un máximo de diez días por año calendario. Para obtener esta licencia deberá solicitarla hasta tres (3) días antes de su iniciación y para obtener el pago deberá probar fehacientemente con certificaciones oficiales el haber rendido el examen.
- e) *Enfermedad de familiares.* GM de A, en caso de enfermedad grave y proceso agudo de importancia del cónyuge o hijos, a completo cargo del empleado, y que vivan en su hogar, otorgará una licencia extraordinaria de hasta cinco días pagos por año calendario para aten-

der al enfermo, cuando no hubiere quien pudiera atenderlo en la emergencia.

Para obtener el beneficio mencionado, el personal deberá probar fehacientemente el hecho invocado, sujeto al control facultativo por parte de GM de A.

- f) *Donación de sangre.* GM de A otorgará al personal que concurra a donar sangre para un familiar directo (cónyuge, padres, hijos y hermanos) suyo, de su cónyuge, de otro empleado de la Empresa o del cónyuge de éste, una licencia extraordinaria paga por el día que se efectúe la extracción, y hasta un máximo de tres días por año calendario.

Para obtener el pago mencionado el empleado deberá avisar a la Empresa el día anterior al de la extracción como mínimo, salvo caso de urgencia, y posteriormente al ingresar a trabajar, aportar certificados de la sangre donada. Esta licencia no es acumulable con la prevista en los incisos precedentes.

- g) *Maternidad.* El personal femenino gozará de los beneficios que sobre la materia establecen las disposiciones legales vigentes.
- h) *Citaciones pagas.* GM de A abonará al personal la remuneración cuando deba concurrir en horas de trabajo y con conocimiento previo de la Empresa, al Ministerio de Trabajo, Salud Pública, Tribunales Judiciales, Policía u otros Organismos Oficiales. Será requisito para este pago acreditar fehacientemente la comparencia y el tiempo de la gestión.

Art. 21. Licencias extraordinarias sin pago.

- a) *Becas.* En los casos que el personal resulte ganador de un concurso o fuera becado para realizar estudios, investigaciones o cursos de perfeccionamiento fuera de Córdoba, GM de A, podrá otorgar una licencia extraordinaria sin goce de haberes por el período de tiempo requerido para cumplir los objetivos propuestos.
- b) *Asuntos particulares.* A criterio de GM de A, y en supuestos excepcionales, la Empresa podrá otorgar una licencia al personal que lo solicite por razones particulares, debidamente fundamentadas.

Las licencias previstas en el presente artículo serán coordinadas entre los integrantes de la célula que integre el beneficiario de manera que los objetivos del grupo no sean perjudicados.

Art. 22. Estudios. GM de A podrá atender solicitudes de cambio de turno de trabajo, del personal que realice estudios en instituciones oficiales o habilitadas, media, técnica, superior o universitaria.

Art. 23. Bonificaciones extraordinarias. GM de A acuerda otorgar o complementar los montos legales que pudieran establecerse hasta integrar las siguientes bonificaciones extraordinarias.

1. *Por matrimonio.* El personal que contraiga matrimonio percibirá una asignación de acuerdo a lo que establezca la respectiva legislación vigente en la materia. De tratarse de dos integrantes del personal de GM de A, la asignación se liquidará a cada uno de ellos.

2. *Nacimiento de hijos.* Se acuerda que GM de A liquidará una asignación extraordinaria de acuerdo a lo que establezca la legislación vigente en la materia.
3. *Hijos.* Hasta tanto se reglamenten las disposiciones sobre la materia, GM de A abonará a su personal femenino, con hijos de hasta cinco años de edad, la suma de pesos cien mensuales por hijo. La reglamentación que se dicte suplantará este subsidio en la medida que GM de A deba otorgar otros servicios que reemplacen el beneficio acordado.
4. *Bonificación vacacional.* La Empresa pagará al personal que se hubiere hecho acreedor al período íntegro de vacaciones, un subsidio vacacional que represente el importe correspondiente al número de horas determinado por la tabla infra.

Año de goce de vacaciones

Año	1995	1996	1997	1998
Nº de horas	50	60	80	100

El valor de cada hora se determinará dividiendo el salario básico especificado en el art. 43.2.1 por 193.6.

Art. 24. Salario familiar. Todas las asignaciones familiares serán abonadas de acuerdo a lo que establezca la respectiva legislación vigente sobre la materia.

Art. 25. Ropa de trabajo. GM de A proveerá ropa de trabajo a todo el personal, en la forma que se describe a continuación y cuyo uso será obligatorio para el mismo durante su horario de trabajo.

