

Archivo de SiTraC. Sindicato de Trabajadores Concord.  
Córdoba. Argentina. 1970-1971.

Subarchivo 4. Comisiones paritarias y convenios.

LISTA DE CONTENIDOS

- |         |  |
|---------|--|
| Ficha 1 | Lista de Contenidos. Indice. Acta de la Asamblea del 23-1-71. Definiciones y propuestas de la Empresa Fiat y de SiTraC.  |
| Ficha 2 | Sigue Definiciones y propuestas. Desarrollo de las reuniones de la Comisión Paritaria. Nóminas de Artículos aprobados y de los que fueron a Laudo. Comienza Anteproyecto de Convenio para SiTraM.                        |
| Ficha 3 | Sigue anteproyecto de convenio para SiTraM. Volantes de SMATA para GMD. Escalas de Salarios en IKA-RENAULT. Convención SMATA-THOMPSON RAMCO. Comienza gestiones para la edición del Convenio SiTraC-Fiat Concord.        |
| Ficha 4 | Sigue gestiones para la edición del Convenio SiTraC-Fiat Concord y texto impreso por "SiTraC vive" (mayo a julio de 1972) para su distribución en la fábrica. Comienza Convenio editado por la empresa en julio de 1972. |
| Ficha 5 | Sigue ejemplar del convenio editado por la empresa en julio de 1972. Materiales y documentos con anotaciones para redactar un convenio para 1972/73.   |
| Ficha 6 | Borradores para una propuesta de convenio general para los trabajadores mecánicos, elaborada por activistas y dirigentes despedidos de Si.TraC.  |
| Ficha 7 | Sigue borrador de Convenio general para mecánicos. Anteproyecto de convenio para Materfer. Comienza Convenio 120/65 de la UOM, con aplicación supletoria para Fiat Concord. Vigente en 1970 y hasta 1-4-71               |
| Ficha 8 | Sigue documento anterior. Convenio SMATA-IKA RENAULT 1971-1972.  |
| Ficha 9 | Sigue documento anterior.  |



Archivo de SiTraC. Sindicato de Trabajadores Concord.  
Córdoba. Argentina. 1970-1971  
Subarchivo N° 4. Comisiones paritarias y Convenios

INDICE

Ficha 1

Lista de contenidos  
Indice de subarchivo 4  
Acta de la Asamblea del 23- enero 1971  
Definiciones y propuestas de la empresa  
Comunicados y publicidad de la empresa  
Anteproyecto de convenio colectivo  
(propuesta de SiTraC)  
Definiciones de categorías (propuesta de SiTraC)  
Comienza Definiciones de Categorías (propuesta de la Empresa, con modificaciones manuscritas de paritario obrero).

Ficha 2

Sigue el mismo documento  
Propuesta de aumentos por categoría, manuscrita  
Actas de reuniones de las comisiones paritarias de los días 23, 24 y 25 de junio de 1971 (fs. 203 a 206; 212 a 216; 223 a 230 y 236 a 244, copia carbónica foliada, expediente de la Delegación Córdoba de la Secretaría de Estado de Trabajo. Marcas en colores y anotaciones manuscritas.  
"Nómina de artículos que van a laudo" (mimeografiado por SiTraC)  
Volantes de SiTraC (mimeógrafo) informando sobre discusión paritaria.  
"Nómina de los artículos ya aprobados por ambas partes, con su redacción definitiva a (sic) referendum de una Asamblea" (SiTraC, mimeógrafo, julio 5 de 1971)  
"Proyecto para solicitada" (borrador)  
"Un aporte para la CD. Estado y perspectivas del conflicto. Tareas a cumplir". Firmado "S" (16-6-71)  
Anteproyecto de convenio de trabajo de SiTraM (mimeo. Continúa en ficha 3).

Ficha 3

Continúa anteproyecto de convenio de trabajo de SiTraM.  
Volantes de SMATA, Seccional Córdoba, dirigidos a obreros de GMD. Al dorso, anotaciones manuscritas de paritarios de SiTraC.

Archivos de SiTraC. Sindicato de Trabajadores Concord.  
Córdoba, Argentina, 1970-1971

Subarchivo 4. Comisiones paritarias y convenios

INDICE (página 2)

sigue ficha 3

Volante de SMATA con escalas de salarios  
en IKA-RENAULT, vigentes desde 1/4 y 1/7  
1971 (mimeo)

SMATA. Convención colectiva de trabajo  
Nº 71/71, con Thompson Ramco Argentina  
S.A.I.C.F. Rama obrera, 1971/72

Pedido de presupuesto, indicaciones y pre-  
supuesto para imprimir convenio de SiTraC.  
Gestiones realizadas después de la cancela-  
ción de personería: mayo de 1972 (sigue  
y termina en ficha 4).

Ficha 4

Termina documento anterior

Original para imprenta del convenio colec-  
tivo de trabajo de SiTraC (dactilografiado)

"Convenio colectivo de trabajo para el  
personal de la empresa Fiat Concord S.A.I.C.,  
ordenado y editado por SiTraC, Sindicato de  
Trabajadores Concord. Córdoba, mayo de  
1972".

Ficha de afiliación a SMATA, avalada por la  
CD de SiTraC, que se repartía en planta,  
junto con el ejemplar del convenio.

"Convenio colectivo de trabajo, estipulado  
entre Fiat Concord S.A.I.C. Fca. Mecánica  
de Córdoba y el Sindicato de Trabajadores  
Concord"(julio de 1972). Sigue en ficha 5.

Ficha 5

Sigue el documento anterior

Ejemplar convenio SiTraC con correcciones  
manuscritas: propuestas para el convenio  
1972/73. (sigue en ficha 6)

Ficha 6

Sigue documento anterior.

Libreta con guía para redactar convenio  
1972 y notas de la Asamblea del 21-octubre-  
1972 (manuscrito. Recorte de la Voz del  
Interior: llamado a paritarias del 21  
octubre 1972

Borrador para un anteproyecto de convenio  
para los mecánicos (dactilografiado, 18  
octubre 1972). Sigue en ficha 7

Ficha 7

Sigue documento anterior.

Hojas corregidas y reemplazadas en el  
borrador anterior.



Archivos de SiTraC. Sindicato de trabajadores Concord.  
Córdoba. Argentina. 1970-1971.

Subarchivo 4. Comisiones paritarias y convenios

INDICE (página 3)

Sigue ficha 7

Texto pasado en limpio del borrador del  
18 octubre 1972 (dactilografiado)

Anteproyecto de convenio para Materfer  
(¿activistas ligados a SMATA?) (mimeo,  
sin fecha)

Convención colectiva de trabajo 120/65  
de la Unión Obrera Metalúrgica, de  
aplicación supletoria para Fiat Concord,  
vigente en 1970 y hasta el 1 abril 1971.

Ficha 8

Sigue documento anterior

Convenio colectivo de trabajo IKA-RENAULT  
S.A. Industrial, Comercial y Financiera-Sin-  
dicato de Mecánicos y Afines del Trans-  
porte Automotor SMATA (Seccional Córdoba).  
1971-1972.

Ficha 9

Sigue y termina documento anterior.



Recorridos de por...

En la ciudad de Córdoba, a los veintinueve días del mes de Enero de mil novecientos sesenta y uno, se reunen en el local del Sindicato de petroleros Primados sito en calle Sarmiento 367, los trabajadores de Fiat Concord afiliados al SITRAC, previamente citados de acuerdo a normas estatutarias y leyes vigentes, para tratar el siguiente orden del día: 1º Lectura del acta anterior, aprobación. 2º Informe de la Comisión Directiva sobre problemas y conflictos del Sindicato. 3º Informe sobre el antecesor de la Comisión, y elección de la delegación obrera a la paritaria. 4º Modificación del Estatuto del SITRAC.

Desde las diez horas, se da comienzo a la asamblea con la asistencia de unos ochocientos compañeros, como primera medida se designan un presidente y dos secretarios, los cuales fueren elegidos los compañeros Gregorio Flores, Francisco Pava, Miguel Ángel Romero respectivamente. A continuación el presidente de la asamblea procede a dar por iniciada la asamblea y se lee el acta anterior, la cual es aprobada por unanimidad, acto seguido el presidente procede a leer el orden del día a los asambleístas los cuales aprueban por mayoría absoluta y se pasa a tratar el punto 2, donde hace uso de la palabra el compañero Mosera y efectúa un amplio informe de todos los problemas gremiales que tiene nuestra sindicato con la empresa, caso Faja, comedor, etc., todo lo cual es puesto a consideración de los asambleístas, los cuales aprueban todo lo actuado por la Comisión Directiva, durante esta exposición el compañero Best, hace uso de la palabra y explica



a la asamblea que días atrás fue objeto de un atentado en el cual se quemaron documentos, los m  
 donde autores ignorados entraron y luego de revisar los su inmueble movimiento  
 procedieron a quemarle un portafolio conteniendo documentación en esos mo  
 y ante proyectos de convenio, como haci también convenio de otros paquete de  
 fabricas, efectuados. Los explicación del caso la asamblea vuelve obligando  
 que se denuncie públicamente este hecho, como haci también denun el paquete  
 ciar ante las autoridades competentes. Hacer también la asamblea de la, centi,  
 resuelve aceptar la determinación de la comisión Directiva por la secretaría  
 moción del compañero Alejandro Pérez, con respecto a la m ante el esc  
 de Rentar a dos compañeros de la comisión y abonar horas de Díaz se ex  
 que se gasten por funciones gremiales de otros miembros. Este gusto y a  
 sión como haci también de los Delegados, debidamente apoyada en en la  
 por varios compañeros es puesta a consideración de la asamblea la la de  
 cual aprueba por mayoría total. A continuación se dice presente política  
 en nuestra asamblea una delegación de compañeros del Estado de Coahuila con la  
 Santa Isabel, los que vienen con el objeto de hacer conocer a todos la con la  
 nosotros las anomalías ocurridas durante la elección de Comisión de la y la  
 Interna, para explicar lo sucedido habló el compañero Díaz de IKA que de  
 el cual dijo: Que habiendo sido objeto de unas series de insultos, amenazas y los  
 pas, tanto por los de la Comisión Directiva, como por el representante de la Secretaría de  
 Tareas de Trabajo presente en el comité; Como primera medida explicamos la comi  
 sión Directiva en comun acuerdo con el delegado de la Secretaría de Trabajo, no per  
 mitieron que el camar fiscal no se le permitió a el firmar los sellos como co  
 respondidos, presentando las quejas ante las autoridades de la mesa, a las cuales  
 fueron oídos sordos, luego se decidió que se efectuara el escrutinio y como en la  
 mesa oponiéndose a esto los delegados oficiales e imponiendo la resolución  
 ción de trasladar la urna a otro local, cuando se efectuó el escrutinio de la urna.



votos, los miembros presentes de la lista oficial produjeron una confusión de  
 movimientos, introduciendo todos al mismo tiempo las manos entre los sobres,  
 en esos momentos, informó el compañero Díaz, notó que uno de ellos tomaba un  
 paquete de votos y se lo guardaba en el bolsillo. Allí presentó una enérgica protes-  
 ta, obligando al acusado a someterse a una requisita, encontrándose entre sus cosas  
 el paquete con los votos, la exigencia de Díaz de dejar sentado en acta lo ocurrido,  
 certificar la impugnación del comicio, fue rechazada por el veedor de  
 la secretaría de Trabajo el cual había sido testigo imposible de los sucesos.  
 Ante el escandaloso fraude, hecho con la anuencia del veedor, el fiscal  
 Díaz se retiró. — En su ausencia, se fuego el resultado del comicio  
 a gusto y placer de la lista oficialista, a partir de ese momento, se esta-  
 ba en la tarea de recoger firmas de los delegados que habían votado por  
 la lista de oposición, con el objeto de demostrar, por la declaración au-  
 téntica de los votantes, el verdadero caudal de votos de dicha lista. —  
 La continuación los asombristas dieron un voto de repudio a la man-  
 da, y autorizaron a la C.D. del SITRAC, a hacer público, dicho re-  
 pudio. —

Terminada la exposición, la asamblea procede al punto a tratar el punto  
 tres y los compañeros Flores y Pérez pasan a leer el anteproyecto de con-  
 venio, el cual se analiza punto por punto y se explica, una vez termina-  
 da su lectura, estudia la asamblea aprueba por aclamación el mismo  
 y se pasa a elegir la comisión paritaria, la asamblea luego de mencionar  
 varios nombres quedaron definitivamente designados los compañeros, Grego-  
 rio Flores, Mario Jimenez, Domingo Bizzi, Jose Pérez y Juan Vert, tam-  
 bien se eligió una delegación de suplentes designación esta que reca-  
 yó sobre los compañeros, Luisiegañaraz, Miguel Sigampa, Julio  
 Caopel, Santos Torres y Pedro Saravia, con lo que se dió punto



final a este punto, por lo tanto se pasa a tratar el último punto del orden del día por lo cual los compañeros que permanecen exponen ante la asamblea las reformas que se aplicaron a la ley el estatuto que rige nuestro sindicato, con la presencia de nuestro asesor letrado el Dr. Alfredo Cuevas el cual explica a los presentes las partes dudosas o de orden jurídico, luego de leer y analizadas las reformas propuestas los asambleístas aprueban las reformas hechas por absoluta unanimidad. — Agotados los puntos del orden del día, se designan dos compañeros para la firma del acta de esta asamblea, luego el compañero presidente da por levantada la sesión siendo las Trece y cuarenta y cinco. —



Propuesta de la empresa:  
versión diferente a la oficial  
¿anterior o posterior a la protocolización?

83-9

14-5-71

### DEFINICIONES DE CATEGORIAS

**OFICIAL SUPERIOR:** - Es el obrero que ha realizado un aprendizaje teórico práctico en un oficio determinado pero que su experiencia lo habilita para incursionar en tareas universales que pueden abarcar más de un oficio determinado y que es capaz de ejecutar con la mayor precisión y rapidez todas las técnicas operativas de la tarea asignada, aunque en la práctica no las ejerza simultáneamente, sobre la base de planos de conjunto o de detalle, croquis, muestras, indicaciones verbales y/o escritas. El oficial superior debe ser capaz de trabajar independientemente, y asimismo de resolver circunstancialmente situaciones que se presenten en su lugar de trabajo, asesorando y ayudando a los demás obreros.

Son condiciones básicas indispensables para revistar en esta categoría tener una antigüedad mínima de tres años en la categoría inmediata inferior, y los conocimientos que a continuación se detallan, sobre los cuales se tomará un examen de idoneidad:

a) Conocer y aplicar las operaciones fundamentales de aritmética, geometría y trigonometría requeridas para el desarrollo normal y eficiente de sus tareas.

Estos conocimientos deberá aplicarlos para resolver los problemas de cálculo que se le presenten en la interpretación de los planos, en la preparación de las máquinas y durante la ejecución de los trabajos en su oficio.

b) Conocer las propiedades tecnológicas y mecánicas de los materiales que con mayor frecuencia se utilizan en los trabajos de su oficio, como así también los procedimientos de obtención, y los procesos de tratamientos térmicos más comunes.

c) Interpretar en forma completa todo tipo de plano que represente piezas o conjuntos relacionados con su oficio, conociendo la interpretación de las especificaciones y tolerancias que en ellos se indiquen.

d) Conocimiento del manejo de los instrumentos de medición: calibres, micrómetros, comparadores, goniómetros, etc.

e) Conocer las reglas básicas de conservación de los elementos confiados a su responsabilidad, máquinas, herramientas, calibres, etc.

f) Operar correctamente y con la máxima eficiencia todos los tipos de máquinas, herramientas y calibres utilizados en los trabajos de su oficio.

g) Conocer las normas básicas de higiene y seguridad industriales referidas a los trabajos de su oficio.

CALLETA A - Doc. 1



**OFICIAL:** - Es el obrero que ha realizado un aprendizaje teórico - práctico de un oficio determinado y que es capaz de ejecutar con precisión y rapidez todas las técnicas operativas del mismo, aunque en la práctica no las ejerce simultáneamente, sobre la base de planos de conjunto o de detalle, croquis, muestras, indicaciones verbales y/o escritas.

Para revistar en esta categoría los obreros deberán ejecutar una prueba práctica (capolavoro), y además deberán tener una antigüedad de 2 años en la categoría inferior y se los someterá a un examen de idoneidad sobre los conocimientos que a continuación se detallan:

a) Conocer y aplicar las operaciones fundamentales de aritmética, geometría y trigonometría requeridas para el desarrollo normal y eficiente de sus tareas.

Estos conocimientos deberán aplicarlos para resolver los problemas de cálculos que se les presentan en la interpretación de los planos, en la preparación de las máquinas y durante la ejecución de los trabajos de su oficio.

b) Conocer las propiedades tecnológicas de los materiales que con mayor frecuencia se utilizan en los trabajos de su oficio, y los procesos de tratamientos térmicos más comunes.

c) Interpretar correctamente los planos que representan piezas o conjuntos relacionados con su oficio, conociendo la interpretación de las tolerancias que en ellos se indiquen.

d) Conocimiento del manejo de los instrumentos de medición: calibres, micrómetros, comparadores, goniómetros, etc.

e) Conocer las reglas básicas de conservación de los elementos confiados a su responsabilidad: máquinas, herramientas, calibres, etc.

f) Operar correctamente todos los tipos de máquinas, herramientas y calibres utilizados en los trabajos de su oficio.

g) Conocer las normas básicas de higiene y seguridad industriales referidas a los trabajos de su oficio.

**MEDIO OFICIAL ADELANTADO:** - Es el obrero que habiéndose desempeñado con eficacia como medio oficial por lo menos durante 24 meses, ha adquirido un buen conocimiento de todas las técnicas operativas de su oficio, pero no ha alcanzado aún la competencia necesaria como para ejecutar cualquier tarea del mismo con la precisión y rapidez exigible al oficial.

Es condición indispensable para revistar en esta categoría, tener los conocimientos que a continuación se detallan, sobre los cuales se tomará un examen de idoneidad y/o evaluación adecuada.

a) Conocer y aplicar las operaciones fundamentales de aritmética, geometría y rudimentos de trigonometría, requeridas para el desarrollo normal de sus tareas.

Estos conocimientos deberán aplicarlos para resolver los problemas de cálculos que se le presentan en la interpretación de los planos, en la preparación de las máquinas y durante la ejecución de los trabajos de su oficio.



3

b) Conocer las principales propiedades tecnológicas de los materiales que con mayor frecuencia se utilizan en los trabajos de su oficio.

c) Interpretar correctamente los planos que representen piezas relacionadas con su oficio, conociendo la interpretación de las tolerancias que en ellos se indiquen.

d) Conocimiento del manejo de los instrumentos de medición: calibres, micrómetros, comparadores, goniómetros, etc.

e) Conocer las reglas básicas de conservación de los elementos confiados a su responsabilidad: máquinas, herramientas, calibres, etc.

f) Operar correctamente las máquinas, herramientas y calibres más importantes utilizados en los trabajos de su oficio.

g) Conocer las normas básicas de higiene y seguridad referentes a los trabajos de su oficio.

**MEDIO OFICIAL:** - Es el obrero que terminó su período de aprendizaje teórico y conoce todas las técnicas operativas de su oficio, pero no habiendo completado su aprendizaje práctico no ha adquirido experiencia y por lo tanto la competencia necesaria como para ejecutar cualquier tarea del mismo con la precisión y rapidez exigible al medio oficial adelantado.

Para revistar en esta categoría los obreros deberán ejecutar una prueba práctica (capolavero), y además se los someterá a un examen de idoneidad sobre los conocimientos que a continuación se detallan:

a) Conocer y aplicar las operaciones fundamentales de aritmética y geometría requeridas para el desarrollo normal de sus tareas.

