A.S.I.M.R.A.

Asociación de Supervisores de la Industria Metalmecánica
de la República Argentina

CONVENIO COLECTIVO Nº 248/95

Rama Nº 15: Herrería de Obra y Carpintería Metálica.

INDICE

ART. 1 - PARTES INTERVINIENTES
ART. 2 - VIGENCIA TEMPORAL
ART. 3 - ÁMBITO TERRITORIAL DE APLICACIÓN
ART. 4 - PERSONAL COMPRENDIDO
ART. 5 - DEFINICIÓN DE LA RAMA
ART. 6 - PERSONAL EXCLUIDO
ART. 7 - DISCRIMINACIÓN DE CATEGORÍAS LABORALES
ART. 8 - FORMACIÓN
ART. 9 - ACCIDENTES Y ENFERMEDADES INCULPABLES
ART. 10 - HIGIENE, SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO
ART. 11 - COMPUTO DE TIEMPO DE SERVICIO
ART. 12 - CUMPLIMIENTO JORNADA DE TRABAJO
ART. 13 - DESCANSO EN HORARIO CONTINUO
ART. 14 - CAMBIO DE TAREAS
ART. 15 - PERMISOS
ART. 16 - HORAS EXTRAS
ART. 17 - LICENCIAS ESPECIALES
ART. 18 - REEMPLAZOS TRANSITORIOS
ART. 19 - FICHA PERSONAL
ART. 20 - REINTEGRO DE GASTOS
ART. 21 - CAMBIOS DE HORARIOS Y TRASLADOS
ART. 22 - DIA DEL TRABAJADOR METALMECÁNICO
ART. 23 - SEGURO DE VIDA Y SEPELIO
ART. 24 - BENEFICIOS MAS FAVORABLES PARA EL TRABAJADOR
ART. 25 - SALARIOS. GARANTÍA
ART. 26 - ROPA DE TRABAJO
ART. 27 - LICENCIA POR VACACIONES
ART. 28 - BENEFICIOS ESPECIALES
ART. 29 - CAMBIO DE DOMICILIO DEL TRABAJADOR
ART. 30 - CAMBIO DE ESTADO CIVIL
ART. 31 - ESCALAFÓN POR ANTIGÜEDAD
ART. 32 - SALARIOS
ART. 33 - ABSORCIÓN
ART. 34 - MECANISMOS DE AUTOCOMPOSICIÓN - PROCEDIMIENTO
ART. 35 - ORDENAMIENTO DE LAS RELACIONES GREMIALES
ART. 36 - CRÉDITO DE HORAS GREMIALES
ART. 37 - PODER DE DIRECCIÓN. REORDENAMIENTO DE SISTEMAS PRODUCTIVOS

Texto elaborado a partir de recopilación de información publicada en distintas páginas de Internet

ART. 38 - OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LAS PARTES
ART. 39 - HABILITACIÓN MODALIDADES DE CONTRATACIÓN
ART. 40 - RECATEGORIZACIÓN
ART. 41 - COMISIÓN PARITARIA GENERAL
DISPOSICIÓN HOMOLOGATORIA

Artículo 1º - Partes intervinientes: Son partes signatarias del presente acuerdo colectivo de trabajo: "Asociación de Supervisores de la Industria Metalmecánica de la República Argentina", con domicilio real ubicado en la calle Azcuénaga 1234, Capital Federal, por el sector sindical, y por el sector empresario, las Cámaras que se detallan a continuación: Cámara de la Pequeña y Mediana Industria Metalúrgica (CAMIMA), con domicilio en Avenida L. N. Alem 1067, piso 14, Capital Federal; Cámara Argentina de Fabricantes de Aberturas Metálicas y Afines (CAFAMYA), con domicilio en Av. Corrientes 3169, piso 6º, oficina 60, Capital Federal.

Art. 2º - Vigencia temporal: La vigencia de esta convención colectiva será de 1 (un) año, a partir del 1/11/94 hasta el 31/10/95.

Art. 3º - Ámbito territorial de aplicación: La presente convención colectiva de trabajo es de aplicación en todo el territorio de la República Argentina, sustituyendo al convenio colectivo de trabajo 275/75 para esta rama de actividad.

