



90/75. - Empresa



Ministerio de Trabajo

Lugar y fecha de celebración: CORDOBA, 17 de julio de 1975

Personal beneficiado: 1.300

Personal comprendido: Obreros y Empleados de Perkins Argentina S.A.I.C.

En la Ciudad de Córdoba, a los diecisiete días del mes de julio de Mil novecientos setenta y cinco, se reúne la Comisión Paritaria constituida por el Ministerio de Trabajo, asistiendo en representación del Sindicato de Trabajadores de Motores Diesel Livianos, los señores Américo Rosa Aspitia, Miguel Angel Aguera y Enrique J. Villa, en su caracter de miembros paritarios titulares y en representación de Perkins Argentina S.A.I.C., el Dr. Alberto Novillo Saravia, Contador Juan C. Bertinotti y Sr. Carlos C. Guzmán; presidiendo el acto el Presidente de la Comisión Paritaria Sr. Edelmiro Pedro Ghigo. --

Abierto el acto, ambas partes, de común acuerdo, CONVIENEN:

Artículo 1º. -- JURISDICCION. Establecer el presente convenio colectivo de trabajo, cuya aplicación es obligatoria en la jurisdicción territorial de la Empresa en la Provincia de Córdoba.

Artículo 2º. -- VIGENCIA. Las disposiciones del presente convenio colectivo de trabajo serán:

- a) Condiciones de trabajo: regirán por el término de un año a partir del 1º de junio de 1975. --
- b) Salarios: Se harán reajustes salariales cada cuatro meses, tomando como base el índice de costo de vida que publica la Dirección Nacional de Estadísticas y Censos. Esta cláusula tendrá vigencia hasta tanto empiece a funcionar el / / / /



////Instituto Nacional de las Remuneraciones.-

Artículo 3º.-CONTENIDO DEL CONVENIO. PERSONAL COMPRENDIDO. El presente convenio establece las condiciones mínimas de trabajo, jornales y categorías para el personal masculino y femenino en relación de dependencia con Perkins Argentina S.A.I.C., ya sea permanente o de temporada. Quedan excluidos de este convenio, el personal jerárquico, de supervisión, el de vigilancia, secretarías de Gerencia General y de Departamentos.-

Artículo 4º.-RECONOCIMIENTO REPRESENTATIVO MUTUO. Las partes que suscriben el presente convenio de trabajo, se reconocen como únicas entidades representativas según lo establecido por la legislación en vigencia. El carácter único y representativo de las partes surge de las consideraciones siguientes: a)Perkins Argentina S.A.I.C. ejerce su actividad principal en la rama de fabricación y comercialización de motores diesel. b)El Sindicato de Trabajadores de Motores Diesel Livianos, constituye la única entidad profesional de trabajadores inscripta y habilitada para ejercer la legítima representación del personal obrero y de empleados. A los efectos del presente convenio, ambas partes convienen en formular las siguientes aclaraciones: 1)El Sindicato de Trabajadores de Motores Diesel Livianos se denominará en adelante "Sindicato". 2)Perkins Argentina S.A.I.C. se denominará como "Empresa". 3)El personal obrero beneficiario del presente convenio de trabajo se designará con la expresión "El personal".

Artículo 5º.-EFECTIVIDAD. El personal nuevo que ingrese a la empresa, adquirirá efectividad desde su ingreso, en la clase, categoría y cargo por los que ingresó a la empresa, no pudiendo ser removido en forma que importe un descenso en lo económico o moral del trabajador.-

*[Handwritten signatures and scribbles on the left margin]*

*[Handwritten signatures and the word PRESIDENTE]*



////

Artículo 6°..-CONDICIONES DE INGRESO. Para el ingreso al servicio de la empresa, será indispensable reunir las siguientes condiciones:

- a) Tener 18 años de edad cumplidos, como mínimo, salvo las excepciones que las circunstancias aconsejen.
- b) Poseer la competencia necesaria que se acreditará según la naturaleza de cada empleo, con título o certificado de instituciones de enseñanza, o bien rindiendo examen de competencia.
- c) Ser declarado apto por el servicio médico de la empresa.
- d) Comprobar con documentación fehaciente, que los datos consignados en la solicitud de ingreso que forma parte del presente convenio colectivo de trabajo, son exactos.
- e) Aportar certificados de los empleos anteriores, si los hubiere, aclarando el motivo de cesación de contrato.
- f) Certificado de buena conducta expedido por la autoridad policial competente.
- g) Acompañar la libreta sanitaria expedida por el Ministerio de Asistencia Social y Salud Pública y/o la libreta de higiene personal otorgada por la autoridad competente.
- h) Las cargas de familia no serán impedimento para el ingreso.

Artículo 7°..-OBLIGACIONES DE LA EMPRESA. Son obligaciones de la Empresa:

- a) Dar cumplimiento a sus obligaciones y responsabilidades.
- b) Establecerá, administrará métodos y programas de trabajo, de acuerdo a las necesidades de la empresa y las tareas que realiza, con información al Sindicato.
- c) Proveerá el número de personal estable necesario para cumplir con los programas de producción establecidos.
- d) La Empresa mantendrá el orden y la disciplina dentro de los establecimientos.
- e) Perkins Argentina proveerá todas las herramientas, las que se-

Presidente



70

Ministerio de Trabajo

////

rán marcadas cuando ello resulte factible, equipos indispensables, lugares de trabajo adecuados y elementos de seguridad, los que deberán estar en buen estado de conservación y funcionamiento. Se proveerán cajas metálicas con llave o candado individual para guardar las herramientas que el personal tenga a su cargo.

f) La Empresa procurará evitar cualquier intento de violación de los cofres de herramientas, lo que constituirá falta grave para el autor. Cuando se deba proceder a abrir cajas de herramientas, se hará en presencia del titular de las mismas o del representante sindical del Departamento si aquél no se hallare presente.

g) En caso de tener el personal herramientas a cargo temporario, que deban ser devueltas en el día, el Supervisor programará su devolución antes de la finalización de la jornada de trabajo.-

h) Proveerá de todos los elementos al personal, necesarios para la protección contra los riesgos del trabajo; tales como caretas, anteojos, zapatos protectores (para todo el personal), delantales, guantes, auriculares adecuados para el personal que realice tareas en zona de trabajo ruidoso. En el caso de que por cualquier razón un operario fuera trasladado provisoriamente a otra sección de mayor riesgo que aquella en la que se desenvuelve normalmente, se le proveerá de todos los elementos de seguridad y protección necesarios para su nueva tarea. Todo lo que se refiere a seguridad e higiene de trabajo, se regirá de acuerdo a la ley 19587 y su decreto reglamentario 4160/73. Asimismo al personal que ingrese se le proveerá de todos los elementos en el momento de su ingreso.-

i) Salvo caso fortuito o fuerza mayor, según lo establece el Código Civil, se pondrán los edificios e instalaciones de trabajo en perfectas condiciones, salubridad, visibilidad y bienestar para el personal, con la utilización racional de luz natural o mediante iluminación que sea suficiente y adecuada a la naturaleza del



Ministerio de Trabajo

trabajo y al medio ambiente, adoptando los medios aptos para evitar al personal las inclemencias del tiempo, las bajas y altas temperaturas, proveyendo de calefacción y ventilación en cada época del año según la estación. Cuando por accidente o fenómenos naturales hubiere interrupción, cesación o destrucción de estas condiciones, que serán controladas por la parte obrera a través de la CIR, la empresa las repondrá lo antes posible. La instalación de la calefacción deberá estar concluída antes del 31 de mayo de 1976.-

j) Se proveerán servicios sanitarios, como así también duchas de agua caliente y fría y elementos de higiene (polvo limpiador, jabón y papel higiénico) en perfectas condiciones de higiene, en número suficiente para el personal y en todos los turnos de trabajo.-

k) Se suministrará permanentemente agua de Obras Sanitarias para beber, higienizarse, como asimismo para la preparación de elementos y limpieza de utensilios en el comedor. Se proveerá también a surtidores enfriadores y duchas.