Estos conocimientos deberán aplicarlos para resolver los problemas de cálculos que se le presentan en la interpretación de los planos, en la preparación de las máquinas y durante la ejecución de los trabajos de su oficio.

b) Conocer los metales que con mayor frecuencia se utilizan en los trabajos de su oficio.

c) Interpretar suficientemente los planos que representen piezas relacionadas con su oficio, conociendo las tolerancias que en ellos se indiquen.

d) Conocimiento del manejo de los instrumentos de medición: calibres, micrómetros, comparadores, goniómetros, etc.

e) Conocer las reglas básicas de conservación de los elementos a su cargo: máquinas, herramientas, calibres, etc.

f) Operar suficientemente los tipos de máquinas, herramientas y calibres más importantes utilizados en los trabajos de su oficio.

g) Conocer las normas de seguridad industrial referentes a los trabajos de su oficio.



**OPERARIO ESPECIALIZADO:** - Es el obrero de producción capaz de realizar independientemente, con la máxima precisión, calidad y rapidez, alguna técnica operativa, cuya realización no presupone la total universalidad de conocimientos que demanda un oficio, pero que, por sus características e importancia, exige permanentemente un máximo de habilidad, empeño y responsabilidad.

Es condición indispensable para revistar en esta categoría tener una antigüedad mínima de tres años en la categoría de operario calificado, y los conocimientos que a continuación se detallan, sobre los cuales se efectuará una evaluación adecuada para determinar su aptitud.

a) Conocer y aplicar las operaciones fundamentales de aritmética.

Estos conocimientos deberá aplicarlos para resolver los problemas de cálculos que se le presentan en la preparación de las máquinas y durante la ejecución de los trabajos de su especialidad.

b) Conocer e interpretar los planos, ciclos de fabricación y fichas de operaciones de los trabajos de especialidad, y las especificaciones que en ellos se indiquen.

c) Realizar las preparaciones y puestas a punto de diversas máquinas fundamentales, los correspondientes dispositivos y herramientas con las que realiza los trabajos de su especialidad.

d) Utilizar correctamente los elementos de medición, con los que debe controlar las dimensiones de las partes elaboradas en el desempeño de su especialidad.

e) Interpretar correctamente las dimensiones y tolerancias de las partes elaboradas.

f) Conocer los materiales que con mayor frecuencia son utilizados en los trabajos de su especialidad y los correspondientes procesos de tratamientos térmicos a que son sometidos.

**OPERARIO CALIFICADO:** - Es el obrero de producción que habiéndose desempeñado con eficacia como operario por lo menos durante 18 meses, realiza correctamente varias operaciones en uno o varios tipos de máquinas, o ejecuta ciertos trabajos dentro de su categoría, sin tener la universalidad de conocimientos que requiere un oficio. Este obrero debe ser capaz de preparar y poner a punto la ó las máquinas, dispositivos y herramientas con las que realiza sus tareas.

Es condición indispensable para revistar en esta categoría tener los conocimientos que a continuación se detallan:

a) Conocer y aplicar las operaciones fundamentales de aritmética.

b) Interpretación elemental de planos y ciclos de elaboración de piezas de su normal elaboración.

c) Utilizar correctamente los instrumentos de medición.



**OPERARIO:** - Es el obrero de producción (sin oficio) destinado a tareas manuales o en máquinas, o bien a trabajos auxiliares que exijan adde un cierto aprendizaje previo. Para ingresar en esta categoría el obrero debe tener cierta experiencia previa en las tareas que ejecutará o en actividades afines tales como:

Operar máquinas herramientas, llegando a efectuar el cambio y registro de las herramientas correspondientes.

Armado de grupos y/o subgrupos.

Tareas varias en almacenes: ubicación, control y abastecimiento etc.

**PEON:** - Es el obrero que puede realizar tareas de producción, manuales o en máquinas, en las que no se requiera ninguna experiencia ni conocimientos previos; o trabajos generales, auxiliares o no a la producción, como ser carga y descarga de materiales.

Los primeros podrán pasar a operario después de tres meses, si han adquirido los conocimientos y experiencia adecuados, pero permanecerán en su categoría mientras no estén cubiertos dichos requisitos, y podrán pasar a revistar como peones generales, si hay vacante para ello.

Los peones de trabajos generales se emplearán en tareas simples que no demanden especialidad ni práctica anterior, requiriendo solamente esfuerzo y atención, o sea: carga y descarga, acarreo y almacenamiento de material, limpieza y demás trabajos generales.



descripción realizada  
por la Empresa.

BI-2

**PLANTA 2011**  
**PLANTA FORJA**

**MEJORAS REALIZADAS O EN TRÁMITE CON FORTIFICACIONES**

**AL 20.11.1972**

**- REALIZADAS:**

- Mejoramiento del canal en cortinas de agua frente a puentes de carga y descarga de hornos lo cual representa una barrera térmica.-
- Construcción de N°3 vías de rodillos portátiles para descarga de tросos en sierras "Orlandi" Planta de Corte. Con estos elementos se evita el manipuleo de material pesado y elimina por lo tanto el esfuerzo físico del operario.-
- Se ha aumentado en N°5 la cantidad de turbo ventiladores, disponiéndose de un total de N°35 de estos elementos que por ser portátiles se aplican en los distintos puestos de trabajo de acuerdo a las necesidades del personal.-
- Los calentadores de estampas han sido desplazados hacia áreas donde no permanece el personal, contando además con pantallas térmicas aislantes.-
- Se ha desplazado y modificado la instalación del Horne Rotativo de 1000 Kg. N°238, a fin de evitar la exposición al calor de su tiraje al gruísta.-

**- EN CURSO:**

- Se encuentra en trámite el proyecto y solicitud de sistema potenciado de aspiración para amoladoras dobles en Planta de Corte.-

CARRETA 2 - Doc. 2



Descripción de las tareas básicas de cada equipo

Equipo 413

Se realiza el estampado en caliente de las piezas de mayores dimensiones con el correspondiente rebabado (coronas reductoras - corona cónica para diferencial - cigüeñales - etc.)

Equipo 423

Se efectúa el estampado en caliente y correspondiente rebabado de las piezas de medianas y pequeñas dimensiones (bielas - engranajes de la caja de cambios - horquillas - etc.)

Equipo 433

Se efectúa el estampado en caliente de las piezas de pequeñas dimensiones (balancines de válvulas - varillas cambios de marchas - etc.)

Equipo 443

Se efectúa el trozado de las barras laminadas para obtener la dimensión necesaria en la materia prima, para el posterior estampado de las piezas.



### Composición grupos de trabajo

Haciendo referencia a los martinets, en ellos se trabaja generalmente con grupos de obreros de 3 y 4 personas.

Para el caso de los grandes martinets (8.000 Kg. - 5.000 Kg. y 3.000 Kg.) del Equipo 413, se trabaja con equipo reforzado durante la época estival. El equipo reforzado se compone normalmente de 5 a 7 personas.

También en algunas prensas (1.300 y 2.000 Tn.) del Equipo 423 por razones técnicas y no fisiológicas se trabaja con equipo reforzado.

A continuación se explica sintéticamente cuales son las tareas asignadas - en general - a cada obrero componente de un grupo de trabajo según el caso:

#### Grupo normal:

- a) - un obrero asignado al horno
- b) - un obrero asignado a martinete o prensa de estampado
- c) - un obrero asignado a prensa de rebatado
- d) - un obrero asignado en ayuda a los puestos a) y c).

#### Grupos reforzados:

- a) - b) - c) y d) - Idem al grupo normal
- c) - dos o tres obreros que como refuerzo, a intervalos regulares intervienen en el proceso productivo, relevando a aquellos que trabajan para lograr un mayor descanso del equipo.

### Forma de desarrollar las tareas

Las tareas desarrollanse de la siguiente forma :



**a) - obrero asignado al horno**

- carga los trozos de material en el horno
- controla la temperatura de los trozos hasta alcanzar la necesaria para su estampado
- retira los trozos en temperatura y abastece al martinete o prensa de estampado

**b) - obrero asignado al martinete o prensa estam.**

- retira el trozo de material precalentado del banco y procede al estampado de la pieza
- deposita la misma en banco

**c) - obrero asignado a la prensa de rebabado**

- retira la pieza del banco y llevándola a la prensa procede a rebabar la misma
- retira la pieza y coloca en costos
- retira rebaba y la coloca en costos

**d) - obrero asignado a la ayuda de los puestos a) y c)**

- ayuda en la carga del horno, en el retiro y transporte de trozo en temperatura, y de la pieza estampada
- esta ayuda se verifica en los casos de piezas que por su peso ó por su conformación geométrica así lo requieran.

**e) - Periodo de trabajo y descanso.**

El ciclo descrito en el punto anterior se continúa durante la jornada, alternándose con periodos de descanso. Dichos periodos, tienen una duración como promedio del 25 % del tiempo de trabajo, oscilando entre valores del 20 % hasta un 33 %. Esta oscilación es función de :

- esfuerzo físico debido a las resistencias mecánicas (peso de la pieza, peso de las pinzas para manipular las piezas o trozos a forjar, etc.)
- posición del cuerpo durante las fases de trabajo
- factores ambientales: 1) - temperatura  
2) - humedad relativa  
3) - iluminación  
4) - nivel sonoro
- factores fisiológicos.

.../...



12

Durante los periodos de descanso los obreros reponen las energias consumidas durante el trabajo, permitiendo en esta forma, mantener su estado fisico para continuar las tareas sin dañar de su salud. Dicho descanso es realizado durante el periodo estival fuera del ambiente de trabajo, a fin de lograr una mayor recuperacion de las condiciones fisicas, complementandose cuando asi se requiere, con baño terapeutico. Se debe notar que a estos periodos de descanso deben adicionarse la media hora destinada al almuerzo o la cena de acuerdo al turno que se trate.

Para calcular el tiempo de descanso y de trabajo en una jornada de 9 horas, procederemos como sigue :

$$9,00 - 0,50 \text{ (almuerzo o cena)} = 8,50 \text{ hs.}$$

Estas son las horas disponibles para que el obrero trabaje, de este tiempo, parte trabaja y parte descansa.

Si a la parte que trabaja la llamamos X, la parte que descansa la llamamos Y, teniendo en cuenta que dijimos que en promedio el descanso es igual al 25 % del periodo de trabajo, tenemos:

$$Y = \frac{25}{100} X$$

Por consiguiente :

$$X + Y = 8,50 \text{ Hs.}$$

Luego, reemplazando

$$X + \frac{25}{100} X = 8,50 \text{ Hs.}$$

$$X (1 + 0,25) = 8,50 \text{ Hs.}$$

$$X = \frac{8,50}{1,25} = 6,80 \text{ Hs. que es el periodo de trabajo efectivo}$$

Por lo tanto:

$$Y = 8,50 - 6,80 = 1,70 \text{ Hs. que es el periodo de descanso}$$

Sumando estos periodos de descanso, la media hora correspondiente al almuerzo o cena, concluimos que el obrero de las 9 horas de presencia trabaja 6,80 Hs. y descansa 2,20 Hs.

.../...

L

El cálculo anterior ha sido efectuado para un grupo normal de trabajo.

Para mejorar aún más esta relación de trabajo-descanso en el equipo 413 se trabaja en época estival (23/11/70 al 28/2/71) con grupo reforzado.

Esto, fundamentalmente, consiste en agregar a un grupo normal de tres obreros, dos obreros de refuerzo que intervienen a intervalos regulares en el proceso productivo, relevando aquellos que trabajan.

Dicho relevo se efectúa de la siguiente forma:

- a)- un obrero de refuerzo, se rota con el obrero asignado al martinete o a la prensa de estampado. De esta forma el periodo de descanso se eleva a un 50% de las horas disponibles de la jornada, es decir que de las 9 hs. de presencia, trabaja 4,25 hs. y descansa 4,75hs. incluida la media hora del almuerzo ó cena.
- b)- un obrero de refuerzo se rota con el obrero asignado al horno y con el obrero asignado a la prensa de rebabado teniéndose de esta forma tres obreros para ocupar dos puestos de trabajo.  
Esta rotación se efectúa de la siguiente forma: el obrero que está en descanso, sustituye al obrero que está asignado al horno; el obrero asignado al horno, pasa a sustituir al obrero que está asignado a la prensa, y éste último pasa a descansar. Este ciclo se continúa durante toda la jornada de trabajo.  
Por lo tanto en un periodo de tiempo de una hora por ejemplo, un obrero trabaja 40 minutos (20 minutos en horno, 20 minutos en prensa) y descansa 20 minutos de forma tal que durante la jornada de 9 horas de presencia trabaja 5,67 horas y descansa 3,33 horas, incluida la media hora del almuerzo ó cena.

f)- Retribuciones del personal de Forja.

- a)- jornal horario (anexo n° 1)
- b)- adicional forja (anexo n° 2)
- c)- adicional calorías (anexo n° 3)
- d)- adicional para estampistas (anexo n° 4)
- e)- premio de producción (anexo n° 5)  
(trabajos pesados equipos 413-423 y normales 433-443)



A título de ejemplo, se indica el cálculo de la retribución mensual promedio de un obrero directo de forja del equipo 413.

categoría .....	1 oficial
tarea .....	forjador
jornal básico....	8/hs. 2,38
adicional forja..	8/hs. 0,34
horas de presencia	184 Hs/mes

Jornal :  $184 \times (2,38 + 0,34) = 8/\text{Ley } 500,48$

Adicional por calorías:

Equipo 413 ... 86 Hs. $\times$ 0,33 8/hs  
= 28,38

Equipo 423 ... 80 Hs. $\times$ 0,16 8/hs  
= 12,80

TOTAL " " 41,18

Adicional para forjador:

20 hs. $\times$  0,40 8/hs. = 8,00  
25 hs.  $\times$ 0,25 8/hs. = 6,25  
20 Hs. $\times$  0,20 8/hs. = 4,00  
20 Hs. $\times$  0,18 8/hs. = 3,60

TOTAL " " 21,85

Premio de producción :  
(a rendimiento habitual hasta  
el mes de julio: 120)

Hs. presencia 184  
Hs. productivas directas 154  
 $154 \times 8/\text{hs. } 0,7520 = 112,73$   
Hs. no productivas  
 $18 \times 8/\text{hs. } 0,4035 = 7,24$   
Hs. inactividad +  
refrigerio = 12

TOTAL " " 119,97

Recaifón

4 años de antigüedad 10,00

Premio asistencia perfecta 25,00

sub-total que paga  
aportes = 218,48

.../...

24

**CALCULO RETRIBUCION MENSUAL PROMEDIO DE UN OBRERO  
DIRECTO DE ORJA DEL EQUIPO 413**

Categoría	Operario Certificado
Tarifa	Ayudante Forjador
Jornal Básico	\$/hs. 2,29
Adic. Forja	\$/hs. 0,11
Horas presencia	184 Hs./mes
Jornal : 184 (2,29 + 0,11) = 441,60 \$/Ley 18188	

Adicional por calorías

Equipo 413	.....	86 Hs. x 0,30 \$/hs.	25,80
Equipo 423	.....	80 Hs. x 0,14 \$/hs.	11,20
Total \$/hs.			37,00

Se suponen 86 + 80 = 166 hs.  
por cuanto hay un 10% de ausen-  
tismo y enfermedad respecto a  
las 184 hs. básicas.

Adicional para forjador

5	hs. x 0,40 \$/hs.	=	2,00
15	hs. x 0,25 \$/hs.	=	3,75
10	hs. x 0,20 \$/hs.	=	2,00
10	hs. x 0,18 \$/hs.	=	1,80

TOTAL \$/Ley 9,55

Premio de producción:  
(a rendimiento habitual hasta  
el mes de julio 1970: 129)

Hs. presencia	184
Hs. productivas	154



22

Escalafón

3 años antigüedad	\$/Ley	7,50
Premio asistencia perfecta	"	20,00
sub-total que paga aportes : 635,62		
Adicional emergencia		30,00
Bebidas gaseosas		5,70
Salario familiar esposa y dos hijos		97,00
TOTAL PAGO BRUTO		<u>768,32</u>

Descuentos:

Jubilación 5% de 635,62	31,78
Obra social 2% de 635,62	12,71
TOTAL DESCUENTOS	44,49

TOTAL RETRIBUCION NETA = \$/Ley 723,83  
=====

Los salarios y demás remuneraciones sujetas a aportes jubilatorios consignados y utilizados para el cálculo anterior, son los vigentes al 31/12/70.

A partir del 1/1/1971 se incrementan con el 6% (seis por ciento) de aumento dispuesto por la Ley 18.886.-

Adicional emergencia	30,00
Bebidas gaseosas	5,70
Salario familiar	
Esposa y dos hijos	97,00
<b>TOTAL PAGO BRUTO</b>	<b>851,58</b>

**Descuentos:**

jubilación 5% de 718,48	35,92
obra social 2% de 718,48	14,37
<b>TOTAL DESCUENTOS</b>	<b>50,29</b>

**TOTAL RETRIBUCION NETA = 801,29**

Los salarios y demás remuneraciones sujetas a aportes jubilatorios consignados y utilizados para el cálculo anterior, son los vigentes al 31/12/70.

A partir del 1/1/1971 se incrementan con el 6% (seis por ciento) de aumento dispuesto por la Ley 18886.-



DEFINICIONES DE CATEGORIAS

1  
~~BI-3~~  
BI-3

**OFICIAL SUPERIOR:** - Es el obrero que ha realizado un aprendizaje teórico práctico en un oficio determinado pero que su experiencia lo habilita para incursionar en tareas universales que pueden abarcar más de un oficio determinado y que es capaz de ejecutar con la mayor precisión y rapidez todas las técnicas operativas de la tarea asignada, aunque en la práctica no las ejerza simultáneamente, sobre la base de planos de conjunto o de detalle, croquis, muestras, indicaciones verbales y/o escritas. El oficial superior debe ser capaz de trabajar independientemente, y asimismo de resolver circunstancialmente situaciones que se presenten en su lugar de trabajo, asesorando y ayudando a los demás obreros.

Son condiciones básicas indispensables para revistar en esta categoría tener una antigüedad mínima de tres años en la categoría inmediata inferior, y los conocimientos que a continuación se detallan, sobre los cuales se tomará un examen de idoneidad:

a) Conocer y aplicar las operaciones fundamentales de aritmética, geometría y trigonometría requeridas para el desarrollo normal y eficiente de sus tareas.

Estos conocimientos deberá aplicarlos para resolver los problemas de cálculo que se le presentan en la interpretación de los planos, en la preparación de las máquinas y durante la ejecución de los trabajos en su oficio.

b) Conocer las propiedades tecnológicas y mecánicas de los materiales que con mayor frecuencia se utilizan en los trabajos de su oficio, como así también los procedimientos de obtención, y los procesos de tratamientos térmicos más comunes.

c) Interpretar en forma completa todo tipo de plano que represente piezas o conjuntos relacionados con su oficio, conociendo la interpretación de las especificaciones y tolerancias que en ellos se indiquen.

d) Conocimiento del manejo de los instrumentos de medición: calibres, micrómetros, comparadores, goniómetros, etc.

e) Conocer las reglas básicas de conservación de los elementos confiados a su responsabilidad, máquinas, herramientas, calibres, etc.

f) Operar correctamente y con la máxima eficiencia todos los tipos de máquinas, herramientas y calibres utilizados en los trabajos de su oficio.

g) Conocer las normas básicas de higiene y seguridad industriales referidas a los trabajos de su oficio.

CARTE 74 2- Doc 3

2  
2

**OFICIAL:** - Es el obrero que ha realizado un aprendizaje teórico - práctico de un oficio determinado y que es capaz de ejecutar con precisión y rapidez todas las técnicas operativas del mismo, aunque en la práctica no las ejerce simultáneamente, sobre la base de planos de conjunto o de detalle, croquis, muestras, indicaciones verbales y/o escritas.