Art. 4º - Personal comprendido: Es beneficiario de esta convención colectiva todo el personal involucrado en las categorías que se detallan en el artículo 7º (séptimo) y aquel que por sus funciones debe serlo, pero que pudo haberse omitido sólo por razones de denominación.
Este personal debe ser dependiente de las empresas o industrias dedicadas a la fabricación de los productos enunciados en el artículo 5º (quinto) del presente convenio, estén sus empleadores o titulares afiliados o no a las entidades empresarias representadas en este acto y hayan o no ratificado este convenio.

Art. 5º - Definición de la rama: Se encuentran comprendidos en esta rama, identificada por el número 15 de la resolución (S.S.R.L.) 32/92, denominada Herrería de Obra y Carpintería Metálica los establecimientos y su personal, que como actividad de la industria metalúrgica, se dedican a la fabricación y/o reparación de aberturas metálicas de chapas dobladas o de perfiles de hierro y/o aluminio y/o bronce y/o acero inoxidable. Quedan también incluidos los establecimientos dedicados al cortado, doblado, estampado y perfilado de chapas, afines a esta rama.

Art. 6º - Personal excluido: Queda excluido como beneficiario del presente convenio, el siguiente personal:

- Gerentes.

- Subgerentes.

- Adscriptos a las gerencias.

- Jefes.

- Segundos jefes (subjefes).

- Habilitados principales.

- Apoderados.

- Secretarios de dirección, vicedirección, gerencias y jefaturas de áreas. Ejemplo: legales, sistemas, comercialización, personal, compras, etc.

- Cuerpo de vigilancia (excepto supervisor, si actualmente existe el cargo con relación de dependencia del empleador) (no rige para agencias contratadas).

- Profesionales universitarios que se desempeñen en tareas de su incumbencia profesional, y aquel personal que resulta excluido en razón de disposiciones legales. Este personal no podrá realizar en forma habitual y permanente las tareas comprendidas en el presente convenio, salvo casos de fuerza mayor, necesidad imperiosa o urgencias imprevistas.

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

Art. 7º - Discriminación de categorías laborales: Queda comprendido en la presente convención colectiva el personal cuya nómina se transcribe en el presente artículo.

PERSONAL DE FÁBRICA

Supervisor: Es aquel que poseyendo los conocimientos técnicos, teóricos y/o prácticos, que se requieran para la ejecución de las tareas asignadas y a su cargo, orienta los trabajos a realizar, organiza y planifica los mismos, cuidando que se efectúen conforme a los planes y/o especificaciones productivas y que se observen las normas e instrucciones recibidas de la empresa. Atiende los reclamos de sus supervisados, procurándoles solución y/o les da el

trámite correspondiente de acuerdo a las reglas vigentes en el establecimiento. Actúa con criterio de responsabilidad, logrando y manteniendo un adecuado clima de trabajo en base a correctas relaciones humanas con el personal a su cargo, para lograr un mejor clima de trabajo. Hace cumplir las normas y costumbres en materia de seguridad y técnicas de la supervisión, así como las atinentes en materia de disciplina vigentes en el establecimiento, derivando las transgresiones que se produjeren al área de aplicación de la empresa. Supervisor de fábrica de cuarta categoría: Quedan comprendidos en esta categoría, los supervisores que, con amplios conocimientos tecnológicos, con responsabilidad integral del área a su cargo y con criterio propio, dirigen trabajos no repetitivos ni en serie, de alta precisión y mínima tolerancia, con ajuste a planos. Deben dirigir a personal obrero con categoría de oficio principalmente. Pueden, asimismo, dentro del área de actividad a su cargo tener a sus órdenes a supervisores de menor categoría y/o personal obrero sin oficio. Supervisor de fábrica de tercera categoría: Quedan comprendidos en esta categoría los supervisores que, con amplios conocimientos tecnológicos, con responsabilidad integral del área a su cargo y con criterio propio, dirigen trabajos repetitivos o no, en serie o no, y que requieren precisión y adecuada tolerancia, con ajuste o no a planos. Deben tener a sus órdenes personal con y sin oficio, pudiendo dirigir, asimismo a supervisores de menor jerarquía. Supervisor de fábrica de segunda categoría: Quedan comprendidos en esta categoría todos los supervisores que tienen bajo sus órdenes a personal con y/o sin oficio. Este supervisor supervisa sectores en los cuales se realizan trabajos repetitivos (en serie) y que no exijan profundos conocimientos tecnológicos. Supervisor de fábrica de primera categoría: Quedan comprendidos en esta categoría los supervisores que tienen a su cargo personal no calificado y sin oficio, que ejecutan tareas generales, de movimiento de materiales, de carga, de descarga, tareas manuales, etc.