l) Se instalarán en los vestuarios guardarropas con llave individual para el personal, de aproximadamente 40 x 40 x 70 cms. de ancho, profundidad y altura respectivamente. Dichas llaves las poseerá el personal titular del guardarropas y el duplicado estará reservado en un transparente asegurado por dos candados; de los cuales de uno mantendrá las llaves la empresa y del otro el Sindicato. La Empresa arbitrará los medios necesarios para que los Vestuarios y guardarropas sean en número y espacio suficientes para el normal desenvolvimiento de los operarios.

m) El polvo, vapores y emanaciones de tipo nocivo que afecten al personal, serán captados por medios mecánicos, químicos u otros en sus lugares de origen y evacuados al exterior de la planta

  
PRESIDENTE



Ministerio de Trabajo

////

mediante extractores, colectores u otros medios, colocados en los lugares de trabajo, máquinas o sectores en los que haya desprendimiento o emanaciones de polvo, gases, humos y todo aquello que sea nocivo a la salud del personal, en la proporción que señalen los usos técnicos; manteniéndose en perfecto estado de funcionamiento, salvo casos de fuerza mayor a criterio de la autoridad competente. La Empresa dispondrá una cantidad suficiente de extractores de polvillo para reemplazo en casos de reparación de los ya instalados, por rotura o deterioro de los mismos.

- n) Al personal que efectúe tareas comprobadas y declaradas insalubres, se le suministrará libre de cargo los medios técnicos y médicos dictaminados que lo resguarde de los efectos perniciosos de agentes nocivos a criterio de la autoridad competente.
- ñ) Los sitios peligrosos serán advertidos con avisos visibles; las máquinas estarán instaladas en forma que no ofrezcan peligro, con barandas protectoras para el personal cuando corresponda, y en general se adoptaran medidas tendientes a evitar accidentes.
- o) Se contará con los elementos indispensables para la atención médica de urgencia, sala de primeros auxilios, atendidas por profesionales médicos, permanentemente en todos los turnos; botiquín con los medicamentos que la empresa proveerá según necesidades; camillas distribuidas racionalmente en los lugares de trabajo y una ambulancia en condiciones convenientemente equipada para traslados de urgencia, la cuál estará equipada con caja de paro cardíaco, desfibrilador, caja de traqueotomía y tubo de oxígeno; la cuál se mantendrá en planta.-
- p) Ningún superior podrá reconvénir disciplinariamente al personal en presencia de terceros. El personal recibirá una copia de la planilla disciplinaria. Las sanciones caducarán de acuerdo a la ley 20.744.-



Ministerio de Trabajo

- ///q) La requisa del personal se realizará únicamente mediante el sistema de timbre intermitente, en lugar privado y delante de testigos.
- r) Entregará un talón-control al personal, en el que acredite haber denunciado el nuevo domicilio real.
- s) Proveerá al personal, libre de cargo, un ejemplar del convenio colectivo de trabajo convenientemente encuadrado en medidas aproximadas de 10x18 cms. dentro de los sesenta días de homologado.
- t) Exigir al personal que acredite su estado civil, filiación de sus hijos y si concurren o no a establecimientos educacionales.
- u) Se instalarán dos secadores automáticos en cada baño.
- v) Comedor adecuado para ser utilizado toda vez que se trabaje en horario continuado de ocho horas o más con provisión de comida, subvencionada setenta por ciento por la empresa y el treinta por ciento restante por el personal. Desde el 1º de abril al 30 de octubre de cada año se distribuirá y venderá al personal en su lugar de trabajo café caliente, y durante todo el año bebidas gaseosas en todos los turnos.
- A tal efecto, para consumir y adquirir estos elementos, la empresa acordará interrumpir las tareas durante diez minutos.-
- w) Servicios sociales posibles a juicio de la empresa, tendientes a la protección integral del personal. La Empresa abonará en el mes de marzo de cada año y por única vez la suma de CUATROCIENTOS PESOS en concepto de subsidio escolar (dejándose sin efecto la entrega de guardapolvos), por cada hijo que concorra a escuela primaria y preescolar (no guarderías).
- x) Reconocimiento de los dirigentes sindicales que hayan sido electos de acuerdo a las previsiones de la ley.
- y) La Empresa organizará y tendrá actualizado permanentemente un fichero clasificado de grupos sanguíneos del personal. // // //