Para revistar en esta categoría los obreros deberán ejecutar una prueba práctica (capolavoro), y además deberán tener una antigüedad de 2 años en la categoría inferior y se los someterá a un examen de idoneidad sobre los conocimientos que a continuación se detallan:

a) Conocer y aplicar las operaciones fundamentales de aritmética, geometría y trigonometría requeridas para el desarrollo normal y eficiente de sus tareas.

Estos conocimientos deberán aplicarlos para resolver los problemas de cálculos que se les presentan en la interpretación de los planos, en la preparación de las máquinas y durante la ejecución de los trabajos de su oficio.

b) Conocer las propiedades tecnológicas de los materiales que con mayor frecuencia se utilizan en los trabajos de su oficio, y los procesos de tratamientos térmicos más comunes.

c) Interpretar correctamente los planos que representan piezas o conjuntos relacionados con su oficio, conociendo la interpretación de las tolerancias que en ellos se indiquen.

d) Conocimiento del manejo de los instrumentos de medición: calibres, micrómetros, comparadores, goniómetros, etc.

e) Conocer las reglas básicas de conservación de los elementos confiados a su responsabilidad: máquinas, herramientas, calibres, etc.

f) Operar correctamente todos los tipos de máquinas, herramientas y calibres utilizados en los trabajos de su oficio.

g) Conocer las normas básicas de higiene y seguridad industriales referidas a los trabajos de su oficio.

**MEDIO OFICIAL ADELANTADO:** - Es el obrero que habiéndose desempeñado con eficacia como medio oficial por lo menos durante 24 meses, ha adquirido un buen conocimiento de todas las técnicas operativas de su oficio, pero no ha alcanzado aún la competencia necesaria como para ejecutar cualquier tarea del mismo con la precisión y rapidez exigible al oficial.

Es condición indispensable para revistar en esta categoría, tener los conocimientos que a continuación se detallan, sobre los cuales se tomará un examen de idoneidad y/o evaluación adecuada.

a) Conocer y aplicar las operaciones fundamentales de aritmética, geometría y rudimentos de trigonometría, requeridas para el desarrollo normal de sus tareas.

Estos conocimientos deberán aplicarlos para resolver los problemas de cálculos que se le presentan en la interpretación de los planos, en la preparación de las máquinas y durante la ejecución de los trabajos de su oficio.



b) Conocer las principales propiedades tecnológicas de los materiales que con mayor frecuencia se utilizan en los trabajos de su oficina.

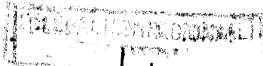
c) Interpretar correctamente los planes que representen piezas relacionadas con su oficio, conociendo la interpretación de las tolerancias que en ellos se indiquen.

d) Conocimiento del manejo de los instrumentos de medición: calibres, micrómetros, comparadores, goniómetros, etc.

e) Conocer las reglas básicas de conservación de los elementos confiados a su responsabilidad: máquinas, herramientas, calibres, etc.

f) Operar correctamente las máquinas, herramientas y calibres más importantes utilizados en los trabajos de su oficio.

g) Conocer las normas básicas de higiene y seguridad referentes a los trabajos de su oficio.



DR. VICENTE CANCHER  
ASESOR TÉCNICO

4 ~~SECRET~~  
27  
**MEDIO OFICIAL:**

Es el obrero que terminó el período de aprendizaje teórico y que posee los conocimientos de un oficio, pero que no habiendo completado su aprendizaje práctico no ha adquirido la experiencia y competencia necesaria como para ejecutar cualquier tarea del mismo con la precisión y rapidez exigible al medio oficial adelantado.

Para revistar en esta categoría el obrero deberá ejecutar y aprobar una de las pruebas prácticas normalizadas sobre los trabajos de su oficio, la que ejecutará en la Sección donde habitualmente se desempeña.

Además se lo someterá a un examen de idoneidad sobre los conocimientos que a continuación se detallan:

× a) Conocer y aplicar las operaciones fundamentales de aritmética y geometría requeridas para el desarrollo normal de sus tareas.

Estos conocimientos deberán aplicarlos para resolver los problemas de cálculos que se le presentan en la interpretación de los planos, en la preparación de las máquinas y durante la ejecución de los trabajos de su oficio.

× b) Conocer los metales que con mayor frecuencia se utilizan en los trabajos de su oficio.

× c) Interpretar suficientemente los planos que representen piezas relacionadas con su oficio, conociendo las tolerancias que en ellos se indiquen.

× d) Conocimiento del manejo de los instrumentos de medición: calibres, micrómetros, comparadores, goniómetros, etc.

× e) Conocer las reglas básicas de conservación de los elementos a su cargo: máquinas, herramientas, calibres, etc.

× f) Operar suficientemente en los tipos de máquinas y con las herramientas y calibres más importantes utilizados en los trabajos de su oficio.

× g) Conocer las normas de seguridad industrial referente a los trabajos de su oficio.

DELEGADO REGIONAL  
CORFOCA

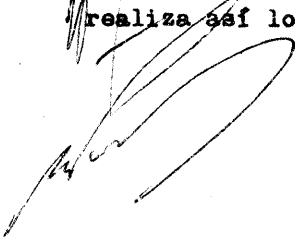
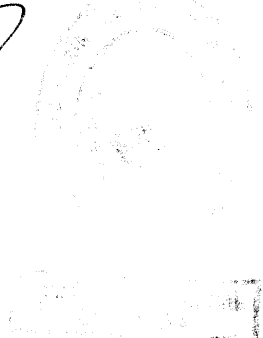

Dr. VICENTE GANCHER



### OPERARIO ESPECIALIZADO:

Es el obrero de producción capaz de realizar, independientemente, con la máxima precisión, calidad y rapidez, una ó varias tareas cuya realización no presupone la universalidad de conocimientos que demanda un oficio, pero que, por sus características e importancia, exige permanentemente un máximo de habilidad, empeño y responsabilidad.

Es condición indispensable para pasar a revistar en esta categoría, que el obrero se haya desempeñado con eficacia anteriormente como operario calificado y que tenga los conocimientos que a continuación se detallan, sobre los cuales se efectuará una evaluación adecuada para determinar sus aptitudes:

- a) Conocer y aplicar las cuatro operaciones fundamentales de aritmética.  
Estos conocimientos deberá aplicarlos para resolver los problemas que se le presentan en la preparación de las máquinas y durante la ejecución de los trabajos de su especialidad.
  - b) Conocer e interpretar, suficientemente, los planos, ciclos de fabricación y fichas de operaciones de los trabajos de su especialidad y las especificaciones que en ellos se indiquen.
  - c) Realizar las preparaciones y puestas a punto de diversas máquinas fundamentales, además de los correspondientes dispositivos y herramientas con las que realiza los trabajos de su especialidad.
  - d) Utilizar correctamente los elementos de medición, con los que debe controlar las dimensiones de las partes elaboradas en el desempeño de su especialidad.
  - e) Interpretar correctamente las dimensiones y tolerancias de las partes elaboradas.
  - f) Conocer los materiales que con mayor frecuencia son utilizados en los trabajos de su especialidad y los correspondientes procesos de tratamientos térmicos a que son sometidos, en la medida que la particularidad de las tareas que realiza así lo haga necesaria.
- 
- 
- 

OPERARIO CALIFICADO:

Es el obrero que realiza tareas de producción ó auxiliares, y que, habiéndose desempeñado con eficacia como operario, realiza con precisión, y rapidez, varias operaciones en uno o varios tipos de máquinas, ó efectúa ciertos trabajos dentro de su categoría que por sus características exigen un apreciable grado de habilidad, además de empeño y responsabilidad.

Este obrero debe ser capaz de preparar y poner a punto la ~~ma~~ máquinas, dispositivos y herramientas con las que realiza sus tareas.

Es condición indispensable para revistar en esta categoría tener los conocimientos que a continuación se detallan:

- a) Conocer y ~~aplicar~~ las cuatro operaciones fundamentales de aritmética.
- b) Interpretar elementalmente los planos y/o croquis que, mediante indicaciones del Supervisor, sean necesarias utilizar para las tareas.  
Conocer e interpretar elementalmente <sup>los</sup> ~~los~~ fichas de operaciones correspondiente a piezas y operaciones de sus tareas habituales.
- c) Utilizar correctamente los instrumentos de medición correspondientes a las tareas que habitualmente realiza.

SELECCIÓN DE PERSONAL  
CATEGORÍA



### OPERARIO:

Es el obrero mayor de 18 años de edad que realiza tareas de producción manuales ó en máquinas, o bien trabajos auxiliares a la producción.

Para dichas tareas, no se requieren bases teóricas y largos períodos de aprendizaje para realizarlos correctamente, pero el obrero deberá tener cierta experiencia previa en las tareas que ejecutará tales como por ejemplo:

- Operar máquinas herramientas, llegando a efectuar el cambio y registro de las herramientas correspondientes.
- Armado de grupos y/o subgrupos.
- Tareas varias en almacenes: ubicación, control, abastecimiento, etc.



DR. VICENTE GARCIA  
ASISTENTE TECNICO

PEON "A":

Es el obrero que sin ninguna experiencia ni conocimientos previos realiza tareas de producción, manuales ó en máquinas.

Este obrero permanecerá en esta categoría un período máximo de 2 meses. ~~Por lo tanto~~ *automáticamente*

Si vencido este término, el obrero no ha adquirido la experiencia y conocimientos necesarios para pasar a la categoría de Operario, podrá pasar a revistar como peón general, si existe vacante para ello.

PEON GENERAL:

Es el obrero que realiza tareas simples, auxiliares ó no a la producción, que no demandan especialidad ni práctica anterior, requiriendo solamente esfuerzo, habilidad y atención, como ser:

Carga, descarga, acarreo y almacenamiento de materiales, limpieza y demás trabajos generales.



DELEGACIÓN DE LA SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL



- PROYECTO DE CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO -

BI-4

- POSICION DE LA EMPRESA +

A ART. 1º: PARTES INTERVINIENTES: "FIAT CONCORD S.A.I.C." - FABRICA MECANICA AUTO y FORJA" en adelante la EMPRESA y "SINDICATO DE TRABAJADORES CONCORD " SITRAC" -, en adelante el SINDICATO,--

F232  
SITRAC

L ART. 2º: VIGENCIA DE LA CONVENCION: (De acuerdo a la Ley ). Producida su vencimiento se mantendrá vigente hasta la firma de un nuevo convenio colectivo de trabajo, de lo contrario a salvo de ~~aplicación~~ *retroactividad* de ~~la ley en sus cláusulas~~ *de la ley en sus cláusulas* ~~de aplicación~~ *de aplicación* ~~de la ley en sus cláusulas~~ *de la ley en sus cláusulas*

A ART. 3º: AMBITO DE APLICACION: Planta de Mecánica Auto y Forja del Centro Industrial de la EMPRESA sita en Forreyra, Ruta Nacional N° 9 - Kilómetro 695 - Córdoba.--

A ART. 4º: RECONOCIMIENTO MUTUO: Las partes que suscriben el presente convenio de trabajo se reconocen como las únicas entidades representativas, según lo establecido por la legislación vigente.--

A ART. 5º: PERSONAL COMPRENDIDO: Todo el personal formalizado y mensualizado de la EMPRESA que no tenga jerarquización.--

L ART. 6º: PERSONAL EXCLUIDO: Queda excluido de este convenio el personal de supervisión y vigilancia.--

A ART. 7º: ENUMERACION DE CATEGORIAS: El personal obrero estará comprendido en las siguientes categorías :

- RAMA OFICIO : Oficial Superior

Oficial

Medio oficial adelantado

Medio oficial

- RAMA PRODUCCION : Operario especializado

Operario Calificado

Operario

Poom

L ART. 8º: DEFINICION DE CATEGORIAS: La definición de las categorías mencionadas en el artículo anterior es la siguiente: - - - - -

CARDETA 2 - SOC. 4



DELEGADO

DR. VICENTE CANCHER  
ASESOR TECNICO

ART: 9º: CATEGORIAS DEL PERSONAL INEVALUADO: El personal no evaluado se divide en las siguientes categorías: Segunda "A" - Tercera "B" - Tercera "D" - Cuarta.-

ART: 10º: COMISION DE CLASIFICACION DE TAREAS: Créase una Comisión Especial que tendrá a su cargo la clasificación de las tareas del personal obrero de la Empresa, en las distintas categorías de este convenio. La Comisión se integrará con tres representantes de la Empresa y tres del Sindicato, y dos Asesores Técnicos por cada parte con voz y sin voto, debiendo constituirse esta Comisión dentro de los diez días de la homologación del presente convenio. La Comisión deberá expedirse dentro de los ciento ochenta días de su constitución y si no hubiera acuerdo de partes la cuestión o cuestiones concretas sobre las que hubiesen divergencias, serán sometidas por cualquiera de las partes, dentro de los quince días hábiles, a la decisión definitiva e inapelable de la Dirección de Recursos Humanos dependiente del Ministerio de Trabajo de la Nación. Toda presentación ante este Organismo deberá ser suficientemente fundada. El pronunciamiento de la Dirección de Recursos Humanos será de cumplimiento obligatorio a partir de la fecha de presentación ante la misma.-

La Comisión Especial que se crea por este artículo dictará el reglamento interno que regirá su actuación. En caso de que cualquiera de las dos partes integrantes de esta Comisión - con excepción de los asesores técnicos - lo considere necesario para resolver un caso concreto somete a su consideración, podrá constituirse en el lugar específico de trabajo y tomar conocimiento de los detalles pertinentes a los fines del mejor cumplimiento de su cometido. Las horas que se empleen en las reuniones oficiales de la Comisión y que estén comprendidas en el turno y horario normal de trabajo de sus miembros, serán pagas.-

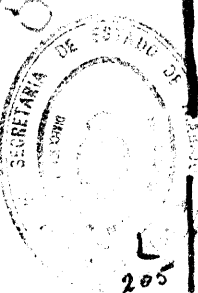
La Comisión que se crea por este artículo cesará y quedará automáticamente disuelta una vez cumplido su cometido mencionado, y en ningún caso más allá de los ciento ochenta días de su constitución. Si con posterioridad la Empresa instituyera nuevas tareas no comprendidas en la clasificación de tareas del personal operario hasta entonces existente, cualquiera de las partes podrá requerir la formación de una nueva comisión especial, que se constituirá de acuerdo a lo establecido en este artículo, se regirá por el mismo procedimiento de actuación y tendrá una duración proporcionada a la cantidad de casos a tratar, que se establecerá de común acuerdo y no podrá ser superior a los ciento ochenta días. -

#### D DERECHOS Y OBLIGACIONES MUTUAS

ART: 11º: El personal no podrá ser destinado a realizar trabajos que le signifiquen menoscabo moral y todo aquel que circunstancialmente tenga que realizar tareas inherentes a una categoría inferior a la que revista, no podrá sufrir modificaciones en su categoría.-

ART: 12º: Entre las facultades de organización que le competen a la Empresa están comprendidas la programación, organización y administración de las normas y métodos de trabajo y las modificaciones que las circunstancias aconsejen, todo ello encuadrado en la legislación vigente y normas de este convenio.

ART: 13º: La EMPRESA dará cumplimiento a sus obligaciones y el personal cumplirá con responsabilidad las tareas y deberes que le competen, colaborando en el trabajo, entendiéndose como objetivo mutuo el mantenimiento de una or///



DELEGACION DE...

DR. VICENTE CA...  
ABESON TECN...

denada relación laboral que permita asegurar el cumplimiento de las cláusulas establecidas en este convenio.-

L ART. 14º: El personal deberá respetar los desplazamientos y/o redistribución de mano de obra que disponga la Empresa, dirigidos a la organización y/o reorganización del trabajo, sin que ello afecte la categoría asignada. La Empresa tendrá en cuenta al realizar tales cambios, dentro de lo posible, las inclinaciones y predisposiciones del dependiente.-

A ART. 15º: La EMPRESA proveerá todas las herramientas necesarias, equipos indispensables, lugares de trabajo adecuados y elementos de seguridad, los que deberán estar en buen estado de conservación y funcionamiento. En los casos que correspondiere, se proveerá de cajas metálicas con llaves e candados individuales, para guardar bajo llave las herramientas que el personal tenga a su cargo.-

En caso de tener el personal herramientas a cargo temporario que deban ser devueltas en el día, el Jefe o Encargado programará su devolución dentro del horario de trabajo.-

or F253 A ART. 16º: Es obligatorio el uso por parte del personal de todos aquellos elementos de protección que la EMPRESA ponga a disposición del mismo, en salvaguarda de posibles accidentes; y en especial lo que se refiere al uso de cascos, auriculares, anteojos, zapatos y demás elementos de protección personal.-

A ART. 17º: El personal deberá cumplir y respetar todas las normas de seguridad vigentes en la EMPRESA. El incumplimiento será considerado falta grave.-

ART. 18º: La EMPRESA mantendrá en condiciones de seguridad todas las maquinarias, herramientas y lugares de trabajo, adoptando en general todas aquellas medidas que determinen sus cuerpos técnicos/tendientes a evitar la producción de accidentes.-

A ART. 19º: El personal deberá conservar y mantener en buen estado de uso, conservación y limpieza las maquinarias, muebles, útiles, herramientas y lugares de trabajo, haciéndose responsable de ello salvo fallas de carácter técnico o motivadas en circunstancias no imputables al personal.-

A ART. 20º: El personal deberá declarar a su ingreso su domicilio y estado civil, comunicando asimismo y dentro de los tres días hábiles todo cambio que se produjera con posterioridad. -

or 254 También deberá presentar dentro de los plazos establecidos, bajo su responsabilidad, las certificaciones previstas en las disposiciones legales en vigencia y las constancias o certificados a que se refiere el presente convenio colectivo.-

or! El personal no podrá negarse a notificarse de las medidas que disponga la EMPRESA, quedando a salvo su derecho de aceptar las mismas o impugnarlas por medio de las acciones legales que estime pudieren corresponderle. El incumplimiento a lo dispuesto en esta cláusula será considerado falta grave.-

L ART. 21º: En los casos de ausencia por enfermedad o accidente, el personal deberá comunicar la inasistencia a la EMPRESA dentro de las primeras horas y hasta la mitad de su jornada de labor. Caso contrario el interesado

DR. VICENTE CANCHER  
ASESOR TÉCNICO



no tendrá derecho a que se considere el pago de la retribución correspondiente a los días de trabajo que perdiera por tales causas. Deberá posibilitar a la EMPRESA el control inmediato de las enfermedades e accidentes, así como de su desarrollo, haciendo conocer el domicilio donde se encuentre.-

Fe 254

**ART: 22°** - Cuando el personal deba indispensablemente faltar a sus tareas por causas imprevistas no comprendidas en el artículo anterior, además de justificarse tendrá que dar el aviso correspondiente guardando las formas y plazos establecidos en dicho artículo, sin que ello importe el derecho a percibir remuneración durante el tiempo de su ausencia.-

Bevister churros

Fe 254

**ART: 23°** : Al personal que realice tareas en forma permanente a la intemperie, le será prevista campera o saco de abrigo durante la estación invernal; y al que deba realizar tareas al aire libre en días de lluvia se le proveerá de ropa de agua como así también de botas de goma.-

Durante el verano, a quien realice tareas a la intemperie, la EMPRESA le proveerá de sombrero para el sol.-

A

**ART: 24°** : El personal se obliga a someterse al control personal a la entrada y/o salida del Establecimiento. La revisión que la EMPRESA pueda practicar como consecuencia de dicho control deberá hacerse en lugar privado. Si el afectado lo requiere podrán presenciarse un máximo de dos testigos.-