SUPERVISORES TECNICOS

Supervisor técnico de tercera: Quedan comprendidos en esta categoría los supervisores que, con completos conocimientos técnicos y prácticos, criterio e iniciativa propios realizan las tareas de mayor responsabilidad dentro de su especialidad y supervisan al personal que se desempeñe en el sector a su cargo, en forma directa o funcionalmente. Pueden participar en reuniones sobre problemas técnicos, de productividad y de fabricación. Se incluyen en esta categoría a título de ejemplo, las siguientes tareas: supervisor técnico presupuestista, supervisor técnico en estudio del trabajo, supervisor técnico de control de calidad, supervisor técnico proyectista, supervisor técnico de proceso y desarrollo, supervisor técnico de control mecánico, eléctrico y/o electrónico, supervisor técnico de ensayos destructivos y no destructivos. Supervisor técnico de segunda: Quedan comprendidos en esta categoría los supervisores, que con conocimientos técnicos, teóricos y prácticos, criterio e iniciativa, supervisan en forma directa o funcionalmente y/o realizan las tareas relativas a su área de

especialización. Se incluyen en esta categoría, a título de ejemplo, las siguientes tareas: supervisor técnico de métodos de trabajo, supervisor técnico de análisis y ensayos químicos, supervisor técnico de seguridad industrial, supervisor técnico de ensayos destructivos, supervisor técnico de control instrumentos de precisión, supervisor técnico de análisis de tiempos, supervisor técnico de programación, supervisor técnico de control de producción. Supervisor técnico de primera: Quedan comprendidos en esta categoría los supervisores que, con la capacidad necesaria, supervisan en forma directa o funcionalmente y/o realizan las tareas relativas a su área de especialización, bajo directivas básicas de personal de mayor categoría. A título de ejemplo, se incluyen en esta categoría, las siguientes tareas: supervisor técnico de dibujantes, supervisor técnico de cronometristas. Supervisor administrativo: Quedan comprendidos en esta categoría los supervisores que, con amplios conocimientos teóricos y prácticos, criterio e iniciativa, cumplen tareas de responsabilidad dentro de su especialidad y supervisan a los empleados que se desempeñan en el sector a su cargo.

Art. 8º - Formación: Las partes procurarán, a través de medios idóneos y eficientes que el personal de supervisión adquiera conocimientos humanísticos y de formación, en materias tales como: relaciones humanas, leyes laborales, organización empresarial, producción, costos, contabilidad, simplificación del trabajo, psicología, calidad, productividad, informática, etc., aun cuando no se trate de sus tareas específicas.

Art. 9º - Accidentes y enfermedades inculpables: El régimen para accidentes y enfermedades inculpables se regirá por las disposiciones de los artículos 208, 209 y 210 y concordantes de la ley de contrato de trabajo, modificada por la ley 21297 y el reglamento de la empresa sobre el particular. Será modificada en la medida que exista revisión de la legislación vigente y adecuada al nuevo régimen legal que rija estos institutos.

Art. 10 - Higiene, seguridad y medio ambiente de trabajo: Cuantas materias afecten a la seguridad e higiene de las instalaciones, así como a las condiciones y medio ambiente de trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la legislación vigente, cuyo cumplimiento es responsabilidad del empleador y por tanto tiene igualmente la autoridad para tomar las decisiones en la materia.

Art. 11 - Cómputo de tiempo de servicio: El tiempo de servicio, a todos los efectos legales y convencionales, responderá a las prescripciones legales que rijan en la materia, conforme lo normado en el artículo 18 de la ley de contrato de trabajo (t.o.).

Art. 12 - Cumplimiento jornada de trabajo: La jornada laboral será íntegramente en el puesto de trabajo, respetando en su totalidad la hora de iniciación y finalización de la misma, en ropa de trabajo.

Art. 13 - Descanso en horario continuo: Todo el personal, cuando trabaje en turnos diurnos continuados de 8 (ocho) o más horas, o nocturno de 7 (siete) o más horas continuadas, o en días sábados en horarios diurnos de 7 (siete) horas continuadas, gozará de un descanso de 30 (treinta) minutos para merendar.