74  
BIBL

Ministerio de Trabajo

///La Empresa efectuará los descuentos de cuota social sindical y de obras sociales, de acuerdo a la legislación en vigencia, como agente de retención.

a-a)Será obligación de la Empresa disponer la realización de desinfecciones y eliminación de insectos y otros animales dañinos o nocivos a la salud.

b-b)La Empresa procurará organizar cursos de capacitación técnica para los dependientes cuando lo soliciten un mínimo de diez interesados de cada especialidad.

c-c)La Empresa proveerá un transparente por Sección para uso e información del personal.

d-d)La Empresa abonará un subsidio adicional por hijo o hijos que asistan a establecimientos provinciales y especiales de reeducación física y mental, con un porcentual igual a los gastos médicos y técnicos fehacientemente comprobados.

e-e)La Empresa se compromete a instalar en un lapso de noventa días de firmado este convenio, guinches eléctricos o neumáticos en todas las máquinas que actualmente tienen guinches manuales en línea de blocks de cilindros y donde de común acuerdo con la CIR se fije o crea conveniente.

f-f)En ningún caso los ritmos de producción podrán alterar las normas de seguridad y prevención de accidentes.

Artículo 8°.-OBLIGACIONES DEL PERSONAL. El personal al aceptar los derechos y mejoras que se le reconozcan, considera como deber esencial el cumplimiento de sus obligaciones específicas. A tal efecto debe prestar su ayuda con voluntad para el resultado satisfactorio de todo aquello que signifique progreso y mejoramiento.-

a)El personal entregará su trabajo correctamente efectuado é iden-///

  
PRESIDENTE

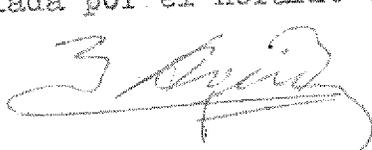


Ministerio de Trabajo

////

tificado y comunicará a su superior cuando le constare ser inútil o defectuoso. El personal, una vez que haya entregado lo producido al supervisor y aprobado por inspección, termina su responsabilidad, adquiriendo todos los derechos que por producción le pudieran corresponder.

- b) Sin excepción, el personal deberá comunicar al superior más inmediato toda circunstancia anormal y peligrosa que observe, avisar de herramientas o materiales abandonados o expuestos que se encuentren en su sector de trabajo y no correspondan al mismo y dar parte de los efectos personales que hallare. Podrá rehusar la prestación de trabajo, sin que ello le ocasione pérdida o disminución de la remuneración, si el mismo le fuera exigido en transgresión a las condiciones de seguridad, siempre que exista peligro inminente de daño o se hubiera configurado el incumplimiento de la obligación mediante constitución en mora, o si habiendo el organismo competente declarado la insalubridad del lugar, el empleador no realizara los trabajos o proporcionara los elementos que dicha autoridad establezca (Art. 83 de la Ley contratos).-
- c) El personal deberá ser correcto en el trato mutuo, recibir y cumplir en forma correcta las órdenes de su supervisor dentro de las horas de trabajo y en lo atinente a éste.-
- d) Es obligatorio el uso de todos aquellos elementos de protección que la empresa ponga a disposición del personal en salvaguardia de posibles accidentes y muy especialmente lo que se refiere al uso de caretas, anteojos y zapatos protectores, guantes, delantales y todo elemento indispensable para la protección contra los riesgos de trabajo.
- e) El personal no deberá efectuar trabajos particulares dentro de los establecimientos.-
- f) El personal deberá estar preparado en su puesto de trabajo a la hora señalada por el horario establecido para la iniciación de