GM de A proveerá tres unidades completas, de tipo, color y tela adecuada, libre de todo cargo, durante cada año aniversario de trabajo.

El personal será directamente responsable del buen uso, limpieza y conservación de su ropa de trabajo. En casos excepcionales, en que la ropa se ensucie excesivamente con sustancias de muy difícil eliminación casera, la Empresa analizará en cada caso la factibilidad de ayudar a subsanar la situación. Las prendas que sufran deterioros debidamente justificados, causados por las tareas que realice el personal, serán repuestas por GM de A.

Al personal que realice sus tareas en forma permanente a la intemperie, aunque la misma no sea continua, le será provista ropa exterior de abrigo durante la estación invernal. En los días de lluvia será provista ropa de agua, aunque las tareas sean accidentales.

Art. 26. Servicio militar. El personal que deba cumplir el Servicio Militar Obligatorio gozará de los beneficios que establece la legislación vigente.

Art. 27. Viáticos. El personal que por cualquier causa debiera realizar tareas fuera de su lugar de trabajo habitual, y más allá de un radio de sesenta kilómetros, percibirá el importe no remunerativo correspondiente a los gastos efectivamente incurridos con motivo de dicho traslado, dentro de los límites previamente autorizados por la Empresa, y contra la presentación de los comprobantes correspondientes.

Asimismo percibirá su remuneración habitual.

Art. 28. Merienda. La Empresa proveerá servicios de almuerzo o cena a su personal que así lo desee.

El servicio de comedor que GM de A pondrá a disposición de los trabajadores se hará en un local adecuado, ubicado dentro o próximo al establecimiento.

El precio de los servicios no excederá de un cincuenta por ciento (50%) del costo.

Art. 29. Incapacidad por accidente de trabajo, enfermedad profesional y enfermedad inculpable. Para el personal que sufra las consecuencias de accidente de trabajo, enfermedad profesional o inculpable, se establecen las siguientes condiciones.

1. *Incapacidad temporaria.* Cuando a resultas de las causas enumeradas anteriormente el personal no pudiera realizar sus tareas habituales, GM de A le fijará trabajos de acuerdo con su estado físico, las indicaciones médicas y capacidad laborativa mientras dure su período de curación, no pudiéndosele modificar su salario ni función, pero sí sus tareas o su destino en Planta. Desaparecida su incapacidad, será reintegrado a su anterior función específica.

Para los casos de incapacidad temporaria que requiera la suspensión de la prestación de tareas, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

2. *Incapacidad parcial y permanente.*

2.1. Cuando como consecuencia definitiva de las causas enumeradas al comienzo de este artículo el personal sufriera una incapacidad parcial y permanente, y siempre que esta incapacidad no afectara ni impidiera la realización normal de sus tareas habituales, el personal será reintegrado a las mismas sin que ello afecte su función o remuneración.

2.2. Cuando como consecuencia de las causas enumeradas en el título de este artículo el personal sufriera una incapacidad parcial y permanente, y esta incapacidad afecte o impida la realización normal de sus tareas habituales, GM de A procurará proveerle tareas que pueda cumplir, adecuadas a su capacidad residual. En caso que no existan tareas vacantes, GM de A se lo comunicará al empleado y extinguirá el contrato de trabajo en un todo de acuerdo a las normas legales vigentes, y abonará las asignaciones correspondientes.

3. *Incapacidad total y permanente por accidente de trabajo.*

3.1. Cuando como consecuencia definitiva de un accidente de trabajo resulte una incapacidad total y permanente del personal que impida todo trabajo al afectado, se procederá de la siguiente forma:

3.1.1. El afectado no perderá sus salarios ni los demás beneficios otorgados por el presente convenio, salvo los que requieran la presencia personal para su goce durante el período de incapacidad temporal y hasta tanto sea declarada la incapacidad total y permanente o se cumpla el plazo legal, de acuerdo con el procedimiento que establece la legislación vigente y el presente convenio. La fecha de determi-

nación de la incapacidad total y permanente extinguirá automáticamente el contrato de trabajo, debiéndose cumplimentar lo establecido en el inciso 5 de este artículo y la legislación vigente.

3.1.2. GM de A será responsable directa de la asistencia médica y del pago total de los medicamentos o tratamiento requeridos durante el plazo que establece el inciso anterior.