Art. 14 - Cambio de tareas: El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo de sus dependientes, siempre y cuando no importen un ejercicio irrazonable de sus facultades de mando, que pudiesen ocasionar al trabajador menoscabo y/o perjuicios materiales.

Art. 15 - Permisos: 5/1/1995, Los empleadores concederán permisos con goce de haberes a solicitud por escrito expedida por las comisiones directivas seccionales, a los miembros directivos, integrantes de comisiones de relaciones que deban realizar gestiones o bien sean citados, ante la autoridad de aplicación de las leyes laborales, tribunales o juzgados de trabajo, seccionales de ASIMRA o cualquier otra repartición nacional, provincial o municipal, siempre que su gestión o comparendo guarde relación con su función sindical.

Art. 16 - Horas extras: El personal comprendido en la presente convención colectiva que realice horas extraordinarias, tendrá derecho a los adicionales que prescribe la ley en la materia. Las horas extraordinarias se liquidarán tomando como base una jornada mensual de 200 horas.

Art. 17 - Licencias especiales: Por los sucesos que se enumeran a continuación los trabajadores gozarán de las siguientes licencias pagas:

a) Por nacimiento o adopción de hijos: 2 (dos) días corridos, de los cuales uno debe ser hábil.

b) Por matrimonio: 10 (diez) días corridos.

c)
Por fallecimiento de cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida en aparente matrimonio, hijos, padres, hermanos, suegros y abuelos: 3 (tres) días corridos, de los cuales 1 (uno) como mínimo debe ser hábil.

d)
En caso de mudanza total, el empleador otorgará un día de permiso con excepción de aquellos trabajadores que vivan en hoteles o pensiones.

e)
Por trámites prenupciales: 1 (un) día hábil.

f)
Por donación de sangre: 1 (un) día hábil.

g)
Por estudio: Al personal que curse estudios secundarios o universitarios en organismos oficiales, se le otorgará, durante el año calendario, 10 (diez) días hábiles corridos o discontinuos para ser utilizados en períodos de exámenes, debiendo acreditar fehacientemente por medio de la comprobación oficial de haber rendido dicha prueba, para gozar del pago respectivo.

h)
Por enfermedad de familiar a cargo: Cuando se hallen aquejados de grave enfermedad el cónyuge, padres, hermanos o hijos del empleado que convivan con él y estén exclusivamente a su cargo comprobando estos hechos debidamente, se le otorgará licencia extraordinaria a los efectos de atender al paciente, siempre que tal cuidado sea indispensable para la vida del mismo y si el trabajador fuere la única persona que puede hacerlo. Este hecho podrá ser verificado por la empresa por la forma que considere más conveniente. El lapso del permiso será hasta un tope de 2 (dos) ó 3 (tres) meses por año, según que su antigüedad en el establecimiento sea menor o mayor a 10 (diez) años, respectivamente. El año a que se refiere el párrafo anterior, comenzará a computarse desde la fecha del goce de este beneficio.

Art. 18 - Reemplazos transitorios: Los trabajadores designados para cubrir reemplazos provisorios por ausencias transitorias percibirán durante el período de reemplazo un adicional igual a la diferencia entre el básico anterior y el básico correspondiente al cargo que suple. Todo el personal beneficiario del presente convenio que ejecute tareas de categorías superiores a la propia, durante un lapso de 75 (setenta y cinco) días en forma continua o alternada, automáticamente quedará adicionada a su remuneración la diferencia del sueldo

básico de su categoría y la del sueldo básico de la categoría superior en la que se desempeñara.

Art. 19 - Ficha personal: Los empleadores entregarán a todo el personal, comprendido en el presente convenio, una constancia, cuyo original y duplicado firmarán el trabajador y el representante empresario, la que llevará consignados los siguientes datos:

a) Nombre y apellido.

b) Fecha de ingreso.

c) Categoría y especialidad de acuerdo a la presente convención colectiva de trabajo.

d) Fecha de asignación de la categoría que reviste.

e) Sueldo.

Esta constancia se adecuará cada vez que el empleado sea promovido en su categoría. Lo determinado en el presente artículo deberá ser cumplido por la empresa, en un término que no supere los ciento veinte días a partir de la fecha de homologación de esta convención colectiva de trabajo.