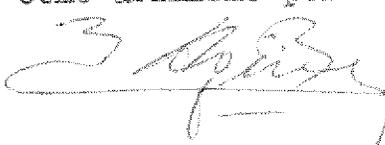
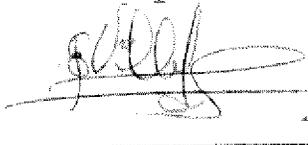
    
PRESIDENTE



Ministerio de Trabajo  
////

sus tareas, salvo causa justificada.-

- g) El personal, sin excepción deberá cumplir y respetar todas y cada una de las normas de seguridad existentes en los establecimientos de Perkins Argentina.
- h) El personal deberá cumplir las normas de seguridad y prevención de accidentes, sin que el ritmo de producción pueda en ningún caso, alterar éstas.-
- i) Facilitar a la Empresa, en cada caso de enfermedad y accidente el inmediato control de los mismos y su posterior desarrollo entre las 8 y las 21 horas.-
- j) Solicitar por escrito cualquier permiso de los previstos en este convenio, especificando las causas del mismo.
- k) Respetar los desplazamientos de mano de obra dispuestos por la empresa y que estén dirigidos a la reorganización del trabajo con miras a la obtención de una mayor productividad o por razones de servicio, sin afectar la remuneración ni los aspectos morales o espirituales del o de los afectados, la especialidad y la jerarquía, debiendo contemplarse el necesario período de aprendizaje, previa notificación de las causales que lo motivan.
- l) Mantener en buen estado de uso y limpieza las máquinas, muebles, útiles, herramientas, equipos y demás instalaciones que le confíe la empresa, haciéndose responsable de ellos, salvo fallas de carácter técnico o por circunstancias no imputables al dependiente.
- m) Cumplir con los turnos y horarios que la empresa tenga establecidos o que pueda establecer según las necesidades del servicio, observando las limitaciones impuestas por la legislación sobre la jornada de trabajo y las autoridades de aplicación.
- n) Someterse a la requisa personal por parte de la empresa a la entrada y salida de los establecimientos, sin afectar la moral y el decoro, como asimismo permitir la requisa de sus vehículos



Ministerio de Trabajo

////

y efectos que porte en la zona de guardia, según el art.7° inc. q), dentro del Establecimiento.-

ñ) Someterse a los exámenes sanitarios y vacunaciones que la Empresa disponga bajo control médico, dentro de la jornada legal, y no significando en ningún caso una disminución en la remuneración.-

Artículo 9°.- DERECHOS DEL PERSONAL. Toda persona que trabaje en relación de dependencia con la empresa, tendrá los siguientes derechos:

a) Jornada legal de trabajo.

b) Salario según el convenio y su categoría.

c) Efectividad en el empleo desde que comienza su relación de dependencia con la Empresa.

d) Ser calificado dentro de una de las categorías que estipula el presente convenio y las que oportunamente determine la Comisión Paritaria de Interpretación que preve el art. 15 de la Ley 14.250.-

e) Resolver sus conflictos con la empresa previa intervención de la CIR, en la que se levantará un acta de lo tratado, y una vez agotadas las deliberaciones sin resultado positivo, ambas partes quedarán en libertad de acción para recurrir ante quien consideren competente, pudiendo hacerlo personalmente o a través de su delegado, la CIR o el Sindicato, a elección. Todas las respuestas en las distintas instancias deberán hacerse por escrito.

f) En caso de omitirse algún concepto en la liquidación de haberes, la empresa otorgará un anticipo por un importe equivalente dentro de las 24 horas de efectuado el pago de haberes.

g) Cuando un miembro del personal considere que una situación lo afecta en forma desfavorable, podrá referirla en forma verbal a su supervisor. De no satisfacerle la respuesta dada al pedido, podrá plantearla al Sindicato.