A

**ART: 25°**: El personal deberá comunicar sin excepción al Encargado o Jefe que se encuentre más próximo, toda circunstancia anormal e peligrosa que observe y avisar al Superior inmediato sobre herramientas o materiales abandonados e expuestos que se hallen en un sector de trabajo sin corresponder al mismo, como asimismo dar parte de los efectos personales que encuentre.-

A

**ART: 26°**: El personal deberá ser correcto en el trato mutuo tanto con sus compañeros de trabajo como sus Superiores jerárquicos y cumplir cabalmente las órdenes que el superior le imparta durante las horas de labor.-

Fe 255

**ART: 27°**: El personal será económico en el uso de los materiales y prolijo en el cuidado de los útiles que emplee.-

**ART: 28°**: En caso de tener que reconvénirse disciplinariamente a un trabajador, se deberá cuidar especialmente no menoscabarle ante terceras personas de igual o inferior categoría, y no efectuar la reconvención en presencia de extraños a la Empresa.-

DR. VICENTE CANCHER  
ASESOR TECNICO

A

**ART: 29°**: La EMPRESA suministrará al personal agua potable, apta para beber y de temperatura adecuada mediante surtidores y/o enfriadores de agua.-

L

**ART: 30°**: La EMPRESA mantendrá colocados en aquellos lugares que de acuerdo con lo dictaminado por sus organismos técnicos resulte necesario, extractores e colectores de polvo y vapores, a fin de lograr una adecuada aireación del ambiente de trabajo.-

A

**ART: 31°**: La EMPRESA observará estrictamente las normas de higiene en baños y lavatorios y conservará los demás elementos necesarios para el uso personal / limpios y en cantidad suficiente. Los trabajadores se comprometen a mantener limpios, aseados y en buen estado de conservación tales ambientes y elementos de higiene, constituyéndose falta grave toda violación a ello.-

Fe 267

**ART: 32°**: La EMPRESA suministrará al personal un rollo de papel higiénico y

112

una pastilla de jabón por mes, como así mismo jabón en polvo que en cantidad suficiente se colocará en los lugares destinados al efecto.-

ART. 13º: La EMPRESA colocará en lugar visible, vitrinas o pizarras, hasta cinco por Planta, para uso exclusivo del Sindicato, a fin de facilitar al personal la publicidad de las informaciones oficiales de carácter general que aquí emita.-

ART. 14º: Al personal que efectúe tareas que según dictamen del Servicio Médico de la EMPRESA sea aconsejable proporcionarle leche fresca, la Empresa se la administrará en la cantidad suficiente que dicho Servicio Médico determine y en ocasiones adecuadas.-

ART. 15º: La jornada de trabajo será cumplida íntegramente respetando en su totalidad la hora de iniciación y finalización de la misma de acuerdo a los horarios y/o modalidades de trabajo que la EMPRESA tenga establecidos o pudiera establecer, de conformidad con la legislación vigente.-

En la llegada del personal al trabajo se concederá una tolerancia de cinco minutos del jornal, hasta tres veces por mes calendario, siempre que dichas llegadas tarde sean motivadas por fuerza mayor debidamente comprobada que afecte al medio de transporte con llegada habitual a la Fábrica.

ART. 16º: La EMPRESA rependrá al personal los costos derivados de deterioros o roturas de anteojos que respondan a recetas con correcciones ópticas, cuando los mismos resulten dañados en el lugar de trabajo, siempre que se efectúe inmediata denuncia de ello al Superior jerárquico y quede comprobada la causa mencionada por parte del ente competente de la Empresa. -

ART. 17º: La EMPRESA proporcionará, dentro de lo que le es facultativo, a la progresiva capacitación técnica y cultural de sus dependientes mediante la organización de cursos adecuados.-

ART. 18º: La EMPRESA contará con Sala de Primeros Auxilios en el Establecimiento atendida por personal idóneo bajo dirección profesional, con servicio de vehículo ambulancia.-

ART. 19º: La EMPRESA proveerá vestuarios instalados en locales reglamentarios, dotados de guardapolvos individuales con cambio, servicios sanitarios, lavabos y duchas de agua caliente y fría, destinados a la higiene personal en proporción adecuada a la cantidad de dependientes de acuerdo a las reglamentaciones y ordenanzas vigentes. El personal deberá mantener en perfecto estado de conservación y limpieza esas instalaciones y elementos, constituyendo falta grave toda violación al respecto.-

-----

DR. VICENTE CANCHEN  
ABSORB. TECNICO

~~13~~ 13

**+ PROYECTO CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO -**

**- POSICION DE LA EMPRESA -**

Con referencia a la posición de la Empresa ya fijada según consta en acta de la audiencia del 23 de Junio de 1971 (fs.203), se modifica en la siguiente / forma el ART: 9º: CATEGORIAS DEL PERSONAL EMPLEADOS: El personal de empleados se divide en las siguientes categorías: SEGUNDA "A" - SEGUNDA "B" - TERCERA "A" - TERCERA "B" y CUARTA.-

PERSONAL MENSUALIZADO: El personal mensualizado es el siguiente: CHOFER de la. CHOFER DE SEGUNDA - PERSONAL DE LIMPIEZA - ORDENANZAS - JARDINEROS .-

A continuación se fija posición sobre puntos no comprendidos en los (39) treinta y nueve artículos primeros.-

ART: 40º: HIGIENE Y SEGURIDAD: Las condiciones de higiene y seguridad de trabajo para el personal, se regiran por las leyes vigentes y normas reglamentarias de las mismas.-

A RT: 41º- ROPA DE TRABAJO:

- a)- La EMPRESA proveerá, sin cargo, dos camisas, dos pantalones y una Campera por año al personal operario.-
- b)- PLANTA FORJA: Se proveerán tres mamelucos anuales, sin cargo.-
- c)- PERSONAL FEMENINO: Se le proveerá de un uniforme por año.-  
El diseño y el color de la indumentaria queda a elección de la EMPRESA.-

ART: 42º: ENFERMEDADES INCUPIABLES: En caso de enfermedades inculpables o accidentes extra profesionales, se aplicará lo dispuesto en la Ley 11,729. Trátándose de enfermedades de larga duración o proceso, el personal - una vez vencido el período de licencia legal paga - percibirá mientras dure su incapacidad el setenta y cinco por ciento de sus salarios durante tantos meses como / años de antigüedad tenga en la Empresa incluído el período de los meses pagados según ley, y hasta el máximo de un año.-

ART: 43º: El personal que deba salir en comisión y regrese el mismo día al lugar de origen, percibirá además de su salario normal, el importe correspondiente a los gastos de viaje y comida, de acuerdo con las normas reglamentarias / de la EMPRESA. Si no pudiese regresar en el día, percibirá además del importe de la jornada normal de trabajo, el viático establecido en las disposiciones reglamentarias de la Empresa para cubrir los gastos de viaje, comida y alojamiento.-

ART: 44º: VACANTES: Para cubrir las vacantes que se produzcan en la Empresa se dará preferencia al personal en actividad, siempre que reúna las condiciones correspondientes para dichos puestos, siendo considerados como elementos calificantes, además de la idoneidad y contracción al trabajo, la antigüedad en el servicio y disciplina del aspirante. A fin de llevar a la práctica esta disposición, se seguirá el siguiente procedimiento:

- a)- La EMPRESA colocará en transparentes, por el término de cinco días las vacantes que se produzcan en las distintas categorías, con indicación de las condiciones necesarias para cubrir las.-
- b)- El personal que estime reunir las condiciones exigidas////////



////////// solicitará por escrito ser considerado como aspirante, indicando sus conocimientos, capacidad y experiencia.-

- c)- La EMPRESA estudiará las solicitudes, teniendo prioridad los dependientes que pertenezcan a la Sección o Departamento donde existe la vacante y seleccionará a los mejores aspirantes teniendo en cuenta para ello las condiciones de los mismos antes mencionada.-
- d)- Los solicitantes seleccionados rendirán el correspondiente examen técnico-práctico, referente a la vacante de que se trata.-
- e)- Quién haya rendido examen sin resultar aceptado, solo podrá presentarse para solicitar cubrir otra vacante luego de transcurridos 180 días del último examen.-
- f)- Si entre el personal solicitante no existiera a juicio de la EMPRESA quién reúna las condiciones necesarias para ocupar la vacante, la Empresa procederá a tomar personal nuevo.-

ART: 45°: BENEFICIOS SOCIALES: El PERSONAL percibirá las asignaciones familiares que establece la Ley, para los casos de: MATRIMONIO, MATERNIDAD, HACIENDADO DE HIJO, CONYUGE, HIJO, FAMILIA NUMEROSA, ESCOLARIDAD PRIMARIA, ESCOLARIDAD MEDIA Y SUPERIOR. Todo ello conforme a los requisitos y por los montos previstos en la legislación vigente.-

ART: 46°- ASIGNACION POR PADRE INCAPACITADO A CARGO EXCLUSIVO: Por padre, incapacitado a cargo exclusivo del dependiente, que viva bajo el mismo techo, no goce de jubilación o pensión, y no cuente con medios de vida ni tenga forma de procurárselos, la EMPRESA abonará al dependiente una asignación mensual de pesos (25) veinticinco a partir del 1/4/71 y pesos (26,20- a partir del 1/9/71. -

DR. VICENTE CANCHER  
ASESOR TÉCNICO

ART: 47: ASIGNACION POR CILLO COMPLETO DE FAMILIAR A CARGO: En caso de fallecimiento del conyuge, padre, madre o hijos a cargo del dependiente, se abonará un subsidio de pesos mil (1,000 pesos Ley) al dependiente, contra la presentación de la correspondiente partida de defunción, a cuyo efecto la Empresa ha contratado un seguro colectivo de vida en la Caja Nacional de Ahorro Postal. El dependiente deberá cumplir, además, con los requisitos que para cada caso establezca la Caja Nacional de Ahorro Postal según sus reglamentaciones. Cuando las personas en cuestión no se hallen a cargo del dependiente, en lugar del subsidio antes mencionado, la EMPRESA a pedido del dependiente otorgará a éste un préstamo de hasta TRESCIENTOS PESOS (300 pesos Ley), que será decaente en <sup>36</sup>12 cuotas mensuales, iguales y consecutivas, sin interés, de los haberes del personal afectado, a partir de la liquidación de haberes inmediata siguiente al otorgamiento del referido préstamo. Para la obtención de este préstamo, los dependientes con menos de seis meses de antigüedad deberán presentar un aval de un compañero de trabajo que tenga una antigüedad mayor a la mencionada.

4-1000  
30 cuotas

ART: 48: ASIGNACION POR SERVICIO MILITAR: Durante la prestación efectiva del servicio militar, el dependiente percibirá una asignación mensual de pesos treinta y siete con cincuenta (37,50 pesos Ley) a partir del 1/4/71 y de pesos treinta y nueve con cincuenta (39,50 pesos Ley) a partir del 1/9/71.

5 SITRAC  
50  
16 IKR

ART: 49: ADICIONAL POR TITULO: Todo personal que posea título de estudios correspondiente al ciclo completo, emitido por Escuelas Industriales, Nacionales o normales, públicas o adscriptas oficialmente, se hará acreedor a una asignación mensual de pesos diez (10 pesos Ley) a partir de 1/4/71 y de pesos once (11 pesos Ley) a partir del 1/9/71.

5 SITRAC

El personal que posea aprobado el Ciclo completo de tres años en las escuelas técnicas y cuyo ingreso a las mismas requiera como mínimo el sexto grado aprobado, percibirá una asignación mensual de pesos / seis con cincuenta (6,50 Ley) a partir del 1/4/71 y de pesos siete (pesos 7 Ley).

Para gozar de las asignaciones establecidas en este artículo se deberá presentar a la Empresa el diploma o certificado oficial correspondiente.

ART: 50: ASIGNACION POR IDIOMA :

Todo empleado que, aparte del Castellano, domine perfectamente otro u otros idiomas y siempre que el uso de los mismos le sea necesario para el desempeño de sus tareas específicas, gozará de una asignación mensual de pesos dieciocho con ochenta (18,80 pesos Ley) a partir del 1/4/71 y de veinte pesos (20 pesos Ley) a partir del 1/9/71 por cada uno de los otros idiomas que domine y emplee en sus tareas específicas.

5 SITRAC

ART: 51: ADICIONAL POR RESERVA DE DINERO: Todo personal de la Oficina de Remuneraciones que participó en el encausamiento de los sueldos, percibirá

3 SITRAC

birá un adicional mensual de pesos diecinueve (19 pesos Ley) a partir del 1/4/71; y de pesos veinte (20 pesos Ley) a partir del 1/9/71.-

**ART. 52°: ADICIONAL RESPONSABILIDAD CAJA:** El Tesorero o responsable de Caja percibirá un adicional mensual de pesos veintiseis (26 pesos Ley) a partir del 1/4/71; y de pesos veintiocho (28 pesos Ley) a partir del 1/9/71.-

**ART. 51°: ESCALAFON POR ANTIGÜEDAD:** Todo dependiente percibirá un adicional en concepto de "escalafon por antigüedad" que se fija en la suma de / pesos tres con doce (3,12 pesos Ley) por mes a partir del 1/4/71 y de pesos tres con treinta (3,30 pesos Ley) por mes a partir del 1/9/71, por cada año de servicio en la Empresa. Este beneficio se hará efectivo en la siguiente forma: el personal que cumple año de antigüedad entre el primero y el quince del mes, lo percibirá con efecto al día primero de dicho mes; y el que cumple entre el día dieciseis y el treinta y uno, gozará del beneficio a partir del día primero del mes inmediato posterior.-

**ART. 54°: PREVENCIÓN Y ASISTENCIA:** La EMPRESA se compromete a brindar los siguientes beneficios, cumpliendo de este modo con las provisiones de la Ley de Obras Sociales, y hasta tanto no se opere una modificación sobre / el régimen y titularidad del responsable de dicha prestación:

- a)- asistencia médica para los dependientes, sus cónyuges, hijos menores de 18 años ó incapacitados aunque superen esa edad siempre que estuviesen a su exclusiva carga. La asistencia médica se efectuará por medio de la Organización Asistencial de la Empresa y de acuerdo a las normas reglamentarias de la misma, e incluye:
- Todas las prestaciones de clínica médica, quirúrgica y sus especialidades de cualquier naturaleza.-
  - Estudios radiológicos y radiográficos.-
  - Exámenes y análisis de laboratorio.-
  - Prestaciones fisioterápicas.-
  - Internaciones con suministro de medicamentos y elementos de curación, cuando el Médico de la Organización Asistencial lo considere necesario.-
  - Para los tratamientos curativos y cuando los Médicos de la Organización Asistencial lo determinen, los medicamentos y elementos de curación le serán suministrados con el CIEPU NIA POR CIEUTO (50%) de descuento.-
  - Asistencia odontológica con excepción de los tratamientos de prótesis y ortodoncia.-

Quedan excluidos:

- El suministro de aparatos ortopédicos, de prótesis, anteojos, audífonos, etc.-
- Las prestaciones de radiun, bomba de cobalto, incluso las que se efectúan durante las internaciones.-

b)- En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional contraída en la Empresa, el dependiente afectado recibirá la atención correspondiente y los medicamentos y elementos de curación gratuitamente.-

**ART. 55°: VACACIONES ANUALES:** El personal tendrá derecho a gozar de las///



17 ~~2~~

vacaciones anuales o tabicadas en el Decreto Ley 1740/45, siempre que hubie se prestado servicios en la Empresa por lo menos más de la mitad de los días hábiles del año. El personal que ingrese entre el primero de Julio y el treinta y uno de Diciembre y que, en consecuencia, no alcance a trabajar el mínimo requerido para tener derecho a vacaciones, gozará de un día de licencia paga por cada mes calendario completo de trabajo en el que haya tenido asistencia perfecta.

**ART: 56°:** Se otorgará en forma simultánea las vacaciones a los cónyuges cuando trabajando ambos en la Empresa, así lo soliciten por escrito.

**ART: 57°:** Se establece el siguiente período de vacaciones para todo el personal:

- **ANTIGÜEDAD** de 1 a 5 años, catorce días corridos. *21 días*
- Más de cinco y hasta (10) años de antigüedad, diecinueve días corridos. *26 días*
- Más de diez años (10) de antigüedad, veinticuatro días corridos.

A fin de determinar el período de vacaciones que corresponda a cada dependiente se tomará su antigüedad al día treinta y uno de Diciembre del año a que pertenezcan dichas vacaciones.

**ART: 58°:** El dependiente que en uso de sus vacaciones anuales contraiga enfermedad o accidente inculpables, deberá comunicar el hecho inmediatamente por telegrama a la Empresa, informando asimismo su domicilio accidental, en caso de encontrarse ausente del habitual. Constatada por el Servicio Médico de la Empresa o mediante actuación y certificación médica extendida por un Organismo Oficial, se considerará interrumpida la vacación por igual número de días a los que demande la rehabilitación, continuando en forma inmediata y automática la vacación anual una vez desaparecida la causa de la interrupción. Este beneficio no puede superar los plazos previstos en la legislación y en el convenio para casos de enfermedades inculpables.

**ART: 59°: LICENCIA POR MATRIMONIO:** El personal gozará de la licencia por matrimonio prevista en la Ley. Si contrae enlace durante el período legal de vacaciones, podrá agregar su licencia anual en forma inmediatamente seguida a su vacación por matrimonio, siempre que lo solicite con veinte (20) días de anticipación. El dependiente deberá probar fehacientemente con el acta de matrimonio dicho cambio de estado civil.

**ART: 60°: LICENCIA POR NACIMIENTO DE HIJO:** Por nacimiento de hijo el dependiente tiene derecho a dos días (2) de licencia paga dentro de los veinte (20) días del nacimiento.

**ART: 61°: LICENCIA POR FALLECIMIENTO:** Por fallecimiento de familiar de primer grado, el dependiente tendrá derecho a cuatro (4) días de licencia paga, inmediatos posteriores a partir del día del fallecimiento. Por fallecimiento de suegro y hermanos, el dependiente tendrá derecho a dos (2) días de licencia paga, inmediatos posteriores a partir del día del fallecimiento.

En caso de que el fallecimiento de alguna de las personas a que se refiere este artículo ocurra encontrándose el dependiente en goce de sus vacaciones anuales, éstas quedarán interrumpidas por los días correspondientes a la respectiva licencia por fallecimiento, y continuarán inmediatamente después de vencidos dichos días.