Art. 20 - Reintegro de gastos: Cuando por disposición de la empresa, el personal debe retirarse para realizar trabajos fuera de la misma, y las horas que insuma le obligue a almorzar, se le abonará el gasto contra comprobante y de acuerdo a las normas y límites que haya establecido la empresa.

Art. 21 - Cambios de horarios y traslados: Los cambios de horarios o los traslados que constituyan medidas de carácter colectivo deberán ser comunicados previamente por el empleador a los trabajadores y a la representación gremial actuante en el establecimiento.

Art. 22 - Día del trabajador metalmecánico: En conmemoración del día del trabajador metalmecánico, el 7 (siete) de setiembre de cada año no se cumplirán tareas en los establecimientos. Por lo tanto, al personal comprendido en la presente convención no se le efectuará descuento alguno por tal causa, y si por necesidad o modalidades de la producción debiera prestar servicio ese día, se le retribuirá en una suma equivalente al resultado de dividir su sueldo por treinta. Por necesidad de la empresa y previo acuerdo con la representación de ASIMRA correspondiente podrá trasladarse la conmemoración de dicho día al lunes inmediato anterior o posterior, en caso de que la conmemoración coincida con los días martes y miércoles o jueves y viernes respectivamente.

Art. 23 - Seguro de vida y sepelio: Para todo el personal comprendido en el presente convenio colectivo de trabajo, está vigente un seguro de vida colectivo para el trabajador y seguro de sepelio de carácter obligatorio, extensivo a su grupo familiar, contratado por la Asociación de Supervisores de la Industria Metalmecánica de la República Argentina en carácter de instituyente bajo su total y exclusiva responsabilidad, según los términos del acuerdo celebrado entre los sectores trabajador y patronal de la actividad metalúrgica homologado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en las condiciones de contribuyentes y aportantes a que está sujeto el referido acuerdo y cuyo original obra en el Organismo Administrativo Laboral [Disp. (D.N.R.T.) 2201/87 - expte. 822.542/87].

Art. 24 - Beneficios más favorables para el trabajador: Los beneficios superiores que actualmente goza el personal no podrán ser reducidos por los que se otorgan en el presente convenio. No se considera beneficio a los efectos de este artículo a las remuneraciones de todo tipo, ya sean sueldos, salarios, premios, primas, puntajes, asignaciones, etc.

Art. 25 - Salarios. Garantía: La remuneración real total del personal de supervisión, cualquiera sea su categoría, deberá ser superior en un 23% (veintitrés por ciento), a la del obrero o empleado de las distintas categorías pertenecientes a otras convenciones colectivas de trabajo mejor remunerado habitualmente bajo sus órdenes. Para el cómputo de la remuneración del obrero o empleado se tendrá en cuenta: la remuneración básica convencional, los aumentos voluntarios otorgados por la empresa y los premios a la producción establecidos sobre bases no mensurables. Quedan excluidos del cómputo indicado: el adicional por antigüedad, los sistemas de premios establecidos sobre bases mensurables y las horas extras.

Art. 26 - Ropa de trabajo: Al personal comprendido en el presente convenio se le suministrará 2 (dos) equipos de ropa de trabajo (camisa y pantalón) cada año aniversario. La ropa de trabajo será de uso obligatorio dentro del establecimiento.

Art. 27 - Licencias por vacaciones: Todo trabajador tendrá derecho al goce de vacaciones anuales pagas de acuerdo a los términos que rija la legislación vigente en la materia al momento de su otorgamiento. La antigüedad se computará al 31 de diciembre del año que correspondan las mismas.

Art. 28 - Beneficios especiales: A todo el personal se le otorgará los siguientes beneficios:

a) Por fallecimiento de cónyuge, padres, hijos, hermanos o suegros se le abonará desde el 1/11/94 al 30/4/95 la cantidad de $ 56,65 (cincuenta y seis pesos con sesenta y cinco centavos) y desde el 1/5/95 al 31/10/95 la cantidad de $ 58,35 (cincuenta y ocho pesos con treinta y cinco centavos). Este beneficio se liquidará una vez que sea acreditado el vínculo y siempre que el fallecido hubiera estado a cargo del trabajador.