3.1.3. Fijada por el servicio médico contratado, a su criterio, la incapacidad total y permanente, y aceptado dicho criterio por el empleado, se procederá a liquidar la misma de acuerdo con el procedimiento de ley y lo que establece a tal fin el presente convenio, sin descontar de su monto total los gastos que hayan resultado de los incisos 3.1.1. y 3.1.2. Fijada por el servicio médico contratado, a su criterio, la incapacidad total y permanente, y no aceptado dicho criterio por el empleado, éste podrá seguir el trámite legal ante las autoridades respectivas para su determinación.

4. *Enfermedad profesional.* Cuando como consecuencia de una enfermedad profesional resulte una incapacidad total y permanente que impida todo trabajo al afectado, se procederá de la misma forma descrita para el caso de los accidentes de trabajo.
5. *Enfermedad o accidente inculpable.* Si como consecuencia definitiva de una enfermedad o accidente inculpable resultara para el empleado una incapacidad total, absoluta y permanente, acreditada y constatada por el servicio médico contratado, se extinguirá automáticamente el contrato de trabajo, debiéndosele abonar al personal las asignaciones que establezca la legislación vigente. No aceptado dicho criterio por el empleado, éste podrá seguir el trámite legal ante las autoridades administrativas para su determinación.

Art. 30. Indemnizaciones por incapacidad resultante de accidentes de trabajo, enfermedad profesional y enfermedad inculpable. Se acuerda que GM de A liquidará las siguientes indemnizaciones al personal que sufra las incapacidades que a continuación se detallan, según las causas que motiven dichas incapacidades.

1. *Incapacidad total y permanente por accidentes de trabajo o enfermedad profesional.* Una vez cumplido el trámite que prescribe el presente convenio para la declaración definitiva de la incapacidad total y permanente, GM de A abonará al afectado las indemnizaciones de ley.
2. *Fallecimiento.*
 - 2.1. Cuando se produzca el fallecimiento del empleado como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad declarada enfermedad profesional, GM de A abonará a sus herederos las indemnizaciones de ley.
 - 2.2. Cuando se produzca el fallecimiento del empleado como consecuencia de una enfermedad declarada inculpable, GM de A abonará a los herederos la indemnización que por ley pudiere corresponderle.

Art. 31. Seguro por accidente de trabajo, enfermedad, accidente o enfermedad profesional. En el supuesto que GM de A resuelva contratar un seguro que cubra los riesgos enumerados en el título del presente artículo, los procedimientos expresados en los artículos 29 y 30 de este convenio, y en especial el reconocimiento de la incapacidad y el pago de indemnización, quedarán condicionados a las instrucciones de la compañía de seguros.

Art. 32. Casos especiales con término legal vencido. Cuando por consecuencia de una misma enfermedad grave ininterrumpida el empleado hubiera cumplido los plazos legales pagos de licencia por enfermedad, y no se encontrare en condiciones de reanudar tareas, serán de aplicación las normas legales vigentes en la materia.

Art. 33. Duplicación o acumulación de beneficios. Queda claro y definitivamente establecido que, salvo en aquellos casos en que se disponga lo contrario, los beneficios otorgados nunca podrán duplicarse o ser acumulativos, sean cuales fueren las circunstancias del caso.

Capítulo III MOVIMIENTO DEL PERSONAL

Art. 34. Horarios y cambio de turno.

1. El personal cumplirá tareas en el horario que le fije GM de A. En los casos que se disponga transferencia de empleados a turnos distintos de trabajo, se comunicará a los interesados con cuarenta y ocho horas de anticipación, salvo aquellos casos en que el hecho que genere la necesidad del cambio haga imposible dicha anticipación.

En estos casos especiales, se cumplirá con lo establecido en la legislación vigente, abonándose la jornada completa.

En todos los casos se respetará la pausa legal de doce horas entre jornadas.

2. En el caso que los empleados de células equivalentes en turnos diferentes, lleguen a un acuerdo consensual y así lo soliciten a la Empresa, podrá haber rotación de turnos, siempre que los objetivos de la Empresa sean respetados.

Art. 35. Reducción de personal. Bajo la premisa expuesta en el artículo 9.4. del presente convenio colectivo de trabajo, se establece que en los casos de falta o disminución de trabajo, fuerza mayor o caso fortuito que pudiera resultar en suspensiones o despidos, GM de A se ajustará en un todo a las disposiciones legales y reglamentarias vigentes. Esta situación, en caso de producirse, será comunicada al SMATA.

Para las reincorporaciones, en los casos de suspensiones, una vez desaparecidas las causas motivantes, GM de A otorgará prioridad de reingreso al personal más competente, de acuerdo a criterio objetivo de evaluación.