*CHANDER*

18

**ARTICULO 62º: EXÁMENES:** Con motivo de exámenes por estudios universitarios en instituciones oficiales, incorporadas a las mismas o legalmente reconocidas, el personal tendrá derecho a tres (3) días de licencia por materia a rendir y hasta un máximo de veintiún (21) días en cada año calendario. Por exámenes correspondientes a estudios secundarios en instituciones oficiales, incorporadas o legalmente reconocidas, dos (2) días de licencia por materia a rendir y hasta un máximo de once (11) días en cada año calendario. En ambos casos deberá presentarse inmediatamente después de concluida la licencia el certificado correspondiente extendido por la Institución respectiva, con la indicación de la materia rendida. La licencia que en cada caso se provee en este artículo solo corresponde para los exámenes finales de la totalidad de la materia de que se trate, quedando excluidos del beneficio los exámenes parciales o pruebas prácticas o técnicas parciales.-

VOM  
ART  
34

**ARTICULO 63º: D. DONES DE SANGRE:** Para donar sangre, previo aviso a la EMPRESA, con no menos de veinticuatro horas de anticipación, el personal gozará de no más de dos días de licencia paga por año, en intervalos no inferiores a cuatro meses. Dicho aviso previo no se exigirá en los casos imprevistos y de emergencia que hagan inmediata la necesidad de donar sangre y sean fehacientemente demostrados. A los efectos del pago se exigirá en todos los casos el comprobante médico correspondiente así como la constatación de la necesidad inmediata en el último supuesto previsto en este artículo, teniendo la Empresa la facultad de comprobar la urgencia invocada, antes de otorgar el pago de la licencia.-

**ART. 64 º: SEGURO DE VIDA:** Todo el personal de este contrato colectivo de trabajo gozará de un Seguro de Vida Colectivo, por un capital uniforme de pesos dos mil quinientos (2,500 pesos Ley), por persona, cuya prima estará a cargo de la Empresa. El personal beneficiario podrá ampliar, a su cargo, el capital asegurado, conforme los planes establecidos por la Caja Nacional de Ahorro Postal, que es la entidad con la que la Empresa ha contratado dicho seguro.-

En caso de muerte por accidente del titular, la Caja Nacional de Ahorro Postal pagará una doble indemnización del capital asegurado, de acuerdo a las condiciones de la póliza y cumplido los requisitos reglamentarios de la aseguradora.-

El dependiente podrá incorporar a la Empresa en el seguro de vida por un capital que no supere la mitad del que El tiene suscrito, y con pago de primas a su cargo.-

**ART. 65º: DEDUCCIÓN CUOTA SINDICAL:** La Empresa retendrá el importe del uno por ciento (1%) del salario básico hora, sobre las horas normales de trabajo, en concepto de cuota sindical, a los afiliados al Sindicato. Este importe deberá ser depositado a nombre del Sindicato dentro de los primeros diez (10) días de cada mes y comprenderá a los afiliados cuyos nombres haya comunicado el Sindicato a la Empresa por nota juntamente con la autorización del interesado para que se proceda a dicha retención. El mismo procedimiento se seguirá en caso de que el Sindicato establezca una cuota mutua y la retención de su importe ~~107/10711~~ y el consiguiente depósito sea debidamente autorizado por el Ministerio de Trabajo de la Nación.-

TRABAJO 25 - 107/10711 no vale.-

19

- PROYECTO DE CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO -

- POSICION DE LA EMPRESA -

**ART. 66°: ACCIDENTES DE TRABAJO:** En caso de accidentes del trabajo, las partes quedan obligadas a cumplir con lo que establece la legislación vigente.-

**ART. 67°: DIAS NO LABORABLES:** Se establece que en los días determinados por la legislación como no laborables, con opción para trabajar o suspender las actividades en favor de la industria y el comercio, la EMPRESA determinará si se trabaja o no, con excepción de los días primo o de Inere y lunes de Carnaval, en que no se trabajará. El personal que desarrolle actividades en alguno de estos dos días mencionados, percibirá la remuneración normal con un incremento / del cien por ciento, como si se tratara de trabajo extraordinario, salvo el personal de servicios especiales, turnos e equipos, que trabajará normalmente y / sin recargos en el pago de salarios.-

**ART. 68°: HORAS EXTRAORDINARIAS DEL SABADO POR LA TARDE:** Las horas extras que se realicen después de las trece horas los días sábados, serán incrementadas con el cien por ciento sobre el salario normal establecido en este convenio. En este recargo queda comprendido el de Ley.-

**ART. 69°: INTERRUPCION DE JORNADAS:** En los horarios continuos, la Empresa se compromete a interrumpir la jornada de trabajo aproximadamente a media jornada, por un período remunerado de 30 minutos, los que serán destinados a la merienda o al descanso del personal.-

**ART. 70°: CAMBIOS DE TURNOS:** En los casos en que se disponga transferencia de personal o turnos distintos de trabajo, se adoptará las medidas pertinentes para que el personal tenga conocimiento de los mismos con 48 horas de anticipación. Cuando no fuera posible tal temperamento, la Empresa analizará la situación especial o particular que se presente, debiendo tener el dependiente 10 horas como mínimo de descanso, sin que esto implique reducción en sus jornales.

**ART. 71°: CERTIFICADOS DE TRABAJO:** En los certificados de trabajo que la Empresa extienda al personal deberá constar la remuneración que se le liquida. Cuando el dependiente deje de pertenecer a la Empresa esta le extenderá un certificado en el <sup>que</sup> constarán la fecha de ingreso y egreso, el último salario y la categoría.

**ART. 72°: NOTIFICACION DE SANCIONES:** La imposición de toda sanción disciplinaria se notificará al operario correspondiente por escrito. El dependiente deberá notificarse por escrito y en el acto de la sanción aplicada, reteniendo una copia para su información. Queda aclarado que el dependiente conserva sus derechos a impugnar la sanción por la vía legal correspondiente.-

**ART. 73°: ALCANCE DE LOS BENEFICIOS:** Queda establecido que, salvo en aquellos casos en que disponga lo contrario, los beneficios otorgados por el presente / convenio nunca podrán duplicarse o ser acumulativos, sean cuales fueren las circunstancias del caso.

DR. VICENTE CARRERA  
ASESOR TECNICO

///



4-587  
ART: 74º: PAGOS DE SUELDOS Y JORNALES: El pago de los sueldos y jornales se ajustará a las modalidades con que se viene efectuando, conforme a la legislación vigente. El personal obrero percibirá sus haberes quincenalmente y el de empleados mensualmente. -

ART: 75º: COMPUTO DE LA ANTIGÜEDAD: Se computará la antigüedad total en la Empresa, a los efectos legales y convencionales, ya se trate de una prestación continua o interrumpida de servicios, sumándose en este último caso los períodos de prestación efectiva de servicio cumplidos.

11  
ART: 76º: RELACIONES ENTRE LA EMPRESA Y EL SINDICATO: Para solucionar las cuestiones laborales que se presenten, la Empresa tratará con los miembros de la Comisión Directiva del Sindicato, que representará a los dependientes en las cuestiones generales de intereses.-

ART: 77º: PROCEDIMIENTO DE ACTUACION RESPECTO DE LAS CONDICIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO: Dentro del ámbito de la Empresa, los Miembros de la Comisión Directiva y los Delegados están sujetos a las normas del contrato colectivo de trabajo en todo cuanto concierne al cumplimiento de las tareas laborales.-

Los Delegados, en lo que respecta a sus funciones como tales, no podrán hacer abrogación de sus tareas laborales ni salir de su sección, sin autorización previa del Jefe respectivo, la que solo podrá otorgarse ante solicitud fundada cuando así lo requiera el cumplimiento de su mandato. En caso de no poderse solucionar entre el Delegado y el Jefe inmediato, en el lugar de trabajo, el problema concreto que pudiera presentarse y siempre que este revista las características de urgente, el Delegado podrá requerir al mencionado Jefe que comunique la existencia del problema al Departamento de Personal, el que inmediatamente tomará intervención y simultáneamente citará a un miembro de la Comisión Directiva para, en cumplimiento de su función, tratar el problema.-

Los Miembros de la Comisión Directiva, al ausentarse de la sección donde trabaja, para cumplir con su función de representante gremial, deberán solicitar un pase escrito al Jefe inmediato que deberá serlo devuelto una vez cumplida la gestión y en que conste la causa de la salida, día y hora de la misma y la hora de reanudación de tareas.

Las autorizaciones y pases que se otorgan, así como las demás decisiones que se adopten sobre esta materia, deberán contemplar los intereses gremiales y de la Empresa, cuidando no dificultar el ejercicio de la función gremial y de no perjudicar el desenvolvimiento del trabajo de la producción.-

ART: 78º: La Comisión Directiva SINDICAL y los Delegados no podrán impartir órdenes relacionadas con el trabajo, ni oponerse a disposiciones de organización y ordenamiento de la producción que adopte la EMPRESA, pudiendo plantear oportunamente el caso siguiendo el procedimiento correspondiente, toda vez que consideren que las mismas no encuadran dentro de las leyes vigentes o de las disposiciones del presente contrato.-

ART: 79º: REUNIONES: A los efectos de lo referido en los artículos setenta y / seis, setenta y siete y setenta y ocho, la COMISIÓN DIRECTIVA SINDICAL podrá / convocar con la EMPRESA, en dependencias de ésta, el primer y tercer lunes de cada mes si la necesidad así lo exigiera; o en su defecto, el primer día hábil inmediato posterior. En dichas reuniones serán tratados los asuntos que las partes hayan expuesto por escrito con una anticipación mínima de tres días hábiles.

REVUE DE DE NEGOCIACIONES  
POSICION AREA

**ART. 80º: REUNIONES URGENTES:** En caso de excepción y cuando algún asunto de carácter urgente e impostergable lo requiriese, se realizarán reuniones extraordinarias, las que tendrán lugar inmediatamente después de efectuado el pedido por cualquiera de las partes y siempre dentro de las veinticuatro horas de solicitadas. Se considerará urgente e impostergable todo asunto cuyo planteamiento y consideración deban ser hechos sin tardanza, porque el retraso de la resolución ocasionaría perjuicios irreparables. El pedido de reunión urgente deberá efectuarse explicando sucintamente por escrito la causa.-

**ARTICULO 81º: VIGENCIA EXCLUYENTE DEL PRESENTE CONVENIO:** Este convenio sustituye íntegramente a la convención colectiva para el personal de la Industria Metalúrgica y reemplaza también la vigencia de cualquier acto o acuerdo de partes anterior.

### SUELDOS, JORNIALES Y ADICIONALES

**NOTA:** Los denominados "Adicionales Varios" ( fs. de estas actuaciones), han sido volcados en cada uno de los artículos correspondientes al fijar la Empresa su posición final.-

**ART. 82º -:**

- a)- **ADICIONAL "POR MÉRITO":** Queda incorporada al Salario Básico Hora que se ofrece en esta propuesta el llamado "Adicional por Mérito en la Categoría" que venía gozando personal de las distintas categorías. El personal operario que a la fecha de homologación del presente convenio percibiera en concepto de "Mérito hora" una suma mayor que la que se señala a continuación, seguirá percibiendo dicho excedente hasta el momento en que ascienda de categoría: Oficial superior: \$ 0,13 por hora. Oficial: \$ 0,10 por hora. Medie Oficial adelantado: \$ 0,08 por hora. Medie oficial: \$ 0,08 por hora. Oporario especializado: \$ 0,06 por hora. Oporario calificado: \$ 0,06 por hora. Oporario: \$ 0,04 por hora. Peón: \$ 0,03 por hora. (Todos los casos expresados en pesos ley 18.188.-
- b)- **PREMIO POR ASISTENCIA:** Queda incorporada al salario básico pactado en éste convenio el premio que por asistencia perfecta mensual viene percibiendo el personal del Establecimiento.-
- c)- **PREMIO FIN DE AÑO:** Queda incorporada al salario básico que se establece en éste convenio el importe que en concepto de premio fin de año venía otorgando voluntariamente la Empresa hasta la fecha.-
- d)- **PREMIO A LA PRODUCCION:** Durante el plazo de vigencia del presente convenio se estudiará la mecánica de la eliminación del premio a la producción y la inclusión del mismo en el salario dentro de los sucesivos seis meses, cuidando especialmente que esta eliminación no represente un perjuicio para la productividad e una disminución del rendimiento habitual y normal en el trabajo. Dicha inclusión estará representada por un valor hora único correspondiente al promedio general de los porcentajes reales de su liquidación conforme al rendimiento en los últimos veinticuatro meses y al promedio de la relación horas directas y horas indirectas. Dichos promedios se aplicarán a la escala del premio vigente a la fecha de su inclusión en el salario básico. Se conviene así mismo que el premio a producción sea aumentado el 1º de abril y el 1º de septiembre de 1971 en el 20% y en el 30% respectivamente, con relación al 31 de diciembre de

DR. VICENTE CANCHER  
ABEROS TÉCNICO



1970 y también que parte de dicho incremento sea transferido y se incorpore al salario básico hora en las siguientes formas: pasará el salario básico hora en esta fecha (1/4/71 y 1/9/71) una parte del aumento prevalece por la ley en indirecta, debiendo computarse por lo tanto al premio con el aumento arriba expresado menos el monto transferido al salario básico hora. A tales efectos, se conviene que esa parte a transferir ó incorporar al salario sea de \$ 0,06 (Ley 18.188) al 1.4.71 y de \$ 0,03 (Ley 18.188) más el 1.9.71.-

De conformidad a todo ello, queda establecida que los salarios/hora para esta categoría, con las incrementaciones que resultan de la incorporación a las mismas de las adicionales por asistencia perfecta mensual, "mérito" premio fin de año, parte proporcional del incremento al premio de producción como también el adicional de productividad establecida por la Ley 18.196 y el 9,1 % dispuesto por la Ley provincial 3546, serán en definitiva las siguientes: (En pesos Ley 18.188)

Entre líneas "directa y de la hora" vale.-

CATEGORIAS	SALARIOS BASE COS AL 31.12.70 HAS ADIC. SERVICIO.	SALARIOS AL 31.12.70 HAS ADIC. SERVICIO.	SALARIOS AL 1.4.71 HAS TODOS LOS INDEP. MENCIONADOS AHORA INCOMP. AL SALARIO	SALARIOS AL 1.9.71 (Ley 18.188)
OFICIAL SUPERIOR	3,342	3,519	4,63	4,89
OFICIAL	2,9420	3,088	4,13	4,37
MEDIO OFICIAL				
ADJUNTO	2,662	2,809	3,72	3,94
OP. ESPES. PROD.	2,602	2,683	3,60	3,82
MEDIO OFICIAL	2,547	2,68	3,58	3,79
OPERARIO CALIFIC.	2,452	2,578	3,37	3,57
OPERARIO	2,302	2,387	3,13	3,32
PRON	2,062	2,133	2,79	2,96

2)- NOTA: Con respecto al personal de empleos y auxiliares mensualizados con-  
templados en el presente convenio, sus remuneraciones en las que están inclui-  
dos los beneficios antes citados, con las incrementaciones que se especifican  
a continuación serán las siguientes

EMPLEADOS:

CATEGORIAS	SITUACION AL 31.12.70	SITUACION AL 1.4.71	SITUACION AL 1.9.71
2a. A	700,67	908.-	951.-
2a. B	634,67	794.-	834.-
3a. A	539,17	694.-	729.-
3a. B	472,17	606.-	637.-
4a.	427,67	517.-	543.-

DR. VICENTE GANCHER  
ASESOR TECNICO

1111

////// AUXILIARIOS M. HUALIZABOS:

	SITUACION	SITUACION	SITUACION
	31/12/70	1/ 4/ 71	1/9/71
- CHEFER DE PRIMERA	448.-	638.-	671.-
- " " SEGUNDA	404.-	582.-	622.-
- Ppal. LIMPIEZA	355.-	510.-	536.-
- ORDENANZA	355.-	510.-	536.-
- JARDINERO	355.-	510.-	536.-

g)- La presente propuesta de la EMPRESA es integral y definitiva, no cabiendo la modificación de cualquier otro rubro de contenido económico, y dejando aclarado que en cuanto a las cláusulas sobre "condiciones generales", beneficios sociales y demás disposiciones estructurales de la relación de trabajo, regirán con exclusividad las disposiciones del presente convenio conforme se establece en el Artículo 81°.-

**NOTA:** Toda otra cláusula que pudiera aparecer tanto en el proyecto gremial original con que se inician las presentes actuaciones, como en la posición / final del SINDICATO, no considerado expresamente e implícitamente y en la forma y alcance que surge de la posición final de la EMPRESA, debe entenderse, sin excepción, como no aceptada en ningún aspecto, como materia del presente convenio.-

000

GORDOBA, Junio 25 de 1971.-

*[Handwritten signature]*

*[Circular stamp: GOBIERNO DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

DR. VICENTE CANCHER  
ASESOR TÉCNICO



COMUNICACIÓN Nº 21

Ante versiones circulantes que pretenden hacer caer sobre la Empresa cierta responsabilidad por una aparente demora en el trámite de las discusiones paritarias, se considera prudente aclarar:

- 1)- Las tratativas se iniciaron el 20 de abril - fecha en que el proyecto gremial llegó a conocimiento de la Empresa y no antes - por disposición de la Secretaría de Trabajo y ante la negativa de los paritarios sindicales a trasladarse a la Capital Federal con anterioridad.
- 2)- El SITRAC presentó un proyecto de convenio que significa una revisión total de los acuerdos vigentes, sin determinación clara de las distintas materias que contiene y con total omisión de las correlativas obligaciones laborales, que hacen parte del contrato colectivo de trabajo. Esto fué observado por la Presidencia de la Paritaria, la que propuso con asentimiento de ambas partes, que se discutieran uno por uno los puntos del proyecto gremial volcándose las conclusiones por separado, para luego ajustar los conceptos y su redacción. Esta mecánica de discusión en la paritaria se basa en que un convenio no se limita a la escala salarial únicamente, ya que todas las cláusulas directa ó indirectamente, tienen significación económica en mayor o menor medida y hacen a la relación de trabajo.
- 3)- La serie de medidas de fuerzas ilegales realizadas por el SITRAC que continuaron durante la semana anterior y en la presente han entorpecido y demorado las tratativas en el seno de la paritaria, aparte de haber originado graves pérdidas de producción y provocado irreparables pérdidas de jornales y de salario familiar.
- 4)- En el día de ayer los paritarios sindicales, en forma sorpresiva solicitaron a la Presidencia de la Paritaria se emplazara a la Empresa para que ésta definiera aspectos sobre incremento salarial lo cual como se explicó, no es posible considerar separadamente del resto de las cláusulas del proyecto. Asimismo se pretendió traer a discusión un tema sobre hipotética "insalubridad" que, aparte de ser inexistente no corresponde ser tratado en esta paritaria. Por otra parte, en un comunicado gremial de fecha 18 del corriente se hace alusión a un "plan de lucha", lo cual - además de ser ilegal - constituye una nueva e injuriosa medida de presión, inaceptable más aún durante el trámite de discusión del convenio de trabajo.

Dado lo expuesto la Empresa invita a su personal a reflexionar sobre el tema y a juzgar guiándose por su ya probado espíritu de comprensión y elevado sentido común, en la seguridad de que la Empresa no ha ahorrado ningún esfuerzo ni dejará de hacer todo lo que está a su alcance a fin de lograr la mejor solución posible para sus dependientes.

FIAT CONCILIO S.A.T.C.

Córdoba, 19 de mayo de 1971.-

CARRETA 2 - doc. 5

FIAT CONCORD S.A.I.C.  
Fca. Mecánica Córdoba

1000000  
6  
8000 1180  
BT-2

COMUNICADO Nº 22

La Empresa hace saber a su personal que en el día de la fecha ha concretado un ofrecimiento de mejoras e incremento salarial. A continuación se resumen los salarios básicos ofrecidos por categoría en comparación con los actuales:

CATEGORIAS	SALARIOS BÁSICOS AL 31.12.70 MAS ADIC.BEN.	SALARIOS AL 31.12.70 MAS ADIC.BEN. MAS INCORP. 1.4.71 MAS PRASIST. MAS PR.F.A.P.	SALARIOS AL 1.4.71 MAS TÍTULOS MAS BENEF. BENEFICIARIOS ANEXO INCORP. AL SALARIO	SALARIOS AL 1.9.71 (INCL)
TECNICA SUPERIOR	3,302	3,519	4,33	4,39
OFICIAL	2,9420	3,088	4,13	4,37
MECAN. DE ARMAZON.	2,652	2,805	3,72	3,94
OPER. ESPEC. INCL.	2,602	2,385	3,30	3,81
MECAN. OFICIAL	2,547	2,68	3,38	3,79
OPER. CALIFICACION	2,452	2,5780	3,37	3,57
OPERARIO	2,302	2,387	3,13	3,52
PELIN	2,062	2,153	2,79	2,90

Se aclara especialmente que el cuadro anterior no incluye el premio a la producción, el cual a su vez es aumentado al 1.4.71 y al 1.9.71 en el 26% y en el 52% respectivamente con respecto al 31.12.70. Parte de dicho incremento es transferido e incorporado al salario básico/hora: Dicha parte es de \$ 0,08 al 1.4.71 y de \$ 0,03 más al 1.9.71, valores que ya han sido incluidos en los salarios hora al 1.4.71 y 1.9.71 indicados en el cuadro precedente.