b) Por cada uno de los progenitores que tenga exclusivamente a su cargo, y que estuvieran incapacitados o sin bienes ni ingresos de ninguna naturaleza, se le abonará desde el 1/11/94 al 30/4/94 $ 8,24 (ocho pesos con veinticuatro centavos) por mes, y desde el 1/5/95 al 31/10/95 $ 8,49 (ocho pesos con cuarenta y nueve centavos) por mes.

c) Al personal que tenga título secundario completo (nacional, normal, industrial o comercial) emanados de institutos nacionales o provinciales y sus incorporados con igual régimen de estudio se le abonará desde el 1/11/94 al 30/4/95 $ 7,21 (siete pesos con veintiún centavos) por mes, y desde el 1/5/95 al 31/10/95 $ 7,43 (siete pesos con cuarenta y tres centavos) por mes.

d) El personal que domine perfectamente además del castellano uno o varios idiomas y siempre que el uso de los mismos le sean necesarios y obligatorios para el desempeño de sus tareas habituales, tendrá un adicional, desde el 1/11/94 al 30/4/95, de $ 7,21 (siete pesos con veintiún centavos) por mes, por cada uno que utilice. Dicho adicional será, desde el 1/5/95 al 31/10/95, de $ 7,43 (siete pesos con cuarenta y tres centavos).

Art. 29 - Cambio de domicilio del trabajador: Todo cambio de domicilio deberá ser denunciado por el trabajador al empleador dentro de las 48 (cuarenta y ocho) horas de producido. De esa denuncia se dejará constancia escrita de la que el empleador entregará una copia al trabajador. Mientras no se haya registrado el cambio en la forma antes dicha, se considerarán válidas a todos los efectos legales, las comunicaciones dirigidas al último domicilio denunciado

por el trabajador. El personal que se encuentre domiciliado fuera del radio de distribución de correos y telecomunicaciones, constituirá domicilio especial para recibir las comunicaciones.

Art. 30 - Cambio de estado civil: Por constancia escrita y el día que el trabajador se reintegre a sus tareas, deberá comunicar al empleador cualquier cambio que tuviera en su estado civil, como así, igualmente, indicará las personas de su familia o de sus beneficiarios, las modificaciones o variaciones ocurridas con respecto a su última declaración que importen una adquisición, modificación, transferencia y/o extinción de los beneficios o asignaciones del presente convenio o emergentes de disposiciones legales.

Art. 31 - Escalafón por antigüedad: Todo el personal comprendido en el presente convenio, cobrará a partir del primer año de antigüedad en el establecimiento, una retribución adicional automática, equivalente al 1% (uno por ciento) del sueldo básico de la categoría respectiva, por cada año de antigüedad por mes.

Art. 32 - Salarios: Un incremento salarial a partir del 1 de noviembre de 1994 y con vigencia hasta el día 31 de octubre de 1995, partiendo de la escala vigente al 30 de junio de 1994, que surge de la planilla de salarios básicos, que se agrega por este acto debidamente conformada, que determina los salarios con los incrementos correspondientes. El sector empresario se compromete a no trasladar a los precios estos incrementos salariales.

Art. 33 - Absorción: Los montos de las escalas básicas conformadas entre las partes en la fecha, absorberán hasta su concurrencia:

a) Las mejoras salariales otorgadas voluntariamente por las empresas y por acuerdo o convenio de partes y/o disposiciones legales, ya sea con carácter remunerativo o no remunerativo, fijas o porcentuales, cualquiera sea el concepto por el cual se hubieran otorgado o acordado, desde el último acuerdo salarial suscripto, homologado según disposición (D.N.R.T.) 1023/94.

b) Cualquier ajuste o incremento salarial general que puedan disponer las autoridades con carácter remuneratorio o no remuneratorio, aun cuando dicho aumento general se disponga sobre las remuneraciones normales, habituales, nominales y/o permanentes o sobre básicos convencionales a partir de la fecha de vigencia del presente convenio.

c) Cualquier diferencia de cálculo o de interpretación de las normas legales y/o convencionales que pudieran existir respecto de los valores indicados en las remuneraciones consignadas en los listados anexos que forman parte integrante de este acuerdo, que configuren una duplicación de pagos y/o doble imputación de rubros.