Art. 36. Preaviso y despidos. En los casos de despido, GM de A concederá las dos horas que prevén las leyes por concepto de preaviso, cuando éste se notifique en los términos establecidos, coordinándose, en atención del interés del afectado y de las necesidades de trabajo de la Empresa, la forma más adecuada y oportuna de su concesión.

En caso de procederse al despido sin preaviso, el mismo será abonado según las disposiciones legales en la materia.

Art. 37. Certificados de trabajo y documentación laboral. GM de A entregará al personal que deje de pertenecer a la Empresa, un certificado en el que constará fecha de ingreso y egreso, último salario que percibía y tareas que realizaba en planta, como así también la certificación de servicios y cesación de servicios, en los casos que corresponda.

Capítulo IV

ENFERMEDADES Y ACCIDENTES

Art. 38. Avisos de ausencia.

1. Si de acuerdo a las causas previstas en el presente convenio, el personal conociera la necesidad de ausentarse, y sin perjuicio del cumplimiento de los requisitos establecidos en los artículos pertinentes, será valorado que la comunicación se realice con la mayor anticipación posible, de acuerdo a las circunstancias del caso.
2. El personal lo comunicará a sus colegas de célula y al consultor de manufactura o responsable al cual la célula está subordinada, quien otorgará la aprobación.
3. Si los motivos o circunstancias del caso hacen imposible este trámite previo, el personal deberá comunicar la situación, de la manera más rápida posible, al consultor de manufactura o responsable de la célula. En caso de imposibilidad deberá utilizar cualquier otro medio que asegure la comunicación fehaciente a la Empresa.
4. La Empresa procurará auxiliar a su empleado en la medida de sus posibilidades.
5. En caso de ausencia por enfermedad o accidente, el personal deberá posibilitar la asistencia médica a través de los servicios previstos por la Empresa brindados en planta o por medio de las obras sociales correspondientes.
7. Cumplidos estos requisitos formales, la o las ausencias serán abonadas, si correspondieran, las causas o motivos, según lo previsto en el presente convenio colectivo.

Art. 39. Enfermedades o Accidentes ocurridos en planta.

1. El personal que manifieste una enfermedad o sufra un accidente en planta, deberá recibir ayuda inmediata de sus colegas de célula, quienes arbitrarán las medidas para que sea atendido en clínica de planta y aportarán los datos para que la Empresa pueda investigar los hechos y adoptar las medidas preventivas del caso.
2. Con la información del afectado, de los integrantes de la célula y los especialistas que el caso requiera, se confeccionará un informe, se harán los registros necesarios y la calificación en los casos que corresponda.

Art. 40. Altas y bajas médicas. Si en algún caso existiera disparidad de criterio respecto al alta o baja médica, se constituirá una junta médica a solicitud de cualquiera de las partes, con la participación de la autoridad de aplica-

ción. Hasta tanto dicha junta médica se expida, la retribución salarial correspondiente se ajustará a lo determinado por el servicio médico contratado.

Art. 41. Funcionamiento del servicio médico de planta. Atendiendo al artículo 5 y a lo establecido en la legislación vigente se habilitará un servicio médico que velará por el cuidado de la salud del personal.

El personal que presente un cuadro de urgencia manifiesta deberá ser atendido de inmediato, para lo cual se contará con un servicio de ambulancia adecuado.

Capítulo V

FUNCIONES Y CLASIFICACIONES

Art. 42. Funciones y clasificaciones. Las tareas a cargo del personal de GM de A estarán clasificadas y divididas por funciones, a cada una de las cuales corresponderá una escala de remuneraciones básicas.

Denominación de funciones.

El personal se clasificará en cuatro funciones a saber:

1. Empleado polivalente principiante.
2. Empleado polivalente completo.
3. Empleado técnico polivalente especializado.
4. Empleado técnico polivalente especializado completo.

Descripción de tareas por funciones.

1. *Empleado polivalente principiante.*
 - 1.1. Es el que desde el día de su efectiva contratación y hasta un año después se encuentra en proceso intensivo de integración y capacitación profesional, desempeñando la función del artículo 4.1.
 - 1.2. A criterio unánime de los otros integrantes de la célula a la cual ha sido incorporado, este plazo de un año puede ser reducido hasta en seis meses.
2. *Empleado polivalente completo*
 - 2.1. Es el que después de un año de contratación o del plazo determinado de acuerdo con el inciso 1.2. del art. 42, después de la aprobación unánime de sus colegas de célula, encontrándose en proceso continuo de capacitación, desempeña plenamente la función del artículo 4.1.
3. *Empleado técnico polivalente especializado*
 - 3.1. Es el que desde el día de contratación, o promoción a tal nivel de acuerdo al artículo 12, y hasta dos años después se encuentra en proceso intensivo de integración y capacitación profesional desempeñando las tareas del artículo 4.1., a las cuales normalmente podrá ser designado. Las funciones técnicas aquí aludidas son: Electrónico, Electromecánico, Químico, Metalúrgico y Auditor de Calidad.
 - 3.2. A criterio unánime de los otros integrantes de la célula a la cual ha sido incorporado, el plazo de dos años puede ser reducido hasta en un (1) año.
4. *Empleado técnico polivalente especializado completo.*
 - 4.1. Es el que después de dos años de contratación, o del plazo determinado en el inciso 3.2. del artículo 42, después de la aprobación