Con ello la Empresa da principio de ejecución al propósito de incorporar el premio de producción al salario. Con el mismo objeto durante la vigencia del presente convenio, se estudiará la mecánica del proceso de dicha incorporación para realizar la inclusión del premial al por ciento de los sucesivos dieciocho meses, siempre que ello no signifique una disminución del rendimiento habitual y normal.

Se aclara además que las cifras del cuadro incluyen el promedio de mérito de cada categoría. Esto significa que aquellos que tienen menos mérito que dicho promedio se beneficiarán con lo ofrecido, pero los que excedan de ese promedio conservarán la diferencia que también se aumenta con el porcentaje de la categoría respectiva.

Debe recordarse que el premio de asistencia se ha cobrado durante el último año en promedio sólo de 3 a 4 meses.

Por último se señala que el 6% otorgado por Ley a partir del 1.1.71 ha sido a cuenta del aumento a aplicarse el 1.4.71, y por lo tanto así debe por fuerza computarse dentro de los aumentos ofrecidos.

FIAT CONCORD S.A.I.C.

Córdoba, 20 de mayo de 1971.-

CARRETERO 2-JOC 6

FIAT CONCORD S.A.I.C.  
División Automóviles  
Fca. Mecánica Córdoba

611-3

COMUNICADO N° 29

Se informa al personal que con motivo de los nuevos jornales que rigen desde el 1° de abril de 1971, la Empresa está realizando los mayores esfuerzos posible para poder efectivizar el pago de las retroactividades dentro del más breve plazo.

Con tal motivo, al personal jornalizado se le abonará con la 1a. quincena del corriente mes de julio, el total de los importos correspondientes a los meses de Abril, Mayo y Junio.

A continuación se aclaran los códigos respectivos:

- Código 699 - horas normales, extras 50 % y 100 %
- Código 399 - horas de enfermedad, accidente y feriados nacionales.

Los restantes conceptos sujetos a reajustes se abonarán en cada uno de sus correspondientes códigos, a saber:

- Código 066 - reajuste premio producción
- Código 083 - reajuste escalafón
- Código 397 - reajuste licencias y permisos pagos, etc.

Antes de fines del corriente mes y para mayor claridad y amplitud, se entregará a cada dependiente una planilla detallando la composición de los importos resumidos en los códigos 099 y 399 indicados más arriba.

Con respecto al aguinaldo proporcional correspondiente a las retroactividades de los meses de Abril, Mayo y Junio, se abonarán conjuntamente con la liquidación de la 2a. quincena del corriente mes de julio, ya que previamente es necesario determinar el monto total del reajuste por retroactividad para poder calcularlo. Dicho importe se abonará bajo el Código 695.

En esta forma se satisface el lógico interés del personal para percibir a la brevedad posible las retroactividades correspondientes.

Córdoba, julio 19 de 1971.-

LA DIRECCION

CARETAS-DOC. 2

# LA <sup>BII. h</sup> IMPORTANCIA DE SER LATINO.



Una alianza sentimental con la vida.  
Un darse, un entregarse, sentirse bien con la gente.

Los latinos somos así, muy especiales.  
Contradictorios, apasionados, intuitivos, laboriosos, viriles, geniales, generosos... buenos tipos.

Hicimos Occidente, descubrimos América, la poblamos y ahora estamos levantando en ella un Mundo verdaderamente Nuevo... como si tal cosa.

A nosotros mismos, los argentinos, no nos impresiona mucho lo bueno que tenemos o lo bueno que hacemos.

Por ejemplo FIAT CONCORD, la primera industria privada del país, que hace cosas conocidas y otras muy desconocidas.

Como disponer en 1970 m\$ 885 millones en Obras Sociales; o costear 643.500 atenciones médicas para 38.507 afiliados; o dedicar m\$ 90 millones para investigaciones y estudios relacionados con el desarrollo del país y m\$ 16 millones en becas para que puedan capacitarse los que no tienen medios.

¿Qué valor le damos a que en 1970 se hayan pagado m\$ 11.725 millones en sueldos, m\$ 14.000 millones en impuestos, m\$ 12.700 millones a concesionarios y m\$ 40.100 millones a proveedores?

Todo eso es contingente.

Lo que interesa es seguir manteniendo una alianza sentimental con la vida y con la gente y seguir soñando y realizando sueños para que cada hombre sea más.

Como buenos latinos.



**FIAT**  
**CONCORD**

CARRETA 2 - Doc. 8

La Nación, 19/5/71



BIV-1

SINDICATO TRABAJADORES CONCORD

ANTEPROYECTO DE  
CONVENIO COLECTIVO

\*\*\*

CARRETA 2- Soc. 9

**SITRAC**  
**Sindicato Trabajadores Concord**  
Personería Gremial 940/64  
CORDOBA

Córdoba, 27 de enero de 1971.

### CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

#### Partes intervinientes:

Fiat Concord Mecánica de Auto y Forja SAIC, en adelante "LA EMPRESA", y Sindicato Trabajadores Concord, en adelante "SITRAC".

#### 2) APLICACION DE LA CONVENCION

##### Vigencia:

La presente convención tendrá vigencia desde el 1º de abril de 1971 y por el término que determine la legislación vigente.

##### Ambito de aplicación:

X Planta industrial de Ferreyra, Córdoba, situada en ruta 9, Km. 695, y cualquier otra dependencia que la empresa establezca dentro del territorio de la provincia.

##### Reconocimiento mutuo:

X Las partes que suscriben el presente convenio de trabajo se reconocen como las únicas entidades representativas, según lo establecido por la legislación vigente.

##### Personal comprendido:

X Todo personal jornalizado y mensualizado que no tenga jerarquización, en adelante llamado "PERSONAL".

#### 3) DISCRIMINACION DE CATEGORIAS LABORALES Y DE TAREAS

X Ambas partes reconocen transitoriamente como efectivas las categorías vigentes en planta, y se comprometen a que una Comisión de clasificación comience, dentro del plazo de 5 días de la vigencia del presente convenio, la clasificación completa de todas las categorías.

A tal fin la Comisión de clasificación, integrada como ya se ha convenido, por tres representantes de la EMPRESA y tres del SITRAC, podrá circular por toda la planta, y realizar todas las diligencias, pruebas, investigaciones y constataciones necesarias. Durante todo el tiempo necesario para realizar esta tarea, los miembros de la Comisión que representan al PERSONAL, cobrarán íntegros sus jornales, entendiéndose que estará eximido de su tarea habitual y de cualquier otra que no sea la correspondiente a la Comisión de clasificación.

La Comisión de clasificación tendrá un plazo máximo de 180 días para expedirse y a partir de ese plazo, si no hubiese acuerdo o la parte empresaria no se expidiera, quedarán abiertas las acciones administrativas y/o judiciales.

Cuando la empresa instituya nuevas tareas u operaciones que no estén incluidas en las aprobadas por la Comisión de clasificación (es decir, con posterioridad a su dictamen), la EMPRESA podrá designar personal para realizar dichas tareas, fijar la categoría que considere adecuadas a las mismas. Dentro de los 20 días laborales, en que las nuevas tareas u operaciones hayan sido instituidas, se reunirá la Comisión de clasificación para rectificar o ratificar dicha clasificación.

#### 4) CONDICIONES GENERALES

Ningún empleado podrá ser destinado a realizar trabajo que le signifique menoscabo moral. Los empleados que circunstancialmente tengan que realizar tareas inherentes a una categoría inferior a la que revistan, no podrán sufrir modificaciones en sus categorías. Los em-

Los beneficios y salarios superiores que actualmente goce el PERSONAL no podrán ser reducidos por los que se otorguen en el presente convenio.

Cuando se opera el ascenso de un trabajador, deben mantenerse las diferencias en más que en su categoría anterior hubiera estado percibiendo; no pudiendo ser absorbidas esas diferencias por su promoción.

En el momento de aplicarse una Convención colectiva de trabajo, se debe otorgar al trabajador la diferencia de básico que corresponde a la categoría que tenga en ese momento.

Ningún personal comprendido en el presente convenio podrá renunciar a los beneficios que el mismo acuerda, quedando nulos los pactos que con ese objeto se realicen o hubieran realizado anteriores a este convenio.

Las valijas de herramientas o materiales que el trabajador deba transportar deberán contener las herramientas necesarias para desarrollar sus tareas y pequeños repuestos y materia-  
les.

En caso de fallecer un dependiente de la EMPRESA, la misma deberá dar prioridad para cubrir cualquier vacante a familiares del fallecido.

Para el personal que deba salir en comisión y pueda regresar el mismo día, al lugar de origen, se computará como hora de trabajo, además de las jornadas, las horas de viaje utilizadas. Si no pudiese regresar dentro del mismo día, se computará por cada día utilizado un recargo del 50 % de su remuneración, debiendo reembolsarse, además de los gastos de viaje, alojamiento y comida.

Para llenar las vacantes que se produzcan dentro de cada establecimiento se tendrán en cuenta el personal del mismo, y serán cubiertas con preferencia con el obrero o empleado de mayor capacidad o antigüedad de la categoría inmediata inferior. Las vacantes que se produzcan dentro de la EMPRESA serán comunicadas al PERSONAL para que éste pueda presentar solicitudes a fin de cubrirlas.

La EMPRESA proveerá para su uso durante las horas de tareas a los obreros que lo requieran todos los elementos necesarios para protección y seguridad durante el trabajo. Para las tareas que se realicen a la intemperie, en días de lluvia, la EMPRESA proveerá a los mismos de encapuchados y botas de goma.

La EMPRESA procederá a poner en condiciones de seguridad todas las maquinarias de su establecimiento, colocando las protecciones correspondientes a cada una de ellas.

mejor que H En los casos en que sea necesario realizar tareas en horas extra o suplementarias, a los efectos de la correspondiente autorización, deberá requerirse la previa conformidad de la organización sindical.

Queda establecido que las categorías de oficiales asignadas por las distintas Comisiones, sean de Relación, de Interpretación, o Paritaria general, no podrán ser disminuidas por la aplicación de las actuales condiciones.

Todos los obreros que trabajen en tareas denominadas peligrosas percibirán un adicional de un 30 % sobre el salario básico de sus respectivas categorías, durante el tiempo que realicen dichas tareas. Se considera tareas peligrosas a tales efectos las que se realicen a alturas superiores a los cinco metros, o a profundidades de más de dos metros, como las de: trabajo de chimeneas, cubriadas, colocadores de vidrio, instalación y reparación de bombas, instalaciones de electricidad, de gas, de aire, de agua, reparación de techos, etc.

Los obreros que trabajen en Calorías superiores a los 32 grados, realizando tareas de descargar y cargar el horno calafateador o fumistas de horno, o calderas, forjadores, rebabadores, y horneros ayudantes de éstos, soldador máquina de punto y ayudantes de estos trabajos, percibirán un adicional del 30 % sobre el salario básico de sus respectivas categorías durante el tiempo en que realicen estas tareas. En caso de encontrarse tareas similares a las mencionadas no especificadas en este párrafo, la Comisión Clasificadora de Tareas podrá incorporarlas previo estudio de las partes.

Con relación a la jornada de trabajo, la EMPRESA se compromete a abonar a todo su personal como se realizaba con anterioridad al 12/6/69, en relación al sábado inglés, ley provincial 3546.

ide-

Si la EMPRESA dispusiese la no iniciación de tareas o la interrupción de las ya iniciadas antes de la finalización del turno, el personal aludido que se haya presentado o haya iniciado sus tareas percibirá sus haberes en forma completa. En caso de que la no iniciación de tareas o la interrupción de las ya iniciadas se deba a razones de fuerza mayor o caso fortuito, debidamente informado el SI. TRA. C., la EMPRESA abonará el total de la jornada.

Al personal que se presente al lugar de trabajo y no se le asignen tareas por suspensión no notificada con anticipación, sea por falta de materia prima u otro motivo no imputable al mismo, lo será abonado el salario real, correspondiente al día en su totalidad.

Y análogos derechos gozarán los obreros destinados a prestar servicio fuera del establecimiento que al concurrir al lugar de trabajo no pudieran llevar a cabo sus tareas por lluvias, inundaciones, impedimentos administrativos o cualquier otra circunstancia que no le fuera imputable.

La empresa garantizará al personal obrero una jornada de ocho horas ochenta, aún al personal que por razones circunstanciales o inherentes a la naturaleza de su trabajo, trabaje menos del horario citado.

El tiempo de trabajo realizado en días feriados optativos para la industria y el comercio considerados como no laborables en el presente convenio, se abonarán con el 100 % de bonificación cuando la EMPRESA disponga que se realicen tareas normales en los mismos. Serán considerados días no laborables, sin goce de haberes, los feriados optativos que se indican a continuación: el 1º de enero, lunas de carnaval, viernes santo y el 1º de noviembre.

Los feriados nacionales pagos son aquellos que la legislación vigente establezca como tales: a saber: 1º de mayo, 25 de mayo, 20 de junio, 9 de julio, 17 de agosto, 12 de octubre y 25 de diciembre.

Esta enumeración se modificará en la medida en que la legislación vigente así lo disponga.

Todo personal que fuera de su jornada normal, no encontrándose dentro de la fábrica, fuese llamado para atender o cubrir servicios, percibirá, además de la remuneración correspondiente, una sobreasignación igual al 50 % de la jornada normal de trabajo.

Al personal que, no trabajando en equipo, preste servicio a partir de las 13 horas los días sábados, se le abonará con el 100 %. Queda aclarado que los domingos o días declarados feriados por la autoridad pública o la EMPRESA, se abonarán con el 100 % desde el comienzo de la jornada.

El personal, que no trabajando en equipo, desempeñe tareas entre las 21 horas y las 6 del día siguiente, será retribuido con el 100 % de sobreasignación sobre la jornada normal.

Ningún superior podrá reconvenir disciplinariamente en voz alta a sus subalternos, delante de una tercera persona de igual o inferior jerarquía, o extraña al establecimiento.

La EMPRESA OBSERVARA estrictamente las disposiciones vigentes sobre higiene en los baños y lavabos y conservará los demás elementos necesarios para el aseo personal perfectamente limpios y en cantidad suficiente.

La empresa colocará en lugar visible, vitrinas o pizarras, como mínimo 10 por planta, para uso exclusivo del SI. TRA. C., a fin de facilitar a éste la publicidad de las informaciones al personal.

La empresa no pondrá inconvenientes al personal para que durante las horas de labor pueda enterarse de las comunicaciones colocadas por el gremio.

Toda exigencia de conocimientos teóricos a los fines de la inclusión de un trabajador en la categoría de Oficial, se relacionará únicamente con el oficio que corresponde.

A los obreros que posean títulos técnicos de la industria metalúrgica (plan de estudios de 6 años) expedido por las escuelas técnicas de la Nación, deberá otorgárseles a la presentación del mismo, si no la tuvieron, la categoría de Oficial de acuerdo a su especialidad.

#### BENEFICIOS SOCIALES

En caso de enfermedad grave del cónyuge, padres, hermanos o hijos, que convivan y estén a su exclusivo cargo, de un obrero o empleado, la empresa se compromete a conceder el permiso necesario, para atender al paciente.

Este beneficio se concederá al trabajador hasta un máximo de dos o tres meses por año



según que su antigüedad en el establecimiento sea inferior o superior a los diez años respectivamente.

Al efectuarse el pago al personal deberá entregársele una liquidación de lo abonado y retenido, ya sea en el sobre, boleta, etc. que contenga todos los conceptos. Si el día hábil de pago establecido cayera en domingo o feriado, la empresa abonará los jornales al personal, la víspera hábil de acuerdo al siguiente régimen: 1a. quincena, 3 días hábiles; 2a. quincena, 4 días hábiles. Los pagos se efectuarán en todos los casos dentro del horario de trabajo.

Las remuneraciones de los obreros mensuralizados se calcularán sobre la base de 200 horas de trabajo mensuales.

La empresa se compromete a vender a sus dependientes los elementos que a continuación se detallan: materiales de su fabricación con una bonificación del 20 % de descuento y una financiación como mínimo de 36 meses de plazo, con un interés del 1 % sobre el saldo mensual y anticipos que no excedan del 20 % del monto total. En caso de que el interesado quiera realizar la compra en un plazo menor, quedará a su decisión fijar dicho plazo. Material de desuso: máquinas, motores, herramientas, automóviles, camiones, materiales de construcción, rojas, ventanas, hierros, etc., para estos casos se seguirá el siguiente procedimiento: Cuando existiera más de un postulante para dicho elemento, se exigirá a los interesados el depósito por el valor cotizado mediante un funcionario idóneo en la materia, procediéndose a un sorteo en presencia de los interesados, representante empresario y gremiales, acto seguido se devolverá a los no beneficiados en el sorteo los importes depositados con motivo de esta acción.

La empresa proveerá de leche fresca y del día a todo el personal de la planta, distribuyendo la misma en tachos térmicos especiales y en lugares adecuados.

La empresa proveerá de guantes de cuero, guantes de goma, zapatos de seguridad, botas de goma y zapatos especiales, a todos aquellos que por la particularidad de su tarea así lo requieran.

Al personal que realice tareas en forma permanente a la intemperie o que deba exponerse a bruscos descensos de temperatura, le será provista ropa exterior de abrigo durante la estación invernal y a aquel que deba realizar tareas en días de lluvia se le proveerá de ropa de agua, como así también de botas de goma para la ocasión.

Durante el verano, a quien realice tareas a la intemperie, la empresa deberá proveerlo de sombrero para el sol. En los casos en que esto sea posible por la naturaleza de las tareas, la empresa deberá proveer además a este personal, de un resguardo portátil que lo proteja de los rayos del sol. Esto incluye al personal que opera en unidades móviles.

En los horarios continuos, la empresa se compromete a interrumpir la jornada de trabajo, aproximadamente a media jornada, por un período remunerado de 45 minutos, los que serán destinados a la merienda o el descanso de todo el personal. La empresa abonará a todo su personal aunque no concurra a hacer uso del comedor fabril, el 100 % del costo del menú. La empresa proveerá a su cargo de dos bebidas gaseosas diarias de tamaño no inferior a los 250 cc., debiendo asegurar el expendio de las más variadas marcas, para posibilitar la elección por los trabajadores. Si el trabajador optara por no consumir la bebida ofrecida por la empresa, ésta deberá entregarle el equivalente en dinero.

La empresa mantendrá la entrega de un rollo de papel higiénico y un jabón de tocador, ya otorgado en el anterior convenio; y a la vez, proveerá de jabón en polvo en los lugares de trabajo. *recadores de aire caliente*

La empresa concederá una tolerancia de 15 minutos en las llegadas del personal, sin disminución de jornal.

La empresa abonará al personal que efectúe turnos rotativos compensatorios, un adicional mensual sobre sus haberes correspondientes, de 150 pesos ley 18.188, mientras realice los mismos.

Durante los cuarenta minutos inmediatos anteriores a la iniciación del turno principal, se expondrá un desayuno adecuado.

La empresa distribuirá en el lugar de trabajo además de las bebidas ya mencionadas café caliente, cigarrillos y golosinas en general en todos los turnos.

La empresa incrementará el salario de su PERSONA, sin perjuicio de los premios ya existentes, en la siguiente escala:

De 5 a 10 años de servicio, el 5 % sobre el básico.

De 10 a 15 años de servicio, el 10 % sobre el básico.

De 15 a 20 años de servicio, el 15 % sobre el básico.

De 20 a 25 años de servicio, el 20 % sobre el básico.