Art. 34 - Mecanismo de autocomposición - Procedimiento: Se crea un órgano de integración paritaria, constituido por 2 (dos) representantes de cada parte, las que podrán contar hasta 2 (dos) asesores cada una, adquiriendo el carácter de instancia previa en los términos establecidos en el artículo 40 del presente acuerdo.
Dicha comisión tendrá las siguientes atribuciones:

a) Interpretar la convención colectiva a pedido de cualquiera de las partes signatarias

b) Clasificar las nuevas tareas resultantes del proceso de innovación tecnológica y asignar al personal la calificación correspondiente a las tareas que cumpla, cuando ello sea necesario en virtud del mismo proceso antes indicado, cumpliendo así con lo dispuesto por el artículo 24 de la ley 24013.

c) Integrar la convención colectiva con las nuevas normas que correspondan dictar en todos aquellos temas que las partes acuerden dejar pendientes y abiertos para su regulación posterior y gradual o, en su defecto, para aquellos tópicos que la propia realidad impusiere.

d) Considerar 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, bajo un procedimiento que deberán convenir a partir de la entrada en vigencia del presente convenio.

e) La intervención de la Comisión en cuestiones de carácter individual, sólo cabrá cuando ello fuere resuelto por unanimidad.

Mientras se sustancie el procedimiento de autocomposición previsto en este artículo, las partes se abstendrán de adoptar medidas de acción directa o de cualquier otro tipo que pudieran llegar a afectar la normal prestación del servicio. Asimismo, durante dicho lapso, quedarán en suspenso las medidas de carácter colectivo adoptadas con anterioridad por la contraparte.

Art. 35 - Ordenamiento de las relaciones gremiales:

a) La representación gremial del personal involucrado en el presente convenio y representado por ASIMRA en los establecimientos, actuará ante la Dirección o la persona que ésta designe, como Comisión de Relaciones para todos los efectos que se deriven de la relación laboral.

b) Los empleadores reconocerán como único representante del personal del establecimiento, a los miembros de las comisiones de relaciones que hubieran sido designados de acuerdo a las prescripciones del presente artículo.

c) Las Comisiones de Relaciones en cada establecimiento estarán integradas de la siguiente manera:

1. Desde más de 2 (dos) hasta 25 (veinticinco) supervisores: 1 (un) delegado.
2. Desde 26 (veintiséis) a 50 (cincuenta) supervisores: 2 (dos) delegados.
3. 1 (un) representante más cada 100 (cien) supervisores que excedan lo acordado en 1 ó 2. Cuando los delegados alcanzan el número de 3 (tres) o más, se elegirá de entre ellos una Comisión de Relaciones integrada por 3 (tres) miembros, la que representará al personal ante la representación empresaria.

d) Las designaciones de miembros de la Comisión de Relaciones deberán ser efectuadas de acuerdo con lo determinado por la ley de asociaciones sindicales.

e) La Comisión de Relaciones y la representación empresaria establecerán de común acuerdo las fechas de reunión y las horas de iniciación, que podrán ser dentro o fuera de la jornada de labor, de acuerdo a las necesidades y posibilidades de cada empresa, teniendo en consideración primordialmente, evitar cualquier entorpecimiento en el plan productivo o inconvenientes en el orden y disciplina laboral, así como trastornos que pudieran ocasionarse por ausencia de la supervisión, dirección y vigilancia en las tareas que se desarrollan dentro de la empresa.

Estas reuniones se realizarán en el ámbito del establecimiento cada 15 (quince) días. Para casos de fuerza mayor o problemas que, por su gravedad, no admitan dilación, se efectuarán reuniones extraordinarias. De todas ellas se labrarán actas.

f) De acuerdo a las posibilidades y cuando fuere menester, la empresa difundirá informaciones relativas a la política laboral, productiva o de otro carácter, a los efectos de que el personal se halle compenetrado de los objetivos a alcanzar.

g) El representante gremial no podrá ausentarse de su lugar de trabajo durante la jornada de labor, para realizar funciones gremiales sin previa autorización por escrito del superior que corresponda, en el correspondiente formulario.

h) Las reuniones que realicen los miembros de las Comisiones de Relaciones entre sí o con sus representados, deberán ser efectuadas fuera de la jornada de labor.

i) Cada establecimiento concederá un espacio mural para la colocación de una vitrina o pizarrón que permita a la Comisión de Relaciones colocar, en este solo lugar, informaciones exclusivamente de orden gremial.