unánime de sus colegas de célula, desempeña plenamente la función del artículo 4.2. y/o indistintamente las tareas previstas en el art. 4.1., en las cuales normalmente podrá ser designado. Para acceder a esta función se deberá cumplir el procedimiento previsto en el artículo 12.

5. Tratándose del lanzamiento de una nueva actividad, desde la fecha de homologación del presente convenio, y hasta diez meses después, la designación de la función correspondiente a cada uno de los empleados se hará a exclusivo criterio de la empresa, no debiendo constituirse en precedente para la designación futura del personal.

Capítulo VI

REMUNERACIONES Y ADICIONALES

Art. 43: Concepto de remuneraciones

1. A todos los efectos que correspondiere, el concepto de las remuneraciones fijadas es el determinado por la legislación vigente. Asimismo se establece que GM de A abonará a sus empleados exclusivamente los conceptos que se detallarán infra, excluyéndose expresamente cualquier adicional que no se especifique en este convenio colectivo.
2. Las remuneraciones y los complementos descritos a continuación deberán abonarse conjuntamente.

2.1. Escala de salarios

Función	Salario Básico
Empleado polivalente principiante	\$ 450
Empleado polivalente completo:	\$ 550
Empleado técnico polivalente especializado	\$ 600
Empleado técnico polivalente especializado completo	\$ 750

2.2. *Vales alimentarios:* GM de A entregará a cada uno de los empleados alcanzados por este convenio colectivo de trabajo, e independientemente de la función que desarrollen, vales alimentarios destinados a la canasta familiar, en los términos establecidos en la legislación vigente, por la suma de Pesos Cincuenta (\$ 50)

2.3. *Sistemas de premios.* (Remuneración accesorio variable): El sistema de premios tiene como finalidad reconocer los esfuerzos de cada célula y el cumplimiento de los objetivos de la empresa, atendiendo en especial los compromisos de los arts. 9.2. y 9.3.

2.3.1. Para atender lo que aquí se dispone, el valor en dinero correspondiente al cincuenta por ciento (50%) del premio total posible determinado de acuerdo con la tabla del inciso 2.3.8. de este artículo corresponderá al cumplimiento de los objetivos específicos del inciso 2.3.3. del mismo, y el cincuenta por ciento (50%) restante al cumplimiento de los objetivos generales del inciso 2.3.5. infra.

2.3.2. El pago del valor correspondiente al porcentaje de premio se hará mensualmente durante el trimestre siguiente al de la efectiva obtención de los objetivos de manera igualitaria para los miembros

que al día treinta de cada mes estén registrados en la célula.

2.3.3. Respetado el inciso 2.3.4. infra, cada célula, guiada por funcionarios técnicos y consultores, tendrá objetivos específicos trimestrales, en término de:

- * Índices de accidentes y cumplimiento de normas de seguridad;
- * Índices generales de ausentismo;
- * Índices de orden, limpieza y organización del local de trabajo;
- * Cumplimiento del sistema justo a tiempo y de controles visuales y trabajo estandarizado y mejora continua;
- * Reducción de costos, tiempos y pérdidas;
- * Índices de calidad y atención a los clientes internos.
- * Otros particulares de cada célula.

2.3.4. Trimestralmente el consultor de manufactura o responsable de la célula seleccionará los índices que servirán para establecer sus objetivos.

2.3.5. Los objetivos generales serán establecidos por la Empresa y deben involucrar a todas las células. Serán pasibles de utilización los índices que a continuación se detallan:

1. Índice de productividad (IP) expresado por la relación entre el número de vehículos producidos y la cantidad total de empleados incluidos en este convenio, donde:

$$IP = \frac{\text{N}^{\circ} \text{ de vehículos producidos}}{\text{N}^{\circ} \text{ total de empleados de convenio}}$$

2. Índice de defectos por vehículos producido, determinado de acuerdo con las normas de auditoría de la Empresa.