  
PRESIDENTE



Ministerio de Trabajo

////

h) Los miembros del personal tendrán derecho a cambiar de turno con otro trabajador de su misma sección, previa autorización de su superior jerárquico.

i) El personal podrá solicitar cambios de tareas.

j) Si por razones de fuerza mayor y/o caso fortuito, como inundaciones, falta de material, materia prima, etc., la empresa suspende las tareas o no las inicia, deberá pagar los jornales conforme lo dispone la ley que rige en la materia (Capítulo V de la Ley de Contratos).-

Artículo 10°.- JORNADA DE TRABAJO. Se entiende por jornada legal de trabajo, la que establecen las leyes, tanto nacionales y/o provinciales sobre la materia, de acuerdo a los distintos tipos de tareas que se realicen en la empresa (salubre, insalubre, nocturna o mixta).

Las partes contratantes establecen como jornada normal de trabajo ocho horas cuarenta y ocho minutos de lunes a viernes. El personal que voluntariamente concurra a prestar servicios a la empresa los días sábados percibirá sus haberes hasta las 12 horas con el cincuenta por ciento de recargo de su remuneración habitual o normal; después de las 12 horas, con el 100 % de recargo sobre su remuneración habitual; mientras no sea el sábado jornada habitual o normal. Se entiende por jornada normal o habitual de trabajo aquella que se efectúa en forma permanente y continua, excluyéndose las transitorias y/o urgentes.

Al personal que complete veinticinco horas extras en la quincena, se le abonará un adicional del cien por ciento sobre las horas extras que excedan de veinticinco.-

Artículo 11°.- DIAS NO LABORABLES. Son todos aquellos consagrados por la ley que rige la materia. En los días 24 y 31 de diciembre no se desarrollará actividad, abonándose al personal el jornal dia-

*[Handwritten signatures and initials]*  
PRESIDENTE



Ministerio de Trabajo

////

rio habitual. El Sindicato podrá solicitar a la empresa que los días lunes de carnaval, y el 1º de noviembre sean considerados no laborables, en los cuales la empresa, cuando se haga lugar a ello, interrumpirá sus actividades normales. Para ello la Comisión Interna deberá efectuar el correspondiente pedido por escrito con una anticipación mínima de dos días hábiles al día que se solicita sea considerado no laborable. El mismo día de recibirse la solicitud, la empresa dará su contestación indicando en tal oportunidad la nómina del personal cuyos servicios se requieran durante el día no laborable que motiva el pedido. El personal no incluido en dicha nómina tendrá el día franco sin goce de haberes.

Establécense como días no laborables, en los cuales el personal no prestará servicios ni recibirá retribución, el Viernes Santo, Corpus Christi, 8 de Diciembre y 1º de Enero; sin perjuicio de la opción de la empresa en los días no laborables optativos, los que deberá comunicar al personal con dos días hábiles de anticipación. Al personal que se desempeñe en los cuatro días establecidos como no laborables, se les abonará el jornal con un recargo del cincuenta por ciento, considerándose como horas extras al sólo efecto del límite y adicional pactado por el artículo 10 del convenio en vigencia.

Artículo 12º.- FERIADOS NACIONALES. El personal que trabaje en los días establecidos feriados nacionales por la ley y que deban hacer lo por razones urgentes y/o imprevistas, percibirá el jornal con el ciento cincuenta por ciento de recargo. En caso de que resoluciones de autoridad competente establezcan adicionales superiores, se abonará solamente el mayor. El 1º de Mayo no se desarrollarán actividades.