El personal recibirá las siguientes asignaciones especiales: sobre la escala estipulada por la ley 11.459 la empresa abonará 15 pesos ley 18.188 por mes, por esposa y cada hijo. En los casos en que éstos cursen estudios, las asignaciones antes mencionadas continuarán hasta la finalización de los mismos.

Por padres a su exclusivo cargo, la empresa abonará la suma de 50 pesos ley 18.188 por mes.

Por cualquier familiar a su exclusivo cargo, incapacitado, la EMPRESA abonará la suma de 50 pesos ley 18.188 por mes.

La EMPRESA acuerda otorgar los siguientes beneficios extraordinarios:

**Matrimonio:** el personal que contraiga matrimonio percibirá la suma de 600 pesos ley 18.188. De tratarse de casamientos entre dependientes, la misma será abonada a cada uno de ellos.

**Nacimientos:** La empresa liquidará una asignación de 500 pesos ley 18.188 por cada nacimiento. Dicha asignación se hará efectiva por cada nacimiento tratándose de mellizos, trillizos, etc. En caso de nacimiento y fallecimiento simultáneos se otorgarán los dos beneficios, aún en los casos de prematuros o nacidos muertos.

**Fallecimiento:** Por fallecimiento de cónyuge, padres, hijos, hermanos, suegros a cargo, se otorgará un subsidio de 1.500 pesos ley 18.188. Cuando la persona en cuestión no se encuentre a cargo del dependiente, se otorgará un subsidio de 750 pesos ley 18.188. Todos estos subsidios deben abonarse en el día del suceso.

La empresa otorgará préstamos a todo el personal que lo solicite de hasta 1.000 pesos ley 18.188, que será descontado en 30 cuotas mensuales consecutivas, sin interés, de los haberes del personal afectado. No será impedimento para el otorgamiento de este beneficio, el hecho de que el dependiente adeude dinero por cualquier otra causa.

La empresa otorgará un anticipo equivalente a la suma de horas trabajadas, cuando el dependiente así lo solicite. Dicho pago se hará efectivo al mismo día de su requerimiento y no siendo impedimento para el otorgamiento del mismo si adeuda dinero de préstamos anteriores.

Durante la prestación del servicio militar, el dependiente percibirá una asignación del 50 % de sus haberes mensuales.

### TITULOS

Todo personal que posea títulos de estudio, emitidos por escuelas industriales, nacionales, normales, profesionales, públicas y adscriptas oficialmente, se hará acreedor a un sobresueldo de 100 pesos ley 18.188 mensuales.

Se acuerda un sobresueldo de 50 pesos ley 18.188 mensuales a todo el personal que posea aprobado el ciclo básico completo en escuelas técnicas.

Todo obrero o empleado que domine, fuera del castellano, uno o varios idiomas, y siempre que el uso de los mismos le sea necesario para desempeñar sus tareas específicas tendrá una bonificación especial de 50 pesos ley 18.188 mensuales por cada idioma que posea y emplee en dichas tareas, sobre el sueldo asignado en este convenio colectivo.

Todo personal de oficina de remuneraciones y otros que participen en el ensobramiento de los sueldos percibirá un sobresueldo de 100 pesos ley 18.188 mensuales, para cubrir el riesgo de eventuales faltas. El cajero percibirá un adicional mensual de 120 pesos ley 18.188, para cubrir eventuales faltas de caja.

Todo el personal que cumpla 150 horas de trabajo mensuales percibirá la suma de 100 pesos ley 18.188 por mes, aclarándose que se considerará como horas trabajadas, las que sean remuneradas o con permiso gremial.

La empresa abonará o repondrá al personal los costos derivados de deterioro o roturas de objetos de uso particular tales como anteojos, audífonos, etc.

La empresa dispondrá de una escuela de capacitación para elevar el conocimiento de aquellos dependientes que voluntariamente lo deseen, de acuerdo con los adelantos técnicos.

La empresa deberá ampliar el número de becas de su escuela de capacitación y asignará a los becarios la suma de 300 pesos ley 18.188 mensuales.

La empresa proveerá de los medios necesarios para la concurrencia a institutos de rehabilitación, a hijos y familiares a cargo del personal.

La empresa se compromete a proporcionar por intermedio de su organización asistencial, asistencia médica en sanatorios privados para los dependientes, sus esposas, hijos menores de 22 años varones, y mujeres solteras mientras dure dicho estado civil, o familiares imposibilitados que estuvieron a su exclusivo cargo.

La asistencia médica incluye todas las prestaciones de clínica médica, quirúrgica, prestaciones fisioterápicas, y sus especialidades de cualquier naturaleza, estudios radiológicos o radiográficos, asistencia odontológica con inclusión de los tratamientos de prótesis y ortodoncia, exámenes y análisis de laboratorio.

Tratamientos curativos: En casos de accidentes o enfermedades profesionales contraídos en la empresa, al personal afectado recibirá por parte de la misma, los medicamentos y elementos de curación gratuitamente. Cuando la enfermedad no esté incluida en estos casos, los medicamentos y elementos de curación lo serán suministrados con el 100 % de descuento.

Mientras permanezca dependiendo de la empresa o fuera de ella, posteriormente, continuará la atención médica por el término de un año y hasta la terminación del tratamiento si ya existieran con anterioridad al caso de dicho año. Queda incluido el suministro de aparatos ortopédicos, de prótesis, anteojos, etc. y también incluido el radium, intomaciones con suministro de medicamentos y elementos de curación.

Médicos y farmacias por zonas: La empresa dispondrá de médicos y farmacias dentro de un radio de 50 kms. a la redonda. Los medicamentos que se adquirieran con boletas de dichos profesionales en las farmacias ya mencionadas sufrirán un descuento del 75 %.

La Empresa dispondrá de ambulancias para el traslado del paciente cuando las circunstancias lo requieran.

La empresa creará una sala de guardia en el centro médico para los casos de urgencia, tratamiento de accidentes, o crisis agudas. La empresa dispondrá de salas de primeros auxilios en el establecimiento, atendida por personal idóneo, bajo dirección profesional.

La empresa proveerá vestuarios instalados en locales adecuados, dotados de guardarrapas individuales, con candados, servicios sanitarios, duchas de agua caliente y fría, lavabos, etc. destinados a la higiene personal, en proporción adecuada a la cantidad de dependientes y de acuerdo a las reglamentaciones y ordenanzas vigentes.

La empresa dispondrá de un sistema de seguridad en el trabajo según las más avanzadas técnicas, advirtiendo mediante avisos y cartoles bien visibles los lugares peligrosos, dotando de protección a las máquinas de manera que ofrezcan la mayor seguridad posible al dependiente y también dispondrá de todas las medidas que salvaguarden la integridad física del empleado.

La empresa dispondrá de medios mecánicos que actúen con toda la eficacia que exige la técnica moderna en su más avanzada expresión, para eliminar polvos, vapores, emanaciones nocivas y todo elemento que pueda resultar perjudicial para la salud de los empleados, así también la adecuada ventilación, iluminación y calefacción de los lugares de trabajo. Instalaciones de agua potable a temperatura apta para beber, y dispondrá a la vez de bebederos de acuerdo a las disposiciones legales vigentes.

#### JORNADAS, DESCANSOS, LICENCIAS ORDINARIAS, DIA DEL GREMIO

##### Licencias ordinarias pagas

Todo personal tendrá derecho a gozar vacaciones anuales, siempre que hubiese prestado servicio por lo menos la mitad más uno de los días hábiles del año calendario; a los efectos del goce de vacaciones se observará el siguiente régimen:

a) hasta 5 años de antigüedad	16 días hábiles pagos
b) hasta 10 años de antigüedad	21 días hábiles pagos
c) hasta 15 años de antigüedad	26 días hábiles pagos
d) hasta 20 años de antigüedad	31 días hábiles pagos.

Aquel personal que de acuerdo a las normas legales o convencionales no tuviera derecho a gozar de vacaciones, por falta de antigüedad, la empresa le otorgará dos días de vacaciones pagas, por mes de servicio, hasta un máximo de 10 días. A los efectos del cómputo de la antigüedad, se tomará el 31 de diciembre de cada año. Con 30 días de anticipación al comienzo de cada licencia, la empresa comunicará por escrito a todo su personal la fecha de iniciación.

Las vacaciones darán comienzo siempre en día lunes. Dichas vacaciones la empresa las otorgará dentro del período comprendido entre el 1º de diciembre y el 10 de marzo.

#### Licencias extraordinarias pagas

La empresa concederá un día de licencia extraordinaria paga por mudanza.

#### Licencia extraordinaria por casamiento

La empresa otorgará una licencia de 18 días pagas por casamiento, pudiendo, a pedido del interesado, adicionarla a la licencia anual complementaria.

Todo personal gozará de las siguientes licencias especiales pagas:

a) Nacimiento: 5 días pagas por cada nacimiento, más un día de licencia paga por bautismo, que a solicitud del interesado podrán adicionarse.

b) Fallecimiento: en caso de fallecimiento de padres, padrastros, cónyuges, hijos, hijastros, hijos políticos, hermanos, suegros y concubinos, la empresa otorgará una licencia extraordinaria de 6 días corridos pagas. Cuando el fallecimiento de los familiares enumerados se produjera a más de 100 kilómetros de distancia del lugar de residencia del personal, la empresa otorgará 3 días más de licencia paga. (")

c) Exámenes: con motivo de exámenes por estudios universitarios, en institutos oficiales, incorporados a los mismos o legalmente reconocidos, la empresa otorgará 30 días en cada año calendario; pudiendo ser utilizados estos de acuerdo a las conveniencias del estudiante. Con motivo de exámenes por estudios secundarios en institutos oficiales, incorporados a los mismos, o legalmente reconocidos, se le otorgarán 25 días en cada año calendario, que serán usados de acuerdo a las conveniencias del estudiante. El personal que realiza estudios primarios en establecimientos oficiales o incorporados, gozará de diez días de licencia extraordinaria para rendir examen, por año calendario, que serán usados de acuerdo a las necesidades del estudiante.

d) Dadores de sangre: todo el personal que donó sangre, al solo hecho de la presentación del certificado correspondiente, percibirá los haberes que le correspondan en su totalidad, no oximiéndose de ningún beneficio, correspondiéndole una licencia paga de 24 horas. Si el obrero presta servicios en Forja o en Tratamientos Térmicos, la licencia paga será de 48 horas.

e) Fallecimiento y nacimiento: la empresa, en caso de nacimiento de un hijo y fallecimiento dentro de las 24 horas, o del nacimiento de un hijo muerto, otorgará las dos licencias sumadas (por nacimiento y fallecimiento). En cuanto a las licencias a que se refieren el inciso b) y el presente, cuando dichos fallecimientos se produzcan durante el período de licencia anual, los días que corresponden a la licencia por duelo, deben adicionarse automáticamente a dicho período.

Queda aclarado que el pago de la licencia por fallecimiento se hará efectivo aún en los casos en que el establecimiento no trabaje, ya sea por huelga o por cualquier motivo.

La mencionada licencia deberá otorgarse por cada infortunio que sufra el trabajador, aunque sean simultáneos.

#### Día del gremio y feriados pagos especiales

El 23 de marzo, día del trabajador de Fiat Concord, será considerado feriado pago, y además de lo que establecen las leyes respectivas serán considerados feriados pagos, los días 24 y 31 de diciembre.

#### Licencias extraordinarias sin pago

a) Fallecimientos: en los casos ya especificados, el personal podrá solicitar una licen-



cia extraordinaria adicional sin pago de hasta 5 días.

b) Enfermedades familiares: cumplidos los términos fijados para estas licencias con pago, el personal podrá solicitar una licencia extraordinaria adicional sin pago de hasta 5 días corridos.

c) Exámenes: el personal podrá solicitar hasta 8 días adicionales por año de licencia extraordinaria sin goce de sueldo.

Estos días podrán fraccionarse y distribuirse a criterio del estudiante.

d) Becas: en los casos del personal que haya obtenido una beca o resultado ganador de un concurso para realizar estudios, investigaciones o cursos de perfeccionamiento fuera del área de Córdoba, la empresa sumará su aporte para facilitar la concreción de la beca.

e) De acuerdo a lo establecido en el artículo anterior la empresa otorgará una licencia extraordinaria sin goce de haberes por el período de tiempo requerido para cumplir los objetivos propuestos.

f) Asuntos particulares: cuando el personal necesita licencias por asuntos particulares la empresa se la otorgará en el mismo día que sea solicitada por el dependiente.

A pedido del personal que tenga más de un año de antigüedad, la empresa otorgará una licencia única, extraordinaria, sin pago de hasta 180 días, por motivos particulares fuera del período legal de vacaciones.

h) Estudios: el personal que realice estudios en instituciones oficiales o habilitadas, secundarias o universitarias se le mantendrá en todos los casos el turno de trabajo que se le haya asignado al iniciar dicho estudio. Y en caso de modificación de horarios de estudios, la empresa adecuará el turno de trabajo de manera que no resulte coincidente. Al personal que inicie estudios en los establecimientos indicados se le adecuará el turno de manera que no resulte coincidente con el que deba concurrir a aquellos.

#### ENFERMEDADES Y ACCIDENTES DE TRABAJO

La empresa cumplirá con las leyes laborales en vigencia sobre accidentes, enfermedades profesionales y/o inculpables.

En caso de accidente de trabajo cubierto por las leyes vigentes la empresa abonará el jornal íntegro (8,80 hs.) por los días laborables de lunes a viernes durante el período de curación.

Cuando el personal sufra accidente de trabajo, la empresa cumplirá con la legislación vigente. Al manifestar el personal el hecho deberá confeccionarse dentro de las 24 hs. un informe completo sobre el accidente, firmado por un superior y dos testigos, quedando una copia en poder del afectado; el hecho deberá ser calificado a la brevedad.

En caso de que el 25 % de la sección a que pertenece el obrero accidentado trabaje en día no laborable durante el período de su curación, éste percibirá el jornal correspondiente a las horas realmente trabajadas por su sección, hasta un máximo de 8,80 hs. por día.

Se considera sección a la división orgánica de un departamento.

El valor real de la incapacidad por accidente cubierto por las leyes vigentes, será abonado sin reducir el pago normal íntegro por jornales durante la curación, y será liquidado de acuerdo al jornal que le corresponde por el convenio en vigencia.

La empresa reconoce los accidentes acaecidos al dependiente dos horas antes y dos horas después de la iniciación y finalización de la jornada laboral.

En caso de muerte o incapacidad total por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa cumplirá con la indemnización vigente más un adicional de \$ 2.000 ley 18.188.

En caso de enfermedad inculpable la empresa abonará al enfermo el jornal normal íntegro (8,80 horas por día) de lunes a viernes, y por los períodos en que estuviera ausente por la mencionada causa de acuerdo con los términos que fija la ley provincial Nº 3546 y las leyes nacionales.

Tratándose de enfermedades que superen el período de ley, la empresa se compromete a pagar el 75 % del jornal por el tiempo de incapacidad y hasta un máximo de un año, excluido el término que establece la ley, a partir desde su ingreso y hasta los 10 años de antigüedad. Pasando los 10 años, la empresa otorgará lo antedicho más el 75 % de un mes de jornal

por cada año de servicio que exceda los 10 años.

Cuando el Servicio Médico de la empresa considere que el enfermo o accidentado se encuentra en condiciones de trabajar, éste podrá, bajo su responsabilidad, solicitar retirarse para hacerse atender por su médico particular, debiendo presentar, dentro de las 48 horas siguientes, el correspondiente certificado.

A los efectos de la constatación en caso de ausencia por enfermedad o accidente, los médicos de la empresa sólo podrán concurrir al domicilio de los inasistentes en el horario comprendido entre las 8 y las 20 horas.

#### Enfermedad profesional

Cuando como consecuencia definitiva de una enfermedad profesional, resulte una incapacidad total y permanente que impida todo trabajo al afectado, se procederá en la misma forma prescripta para el accidente de trabajo.

Se considerará enfermedad profesional a todas aquellas contraídas en el ejercicio de la profesión y con arreglo a las condiciones exigidas por el art. 22 de la ley 9688, aunque no hayan sido taxativamente enumeradas por el P.E. en el decreto reglamentario. En caso de duda, la determinación del carácter profesional de la enfermedad la hará la autoridad administrativa y/o judicial.

#### Fallecimientos de personal

Cuando se produzca un fallecimiento en el personal como consecuencia de un accidente de trabajo, o enfermedad declarada "enfermedad profesional", dentro de los 180 días de dicha declaración, la empresa abonará a sus herederos las indemnizaciones de la ley y un adicional de \$ 2.000 ley 18.188.

Cuando se produzca el fallecimiento de personal como consecuencia de una enfermedad inculpable, la empresa abonará a los herederos la indemnización que por ley pudiera responderles, más un adicional de \$ 2.000 ley 18.188.

#### INCAPACIDAD POR ACCIDENTES DE TRABAJO, ENFERMEDAD PROFESIONAL Y ENFERMEDAD INCULPABLE

Respecto del personal que por razones de enfermedad o accidente queda incapacitado para desempeñar sus tareas habituales temporariamente, la empresa se compromete a proporcionar una nueva ubicación dentro del establecimiento que pueda desarrollar de acuerdo con su capacidad física, sin que se le modifique su categoría ni jornal.

Cuando la incapacidad del obrero sea definitiva para realizar sus tareas habituales, la empresa se compromete a darle una tarea dentro de fábrica o un medio de vida fuera de la misma sin que esto signifique renunciamento a las leyes vigentes.

#### Incapacidad total y permanente por accidente de trabajo y enfermedad profesional

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:

a) El afectado no perderá su salario ni los demás beneficios otorgados por el presente convenio, salvo los que requieran presencia personal para su goce; durante el período de incapacidad temporaria y hasta tanto sea declarada la incapacidad total y permanente, de acuerdo con el procedimiento que establezca la legislación vigente y el presente convenio.

b) La empresa será responsable directa de la asistencia médica y del pago total de los medicamentos o tratamiento requeridos durante el plazo que establezca el inciso anterior.

c) Fijada por el servicio médico de la empresa, a su criterio, la incapacidad total y permanente, y aceptado dicho criterio por el personal, 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 haya resultado de los incisos a) y b).

Fijado por el servicio médico de la empresa a su criterio, la incapacidad total y permanente y no aceptado dicho criterio por el personal, éste podrá seguir el trámite legal ante las autoridades respectivas para su declaración.

### OBREROS ENFERMOS DERIVADOS AL CENTRO MEDICO

Cuando el médico de planta deriva a un obrero enfermo al centro médico, el profesional que lo atiende en dicho centro, es el único autorizado de disponerle medicación, diagnóstico, justificación de días de enfermedad, y solamente se puede hacer cargo del enfermo otro profesional cuando el paciente decida cambiar de médico.

### CERTIFICADO DE TRABAJO

En los certificados de trabajo que la empresa conceda a su personal deberá constar el monto real de los haberes que le liquidan, no debiendo figurar en los mismos ningún concepto que signifique el prorrateo de las inversiones de la empresa en los servicios sociales, ni otros que no sean efectivamente percibidos quincenal o mensualmente. Cuando el empleado deja de pertenecer a la empresa ésta le extenderá un certificado donde constará fecha de ingreso y egreso, último jornal y tareas que realizaron en planta.

### IMPRESION DEL CONVENIO

La empresa costeará los gastos de la impresión del presente convenio una vez homologado, distribuyendo sin cargo un ejemplar a cada uno del personal comprendido en el mismo y entregando a la vez un ejemplar al personal que ingresa en la empresa.

### INVENTOS

En caso de que un integrante del personal inventara o patentara algún procedimiento o elemento que mejore el producto o capacidad de producción incorporándola a la misma y constituyendo en consecuencia un beneficio para la empresa, ésta retribuirá al titular un beneficio no inferior a los pesos 100 ley 18.188.