Art. 36 - Crédito de horas gremiales: En concordancia con lo dispuesto en el artículo 44, inciso c), de la ley 23551, los delegados de personal dispondrán de un crédito de horas mensuales, que deberán consensuar en cada empresa para el desempeño de sus tareas gremiales. En ningún caso la actuación del delegado podrá comportar un uso abusivo del crédito de horas gremiales, desnaturalizando el espíritu y esencia de la ley 23551.

Art. 37 - Poder de dirección. Reordenamiento de sistemas productivos: Las partes firmantes del presente convenio ven como requisito ineludible para el crecimiento, innovación y permanencia en el tiempo de las empresas la necesidad de reducir los costos e incrementar la productividad. El mejoramiento de los costos de la estructura de bienes y servicios en sus diversos aspectos, de los procesos de producción para la satisfacción del cliente, son un medio que ambas partes reconocen como imprescindibles para elevar la competitividad de las empresas y maximizar el nivel de empleo y calidad de vida laboral. A tal efecto se conviene que: La representación gremial y los trabajadores de cada establecimiento prestarán su más amplia y activa colaboración en la implantación de esquemas de reordenamiento de los sistemas productivos, reducción de costos, puesta en marcha de diferentes métodos de trabajo, cambios tecnológicos, incorporación de equipos y/o máquinas de mayor complejidad, etc. Se ratifican y reconocen las facultades del empleador para disponer los cambios de las

modalidades operativas que se consideren necesarias para el incremento de la producción y/o productividad, mejoras de la calidad, reducción de tiempos muertos, eliminación de desperdicios, el estudio, la modificación, implantación de nuevos métodos de trabajo adaptándolos en cada momento a las necesidades del producto y la producción, preservando en todo momento la integridad física y psíquica del trabajador y respetando las normas vigentes en la materia.

Art. 38 - Obligaciones y derechos de las partes: Todo trabajador tendrá el derecho y la obligación de utilizar, conservar y cuidar los elementos de protección personal que la empresa defina como necesario para cada tarea y someterse a los exámenes médicos preventivos y periódicos. Cumplir con las normas de higiene y seguridad emanadas de la empresa y respetar los avisos y carteles que la indiquen. En los casos en que se lleven a cabo cursos o enseñanzas sobre seguridad e higiene, estará obligado a asistir, dentro del horario de trabajo.

Art. 39 - Habilitación modalidades de contratación: Se acuerda habilitar a partir de la firma del presente, las modalidades contractuales promovidas y encuadradas en las normativas previstas en la ley 23013.

Art. 40 - Recategorización: Las posiciones de trabajo se ajustarán o recategorizarán de acuerdo al artículo 7º (séptimo) de este convenio. Si no se encontraran coincidencias, se adoptará el procedimiento previsto en el artículo siguiente.

Art. 41 - Comisión Paritaria General: A los fines de la correcta interpretación y aplicación de las cláusulas de esta convención colectiva, se creará una Comisión Paritaria General compuesta por 6 (seis) miembros, 3 (tres) por cada parte, con igual número de suplentes. La Comisión Paritaria General tomará intervención en todas las cuestiones referentes y que se deriven de esta convención colectiva y aquellas atinentes a clasificaciones que no pudieran ser resueltas a nivel de establecimiento y le fueran remitidas por éstas al Organismo Administrativo Nacional, para que la convoque y presida.

DISPOSICIONES HOMOLOGATORIAS

HOMOLOGACION Y REGISTRACION DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO 248/95
EXPEDIENTE 938.832/93
Buenos Aires, 5 de enero de 1995

Por lo tanto, pase a la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos a los efectos del registro del convenio colectivo obrante a fojas 43/59, y a fin de proveer la remisión de copia debidamente autenticada del mismo al Departamento Publicaciones y Biblioteca para disponerse la publicación de su texto íntegro (D. 199/88, art. 4º). Cumplido, vuelva al Departamento de Relaciones Laborales Nº 2, para su conocimiento y notificación a las partes signatarias, girándose luego al Departamento Coordinación para el depósito del presente legajo.

Juan A. Pastorino - Director Nacional Relaciones del Trabajo

Buenos Aires, 5 de enero de 1995

De conformidad con lo ordenado precedentemente, se ha tomado razón de la convención colectiva de trabajo para la rama herrería de obra y carpintería metálica, obrante a fojas 43/59, quedando registrada bajo el número 248/95.
Marta B. Brisa - Jefa División Normas Laborales.