3. Cumplimiento de los objetivos de venta de los vehículos de producción local.

4. Índice de satisfacción de los clientes de acuerdo con las encuestas realizadas a tal fin.

5. Otros particulares originados del proceso de mejora continua.

2.3.6. Si se alcanzaran los objetivos específicos (inciso 2.3.3. supra) y no los generales (inciso 2.3.5. supra), o viceversa, solo se abonará la proporción de aquellos efectivamente alcanzados.

2.3.7. Siempre que sea aplicable, la referencia numérica de los objetivos debe estar basada en resultados reales obtenidos de información de las mejores empresas del mundo.

2.3.8. Tabla de premios

Premio mensual máximo en dinero referente al inciso 2.3., art. 4.3 (porcentual sobre el salario básico del inciso 2.1., art. 43).

Función	1994	1995	1996	1997	1998
Empleado polivalente Principiante	10	20	25	30	35
Empleado polivalente completo	25	45	50	55	60
Empleado técnico polivalente especializado	15	30	40	45	55
Empleado técnico polivalente especializado completo	25	45	50	55	60

2.3.9. Siempre que los objetivos generales (inciso 2.3.5. supra) se alcancen plenamente, si los valores que se obtuvieren en los índices correspondientes a los objetivos específicos de la célula (incisos 2.3.3. y 2.3.4., supra), estuvieren muy próximos, pero por debajo de ellos en no más de 5%, la Empresa podrá considerar un estímulo equivalente al 50% del premio que correspondería a la célula si hubiera alcanzado plenamente los objetivos de ella.

2.3.10. Se deja expresamente aclarado que no podrán invocarse derechos adquiridos sobre las remuneraciones accesorias variables del inciso 2.3. del art. 43, como consecuencia de una mayor o menor permanencia del pago de los premios determinados en este artículo. De modo tal que, de no alcanzarse en un período los objetivos enunciados en los incisos 2.3.3. y 2.3.5 del art. 43. GM de A, cumplirá con su obligación salarial, abonando los importes fijados en los incisos 2.1. y 2.2., del art. 43.

Art. 44. Horas extraordinarias. Las tareas efectuadas en horas extraordinarias serán abonadas con los recargos establecidos en la legislación vigente, y de acuerdo a las modalidades establecidas en el art. 8 (jornada de trabajo) de este convenio colectivo de trabajo. La base de cálculo será la remuneración mensual efectivamente percibida dividida por 193.6.

Capítulo VII

ACTIVIDAD GREMIAL

Art. 45. Comunicaciones oficiales del SMATA. GM de A proveerá de transparentes en número y lugares adecuados, exclusivamente para comunicaciones oficiales del SMATA, las que deberán estar debidamente firmadas por miembros de la Comisión Directiva del SMATA o, en su defecto, con sello oficial. Deberán versar únicamente sobre cuestiones gremiales.

Art. 46. Delegados sindicales.

Número de delegados

Serán los que correspondan en número de acuerdo a la legislación específica vigente.

Actuación de delegados

Los delegados, en el cumplimiento de sus funciones específicas, coordinarán con sus colegas de célula la oportunidad para hacer abandono de sus

tareas, cuando así lo requiera el cumplimiento de su mandato, de lo cual será informado el consultor de manufactura o responsable al cual la célula está subordinada, quien otorgará la aprobación.

Art. 47. Procedimiento para la presentación de reclamos.

1. Cuando un empleado considere que una situación lo afecta en forma personal, deberá referir la misma al consultor de manufactura o responsable de la célula.
2. De no satisfacerle la respuesta, o no ser contestada en un plazo razonable, el empleado deberá elevar la cuestión a consideración de Recursos Humanos de GM de A.
3. De subsistir la inquietud, el empleado deberá requerir la intervención del Director de Relaciones Industriales, el cual, por sí, o por intermedio de la persona que él indique, deberá convocar al delegado gremial, a fin de que en forma conjunta, atiendan y consideren la situación planteada.
4. De no hallarse una solución justa y equitativa, agotada la instancia prevista en el punto 3 precedente, se labrará un acta, que firmarán las partes y el empleado, donde se dejará constancia de la situación planteada y la posición de los intervinientes, la que podrá ser elevada para su tratamiento a la comisión prevista en el artículo 15 de este convenio colectivo, la que hará todos los esfuerzos posibles para arribar a una definición, que si no se alcanzara, se decidirá de acuerdo al sistema establecido por la legislación vigente en la materia.