### CONTRIBUCIONES SINDICALES

La empresa será agente de retención de las cuotas o contribuciones sindicales de acuerdo a lo establecido en acuerdo de partes, siendo el mismo del 1% sobre el sueldo básico para todo el personal afiliado al sindicato (SITRAC), toda retención efectuada por la empresa debe ser entregada al SITRAC dentro de los primeros cinco días hábiles del mes.

### AMPLIACION DEL COMEDOR

La empresa instalará y habilitará en las proximidades de planta "C", un local destinado a comedor para el personal que trabaje en dicha planta.

### COMPRA DE LIBROS Y ELEMENTOS ESCOLARES Y DE ESTUDIO

La empresa gestionará descuentos especiales y aperturas de cuentas corrientes (con pago descontable por planilla de sueldos) para la adquisición de libros y materiales escolares y de estudio, a los que tendrán derecho el personal, sus hijos y familiares a cargo.

La empresa entregará tres guardapolvos anuales a cada hijo de sus dependientes desde el momento en que el niño ingrese a jardín de infantes hasta que termine el ciclo primario, cualquiera sea su edad de ingreso y egreso; los mismos deberán ser otorgados 30 días antes de la iniciación de las clases.

### SEGURO DE VIDA

La empresa costeará la prima de un seguro de vida para todo el personal, de un monto mínimo de pesos 10.000 ley 18.188.

### ROPA DE TRABAJO

La empresa otorgará a todo su personal obrero sin cargo alguno dos camisas, una manga larga y otra corta, dos pantalones y dos camperas.

Forja: Al personal de esta planta la empresa le proveerá de cinco mamelucos por año calendario.

Empleados: La empresa proveerá a los mismos de dos sacos del color que se crea conveniente y dos pantalones para los que cumplen tareas en planta y/o oficina, para el personal femenino tres guardapolvos, todos estos elementos se proveerán por año calendario.

#### CAMBIOS DE TURNO

En los casos que se disponga transferencia de personal o turnos distintos de trabajo, se adoptarán las medidas pertinentes para que el personal tenga conocimiento de los mismos con 48 horas de anticipación. Cuando no fuera posible tal temperamento, la empresa analizará la situación especial o particular que se presente, debiendo tener el empleado 10 hs. como mínimo de descanso, sin que esto implique reducción en sus jornales.

#### NOTIFICACION DE SANCIONES

La imposición de toda sanción disciplinaria se notificará al operario correspondiente por escrito y presencia del delegado. El empleado deberá notificarse por escrito de la sanción aplicada en el acto, reteniendo una copia del formulario para su información. Queda aclarado que la notificación no implica la aceptación de la sanción impuesta teniendo derecho el empleado a la apelación por intermedio de su representación gremial.

#### INTERPRETACION Y APLICACION DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

En caso de que surjan diferencias de interpretación del presente convenio ambas partes constituirán la Comisión Paritaria de Interpretación, prevista por la ley.

#### SITUACIONES NO PREVISTAS

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

#### INSALUBRIDAD

Todos los dependientes de sección como tratamientos térmicos, forja, auxiliar forja, sala de máquinas, gozarán de los beneficios que marca la ley sobre trabajos insalubres, es decir, un adicional en los haberes del 30 % sobre el básico, reducción de la jornada laboral de 6 hs. El turno nocturno, rindiendo un 30 % menos de producción, se considerará como rendimiento normal al turno del día. La cantidad de horas nocturnas que se trabaja actualmente se pagarán como una jornada diurna normal.

#### CONDICIONES ANORMALES

Cuando cualquier trabajo mecanizado no pueda realizarse por rotura o mal funcionamiento de los mecanismos, la empresa no podrá exigir su realización mediante esfuerzo físico que exceda el trabajo normal, salvo aceptación expresa de la representación gremial.

#### EQUIPARACION DE BENEFICIOS

Todos los beneficios de que goza la planta de forja y los que eventualmente se les pudieran otorgar, se harán extensivos a la sección de tratamientos térmicos, fundición de aluminio u otros metales.

#### TURNOS ROTATIVOS

El personal que trabaje tres turnos rotativos, recibirá un adicional del 30 % sobre el básico, incrementándose este porcentaje en la zona que trabaje en turno nocturno.

#### CAMBIO DE HORARIO

Al personal que trabaje en el turno nocturno, la empresa adecuará las jornadas de trabajo con un horario que no viole las leyes provinciales vigentes, evitando tener que compensar el día sábado.



#### ADICIONAL POR ANTIGÜEDAD

Todos los empleados que tengan antigüedad de cinco años en adelante en las secciones de tratamiento térmico, forja y función de aluminio u otros metales, tendrán un adicional de pesos 100 ley 18.188 por año.

#### AUSENCIAS JUSTIFICADAS PAGAS PARA EL PERSONAL FEMENINO

La empresa otorgará tres días por mas pagos para el personal femenino, cuando éste necesite faltar por razones fisiológicas.

#### JUBILACION PARA EL PERSONAL DE FORJA, TRATAMIENTO TERMICO, FUNDICION DE ALUMINIO Y OTROS METALES

La empresa otorgará los beneficios de las disposiciones legales de la ley 17.310 art. 92 y decreto 4257-68 que determina la jubilación a los 25 años de servicio y 50 años de edad al personal que trabaja en altas calorías.

#### FUNCIONES GREMIALES:

La Empresa reconoce la representación y funciones gremiales, en el marco de la legislación vigente, ejercida por los miembros de la Comisión Directiva del Sindicato, delegados y demás representantes del personal o miembros de Comisiones Internas previstas por el presente Convenio o por acuerdo ulterior de partes.

Comisión Directiva: Estará integrada por catorce miembros titulares y doce suplentes, a saber: Secretario General, Secretario Adjunto, Secretario Gremial, Secretario de Organización, Secretario de Prensa y Propaganda, Secretario Tesorero, y Secretario de Actas, siete (7) Vocales Titulares y siete (7) Vocales Suplentes.

Cuerpo de Delegados: Estará integrado por los representantes del personal electos a razón de un (1) delegado por cada veinticinco trabajadores, computándose a tal fin el total de obreros y empleados de la fábrica y distribuyendo la Comisión Directiva del Sindicato el número de delegados por sección, turno o equipo en la oportunidad de la elección y en forma proporcionada al número de trabajadores de cada sector. Se elegirán también subdelegados en igual número, quienes no invertirán representación gremial sino en ausencia transitoria o definitiva del titular, previa comunicación a la Empresa.

Los representantes gremiales podrán en cumplimiento de sus funciones ausentarse del lugar de trabajo, previa autorización del supervisor o jefe inmediato, otorgándose la autorización mediante formularios tipos simples y de rápido trámite. Los miembros de Comisión Directiva titulares y en ejercicio de sus funciones podrán desplazarse por el interior de la fábrica y los delegados por la sección o equipo que sea el ámbito de su función con libertad suficiente que haga posible el cabal cumplimiento de la actividad gremial legítima.

Estabilidad e inmunidades gremiales: Sin perjuicio de los derechos o la estabilidad gremial previstos por la Ley 14.455 y sus reglamentaciones, como así también de las normas de procedimiento allí previstas para la exclusión del régimen de estabilidad, en todos los casos en que la Empresa entendiera que existen justas causas para la aplicación de sanciones a representantes gremiales, deberá agotarse previamente un acto conciliatorio en una sola audiencia por ante la autoridad administrativa de aplicación, pudiendo extenderse a un número mayor de audiencias sólo por acuerdo de partes. Agotado el trámite conciliatorio, se aplicarán las normas y procedimientos previstos por la legislación vigente.

Los Delegados titulares y suplentes no podrán ser trasladados en forma individual ni modificados unilateralmente sus condiciones de trabajo u horarios, debiendo en caso de controversias someterse las mismas por las partes a la instancia conciliatoria prevista en el párrafo anterior.

#### VIGENCIA EXCLUYENTE DEL PRESENTE CONVENIO

Este Convenio sustituye íntegramente a la Convención Colectiva para el personal de la

Industria Metalúrgica, y reemplaza también la vigencia de cualquier acta o acuerdo de partes anterior, excepto en lo referente a beneficios o conquistas gremiales que rigieron anteriormente y que se consideran definitivamente incorporadas aunque no se transcriben expresamente.

AUMENTO SALARIAL:

A más de la integración del premio a la producción al salario básico se solicite un aumento masivo de las escalas de remuneraciones vigentes en todas las categorías de obreros y empleados del sesenta por ciento (60 %).

\* \* \*

Señor Delegado Regional  
Secretaría de Estado de Trabajo  
S. / D.

El Sindicato de Trabajadores Concord adjunta en 23 fojas el anteproyecto para la discusión del nuevo Convenio Colectivo de Trabajo en la Comisión Paritaria que comenzará a funcionar a partir del próximo 12 de Febrero, quedando integrada la representación sindical de la siguiente manera, según las designaciones efectuadas por Asamblea General: DELEGADOS PARITARIOS TITULARES: DOMINGO VALENTIN BIZZI, GREGORIO FLORES, JOSE FRANCISCO PAEZ, MARIO GIMENEZ y JUAN CARLOS VERT. SUPLENTE: MIGUEL SIGAMPA, LUIS ARGANARAZ, JULIO OROPEL, SANTOS EDMUNDO TORRES y PEDRO JOSE SARAVIA.

El SI. TRA. C. posee personería gremial Nº 940/64, acompañando fotocopia del Boletín Oficial que lo acredita.

La patronal que discutirá el Convenio con este Sindicato es la Empresa FIAT CONCORD S. A. I. C., MECANICA DE AUTOS Y FORJA, con domicilio en Ruta Nacional Nº 9, Km. 695, Ferreyra, Córdoba.

Sin otro particular, saludan al Señor Delegado Regional atentamente.

Fdo.: DOMINGO V. BIZZI  
Secretario Adjunto

Fdo.: CARLOS J. MASERA  
Secretario General

propuesta de

BIV-2

#### DEFINICIONES DE CATEGORIAS

PROU: Se incluye en esta categoría al personal que no requiere la aplicación de conocimientos para realizar satisfactoriamente las tareas que a continuación se detallan:

PROCESOS OPERARIOS: De Mermiento y acarreo de materia, de elaboración (proveer de materiales al operario de máquinas de producción), peón de limpieza y lavado de vehículos.

#### RAMA PRODUCCION

OPERARIO: Obrero sin oficio, destinado a trabajos manuales o en máquinas, o bien en tareas auxiliares que no exige aprendizaje previo, y que no sean las establecidas para la categoría de peón.

OPERARIO CALIFICADO: Operario con 590 horas alternadas o 500 horas consecutivas, realizando una tarea determinada, que por su práctica y capacidad realiza correctamente una o varias operaciones en un determinado tipo de máquina, o ejecuta ciertos trabajos dentro de su especialidad, sin tener la universalidad de conocimientos que requiere un oficio.

OPERARIO ESPECIALIZADO: Queda comprendido en esta categoría el personal con 690 horas alternadas, o 600 horas consecutivas de realización de una de las tareas que determina la Comisión Reclasificadora de Tareas para la categoría inmediata inferior, y cuya realización no requiera la universalidad de conocimientos que demanda un oficio, y sea realizada correctamente en producción y calidad.

CARNE 2 - Doc. 10

**MEDIO OFICIAL:** Se incluye en esta categoría al personal que tenga conocimientos básicos de un oficio y realice tareas en las secciones de la rama oficio, sin la rapidez y precisión del personal clasificado como medio oficial adelantado.

**MEDIO OFICIAL ADELANTADO:** Se considera en esta categoría a todo el personal que ha realizado el aprendizaje técnico y práctico (600 horas dentro de la categoría inmediata inferior), de un oficio determinado y que ejecute sin la rapidez y precisión exigible al oficial, en base a planos, cualquier trabajo dentro de su especialidad. El personal que desee ser promovido a esta categoría debe reunir las pruebas prácticas de suficiencia dentro de las tareas que realiza normalmente y reunir las siguientes condiciones:

- a) saber hacer las cuatro operaciones aritméticas y tener nociones de geometría.
- b) saber interpretar los planos que requiera su tarea.
- c) conocer los metales usados en la industria (acero, bronce, aluminio, fundición maleable, etc).
- d) saber manejar las herramientas de medición (calibre, micrómetro, compás, transportador, etc).

**OFICIAL:** Es el obrero que ha realizado un aprendizaje teórico-práctico de un oficio (690 horas alternadas o 600 horas consecutivas en la categoría inmediata inferior), de un oficio determinado y que es capaz de ejecutar con precisión y rapidez las tareas que normalmente realiza sobre la base de planos de conjunto o detalle, croquis, muestras, indicaciones verbales y/o escritas. El operario, para ser promovido a esta categoría debe rendir la prueba práctica en las tareas que normalmente realiza y reunir las siguientes condiciones:

- a) saber hacer las cuatro operaciones aritméticas y tener conocimiento de trigonometría (siempre que su tarea lo exija).
- b) conocer las propiedades tecnológicas de los materiales que con mayor frecuencia se utilizan en la rama de su oficio.
- c) saber interpretar los planos que requiera su tarea.
- d) saber manejar las herramientas de medición (calibre micrómetro, goniómetro, etc).



OFICIAL SUPERIOR: Es el obrero que ha realizado un aprendizaje teórico-práctico en un oficio( 690 horas alternadas o 600 consecutivas en la categoría inmediata inferior), que es capaz de ejecutar con la mayor precisión y rapidez todas las técnicas operativas de las tareas que normalmente realiza, sobre la base de planos de conjunto o de detalle, croquis, muestras, indicaciones verbales y/o escritas.

El oficial superior debe ser capaz de trabajar independientemente y asimismo resolver circunstancialmente situaciones que se presenten en su lugar de trabajo. El operario, para ser promovido a esta categoría, debe rendir la prueba práctica de suficiencia en la sección donde realiza sus tareas normalmente y reunir las siguientes condiciones:

a) saber hacer las cuatro operaciones aritméticas, operaciones de geometría y trigonometría ( si son requeridos para el desarrollo normal de sus tareas).

b) conocer las propiedades tecnológicas y mecánicas de los materiales ~~xxxx~~ que con mayor frecuencia se utilizan en los trabajos de su oficio.

c) interpretar todo tipo de planos que represente piezas o conjuntos relacionados con su oficio, conociendo la interpretación de las especificaciones y tolerancias que en ellos se indiquen.

d) conocimiento del manejo de los instrumentos de medición, calibres, micrómetros, comparadores, goniómetros, etc.

e) operar correctamente todo tipo de máquinas, herramientas y calibres utilizados en los trabajos de su oficio.

f) conocer las normas básicas de higiene y seguridad industriales referidas a los trabajos de su oficio.

*Exemplar de la propuesta de  
la Empresa con modificaciones  
manuscritas, por penúltimo orden*

BIII-3

14-5-71

### DEFINICIONES DE CATEGORIAS

**OFICIAL SUPERIOR:** - Es el obrero que ha realizado un aprendizaje teórico práctico en un oficio determinado pero ~~que su experiencia lo habilita para incursionar en tareas universales que pueden abarcar más de un oficio determinado~~ y que es capaz de ejecutar con la mayor precisión y rapidez todas las técnicas operativas de la tarea ~~asignada, aunque en la práctica~~ <sup>asignada</sup> ~~ne las ejerce simultáneamente~~, sobre la base de planos de conjunto o de detalle, croquis, muestras, indicaciones verbales y/o escritas. El oficial superior debe ser capaz de trabajar independientemente, y asimismo de resolver circunstancialmente situaciones que se presenten en su lugar de trabajo, asesorando y ~~ayudando a los demás obreros.~~

Señ condiciones básicas indispensables para revistar en esta categoría tener una antigüedad mínima de tres años en la categoría inmediata inferior, y los conocimientos que a continuación se detallan, sobre los cuales se tomará un examen de idoneidad:

a) Conocer y aplicar las operaciones fundamentales de aritmética, geometría y trigonometría requeridas para el desarrollo normal y eficiente de sus tareas.

Estos conocimientos deberá aplicarlos para resolver los problemas de cálculo que se le presentan en la interpretación de los planos, en la preparación de las máquinas y durante la ejecución de los trabajos en su oficio.

b) Conocer las propiedades tecnológicas y mecánicas de los materiales que con mayor frecuencia se utilizan en los trabajos de su oficio, como así también los procedimientos de obtención, y los procesos de tratamientos térmicos más comunes.

c) Interpretar en forma completa todo tipo de plano que represente piezas o conjuntos relacionados con su oficio, conociendo la interpretación de las especificaciones y tolerancias que en ellos se indiquen.

d) Conocimiento del manejo de los instrumentos de medición: calibres, micrómetros, comparadores, goniómetros, etc.

e) Conocer las reglas básicas de conservación de los elementos confiados a su responsabilidad, máquinas, herramientas, calibres, etc.

f) Operar correctamente y ~~con la máxima eficiencia~~ todos los tipos de máquinas, herramientas y calibres utilizados en los trabajos de su oficio.

g) Conocer las normas básicas de higiene y seguridad industriales referidas a los trabajos de su oficio.

CALIBRE 2-DOC. 11

**OFICIAL:** - Es el obrero que ha realizado un aprendizaje teórico - práctico de un oficio determinado y que es capaz de ejecutar con precisión y rapidez ~~todas las técnicas operativas del mismo, aunque en la práctica no las ejerce simultáneamente~~, sobre la base de planos de conjunto o de detalle, croquis, muestras, indicaciones verbales y/o escritas.

1 ←  
7/6  
Para revistar en esta categoría los obreros deberán ejecutar una prueba práctica (capolavoro), y además deberán tener una antigüedad de ~~2 años~~ en la categoría inferior y se los someterá a un examen de idoneidad sobre los conocimientos que a continuación se detallan:

a) Conocer y aplicar las operaciones fundamentales de aritmética, geometría y trigonometría requeridas para el desarrollo normal y eficiente de sus tareas.

Estos conocimientos deberán aplicarlos para resolver los problemas de cálculos que se les presentan en la interpretación de los planos, en la preparación de las máquinas y durante la ejecución de los trabajos de su oficio.

b) Conocer las propiedades tecnológicas de los materiales que con mayor frecuencia se utilizan en los trabajos de su oficio, y los procesos de tratamientos térmicos más comunes.

c) Interpretar correctamente los planos que representan piezas o conjuntos relacionados con su oficio, conociendo la interpretación de las tolerancias que en ellos se indiquen.

d) Conocimiento del manejo de los instrumentos de medición: calibres, micrómetros, comparadores, goniómetros, etc.

e) Conocer las reglas básicas de conservación de los elementos confiados a su responsabilidad: máquinas, herramientas, calibres, etc.

f) Operar correctamente todos los tipos de máquinas, herramientas y calibres utilizados en los trabajos de su oficio.

g) Conocer las normas básicas de higiene y seguridad industriales referidas a los trabajos de su oficio.

**MEDIO OFICIAL ADELANTADO:** - Es el obrero que habiéndose desempeñado con eficacia como medio oficial por lo menos durante ~~2 meses~~ ha adquirido un buen conocimiento de todas las técnicas operativas de su oficio, pero no ha alcanzado aún la competencia necesaria como para ejecutar cualquier tarea del mismo con la precisión y rapidez exigible al oficial.

Es condición indispensable para revistar en esta categoría, tener los conocimientos que a continuación se detallan, sobre los cuales se tomará un examen de idoneidad y/o evaluación adecuada.

a) Conocer y aplicar las operaciones fundamentales de aritmética, geometría y rudimentos de trigonometría, requeridas para el desarrollo normal de sus tareas.

Estos conocimientos deberán aplicarlos para resolver los problemas de cálculos que se le presentan en la interpretación de los planos, en la preparación de las máquinas y durante la ejecución de los trabajos de su oficio.

1. 5402, alternadas y 50 cm consecutivas  
2. 1040