Art. 48. Garantías sindicales. El personal que ocupe cargos directivos y/o representativos en el SMATA, gozará de todas las garantías y beneficios sindicales que otorga la legislación vigente.

Capítulo VIII

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Art. 49. Días no laborales y feriados nacionales.

1. Días no laborales son los que determina la legislación nacional vigente. Cuando la Empresa determine trabajarlos se abonará la remuneración habitual.
2. Los días feriados nacionales pagos son aquellos que la legislación vigente establece como tales.

Art. 50. Autoridad de aplicación. Los organismos de aplicación y vigilancia de lo pactado en el presente convenio colectivo de trabajo serán los que la legislación dispone.

Art. 51. Impresión del convenio. GM de A se compromete a costear los gastos de la impresión del presente convenio, una vez homologado, distribuyendo sin cargo un ejemplar a cada miembro del personal comprendido en el mismo, entregando asimismo un ejemplar al nuevo personal que ingrese.

Art. 52. Situaciones no previstas. Se establece expresamente que las situaciones no previstas en el presente convenio colectivo de trabajo se regirán por las disposiciones y reglamentaciones legales vigentes, las que se considerarán incorporadas al presente acuerdo de partes.

Art. 53. Menores. GM de A dará cumplimiento a las disposiciones y reglamentaciones legales vigentes que rigen en lo referente al trabajo y descanso de los menores de dieciocho (18) años de edad.

Será de aplicación, asimismo, la ley 24.013 o la que la reemplace en el futuro.

A los efectos de los alcances de las normas de beneficios sociales y remuneraciones comprendidas en los respectivos capítulos del presente convenio, la antigüedad de los menores será computada desde su ingreso.

Art. 54. Notificación de sanciones. La imposición de toda sanción disciplinaria será notificada al empleado afectado por escrito, en formulario a tal fin. El personal deberá notificarse firmando dicho formulario y retendrá la copia respectiva, para su información.

En caso de negativa por parte del personal en firmar la notificación, la misma será comunicada en presencia de dos testigos, quienes firmarán el formulario, dejándose constancia de la negativa del personal afectado.

Art. 56. Disposiciones especiales. Las partes acuerdan como mutuo objetivo mantener armoniosas y ordenadas relaciones, que permitan atender las exigencias de los clientes de la Empresa, brindando productos de alta calidad, servicios y costos adecuados, con el propósito de asegurar la expansión de la fuente de trabajo y el continuo mejoramiento de la vida laboral. Así se establece:

1. Ambas partes declaran su firme determinación de evitar todo tipo de conflicto.
A tal fin, se comprometen expresamente a buscar soluciones a sus diferencias, de cualquier naturaleza que éstas sean, a través de métodos de diálogo y conciliación, hasta agotar todas las alternativas existentes o posibles. Solo podrán ser aplicadas medidas de acción directa cuando las partes lleguen a un claro convencimiento de haber agotado toda vía de entendimiento. En esa circunstancia las acciones deberán ser decididas con estricta observancia de las disposiciones legales vigentes.
2. La Empresa, junto a sus empleados, comprometen su esfuerzo para lograr volúmenes de producción que permitan satisfacer la demanda del mercado nacional e internacional. Atento a la importancia de los mercados externos para el sostenimiento, crecimiento y desarrollo de GM de A, y sus empleados, y a la especial sensibilidad de estos mercados, ante cuestiones relativas a calidad, costo y cumplimiento, las partes acuerdan expresamente poner su mayor empeño y dedicación para asegurar las exportaciones. Asimismo conviene evitar, en todo caso o cualquier circunstancia, que situaciones conflictivas afecten estas importantes actividades.
3. Las partes coinciden en la necesidad de trabajar juntos, para promover un ambiente de comprensión, respeto mutuo, excelencia y armonía en las relaciones.
GM de A reconoce que sus empleados son clave para el éxito de la Empresa, por lo que considera su obligación alentar la integración

en todo lo relacionado con su grupo de trabajo, la búsqueda de la calidad total, el mejoramiento permanente del ambiente laboral y el desarrollo y capacitación personal.

El SMATA reconoce que un ambiente de trabajo en el cual las iniciativas de sus integrantes son consideradas y alentadas es beneficioso para las partes, por lo que acuerda brindar apoyo constante. Las partes reconocen que están comprometidas a producir excelentes productos, relaciones y comunicaciones con el objetivo de lograr ascendentes niveles de calidad y productividad, en un ambiente que promueva el trabajo en equipo, la calidad de vida laboral y el progreso conjunto.

Anexo al artículo 17

CAPACITACION Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Programación básica para el período 1994/1998

Proceso de entrenamiento y capacitación de empleados de General Motors de Argentina S.A.

La educación, formación, el entrenamiento y la capacitación de empleados de GM 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 la 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 reconocidos 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 les permitan vivir más plenamente y, en consecuencia, más felices.

Objetivos del proceso

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

Plan de acción

A través de especialistas en cada uno de los temas abordados serán dedicadas como mínimo 25.000 horas hombre para los empleados de la fábrica en asuntos como:

- * Prevención contra enfermedades infectocontagiosas.
- * Alimentación para la salud.
- * Deportes y ejercicios físicos y de 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) digestivo, etc.
- * Alcoholismo y drogas.

La prioridad y oportunidad de cada curso serán determinados 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 indiquen como adecuados.

Proceso de educación para la convivencia en 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) serán dedicadas como mínimo 5.000 horas hombre 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 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 determinados 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 permanentes 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.

Objetivo del proceso

Todos los empleados de GM de Argentina deberán conocer y practicar los sistemas, las técnicas, los medios y recursos que permitan dar a los clientes de la Empresa los mejores vehículos 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, serán dedicadas a los empleados como mínimo 30.000 horas hombre en temas como:

- * Organización para la calidad
- * Normas nacionales e internacionales, conjunto ISO 9000
- * Medición del desempeño: 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 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.

Para los primeros integrantes de la empresa los cursos y la práctica serán dados en el extranjero.

La prioridad y oportunidad de cada curso serán determinadas por la empresa a través de sus Directores 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 riesgos 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 especialistas, técnicos e instructores del país y del exterior, serán dedicadas a los empleados como mínimo 20.000 horas hombre en asuntos como:

- * Prevención y ataque a incendios
- * Funcionamiento de equipos, dispositivos, máquinas, herramientas e instalaciones
- * Sistemas de mantenimiento preventivo total
- * Mantenimiento y productividad
- * Mantenimiento y calidad total
- * Mantenimiento y prevención de accidentes y enfermedades profesionales
- * Mantenimiento y mejora continua
- * Organización del mantenimiento
- * Electrotécnica básica, intermedia, 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 utilidades

Proceso de educación para la manufactura de vehículos

Necesidades detectadas

El sistema de fabricación de los vehículos debe ser detalladamente explicado, entendido y practicado para que se consiga obtener calidad y precio compatibles con los objetivos de obtener clientes entusiasmados 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. Se dedicarán como mínimo 55.000 horas hombre a los empleados de la fábrica. Los temas tratados serán, entre otros, los siguientes:

- * Sistema celular de trabajo
- * Manufactura simplificada
- * Sistema de mejora continua
- * Trabajo estandarizado
- * Planteamiento de los procesos
- * «Just-in-time»
- * Inventario mínimo
- * Capacidad de proceso
- * Trabajo en equipo
- * Eliminación de 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
- * Ensamble de conjuntos y subconjuntos
- * Chapistería
- * Ensamblado electro-mecánico
- * Soldadura por punto
- * Soldadura MIG/MAG
- * Montajes eléctricos y mecánicos
- * Tapicería
- * Pintura
- * Test para funcionamiento de parte/conjuntos
- * Terminaciones artesanales.

Los primeros integrantes de la empresa tendrán los cursos teóricos y prácticos en el extranjero, para poder adquirir práctica real de trabajo en operaciones semejantes a las que tendrá GM de Argentina.

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

Proceso de educación para el servicio y la 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 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. Serán dedicadas como mínimo 15.000 horas hombre a temas como:

- * 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 reclamaciones 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.

Proceso de educación de becarios

Necesidad detectada

El crecimiento de la empresa debe ser sustentado a largo plazo, con personas que desde el principio de sus carreras hayan optado por el área automovilística, en cualquiera de sus múltiples actividades.

Objetivos

1. A largo plazo, la fuerza de trabajo deberá estar constituida en por lo menos 30% por personas que empezaron sus carreras como becarios.
2. Contribuir a la formación de la fuerza de trabajo en Argentina cuando los becarios no fueren admitidos en los cuadros de personal permanente.

Plan de acción

1. A partir de 1996 un número de personas equivalente al 2% de la fuerza de trabajo, será iniciado en las diferentes tareas desempeñadas en la empresa y mantenidas en régimen de formación teórico-práctico por el período de dos años.
2. Los cursos serán los mismos dados a los empleados durante el proceso de Educación continua descrito. El horario y las condiciones de trabajo serán aquellos determinados por la Legislación específica.