Artículo 13º.- AUTORIDADES DE APLICACION. Se considerará autori-

*[Handwritten signatures and initials on the left margin]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
PRESIDENTE

////



Ministerio de Trabajo

////

dad de aplicación al Ministerio de Trabajo, a todos los efectos que hubiere lugar.

Artículo 14º.- VACANTES. Para cubrir vacantes que se produzcan en la empresa y/o puestos nuevos que se llegaran a crear:

- a) Se dará preferencia al personal en actividad, atendiendo a disposiciones específicas de esta convención, siendo considerados además de la idoneidad y contracción al trabajo, como elementos calificantes, la antigüedad, disciplina y asistencia, teniendo prioridad en caso de empate, los de menor categoría.
- b) Producida la vacante, la empresa colocará en transparente el llamado a concurso con una anticipación de diez días hábiles, indicando conjuntamente las condiciones y conocimientos generales para cubrir la vacante, de acuerdo al convenio.
- c) La empresa considerará las solicitudes de los interesados y siempre tendrán prioridad los dependientes que pertenezcan a la Sección o Departamento donde ella se produzca.
- d) Los candidatos aceptados de acuerdo con lo establecido en los incisos anteriores, rendirán ante la Empresa un examen teórico práctico de acuerdo a lo previsto en el inciso b) de este artículo, con la presencia del delegado respectivo.
- e) El aspirante elegido será designado en la vacante respectiva por un período no mayor de treinta días. Si resulta apto pasará a revistar en dicha categoría con todas las atribuciones correspondientes a la misma. Caso contrario, y si no reuniera las condiciones necesarias para desempeñar las tareas asignadas, será redestinado a su tarea anterior.
- f) En caso de no aprobar el examen, no podrá postularse en nueva vacante antes de 45 días.
- g) El resultado del concurso se notificará a cada candidato y se informará al delegado participante.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

////  
*[Handwritten signature]*  
Presidente



Ministerio de Trabajo

Obra y Emprestio de  
Perkins Argentina S.A.I.C.  
- 15 -  
Cant. : 1300

JULIO  
81

90/75

h) El lapso en que quede vacante el puesto y se haga cargo el que ganó el concurso, la vacante será suplida por un dependiente designado por la Empresa en calidad de suplente, debiendo abonarse en todos los casos los jornales que el presente convenio establece para dicha categoría, siempre que sean superiores al que gozaba el trabajador hasta ese momento. El período de suplencia hace antecedente para el concurso.

i) Para tener derecho a la categoría superior en caso de nuevas tareas o reemplazos en tareas de mayor categoría, el operario deberá cumplir por lo menos 200 horas continuas o alternadas. Para cumplir con este objetivo el personal recibirá del Supervisor constancia en cada caso.

j) En caso de fallecer un dependiente de la Empresa, la misma dará prioridad para cubrir la vacante por ingreso a familiares que reúnan las condiciones previstas por este convenio y de acuerdo a las necesidades de la empresa.

k) El ganador de la vacante será trasladado a sus nuevas tareas.

l) Una vez agotadas las instancias previstas en el inc.c) de este artículo, la empresa procederá a tomar nuevo personal.

Artículo 15º.- TRABAJO DE MENORES. La Empresa dará cumplimiento a las disposiciones y reglamentaciones vigentes que rigen en lo referente al trabajo y descanso de los menores de 18 años de edad.

A todos los efectos se computará la antigüedad de los menores a partir de la fecha en que cumplan los 18 años de edad.

Artículo 16º.- REGIMEN DE SUELDOS Y JORNALES.- El personal percibirá sus haberes conforme a disposiciones del artículo 14 de la ley 20744.

a) Se conviene que los jornales a regir desde el 1º de Junio de

1975 son:	Básicos	con Sábado Inglés
C Peón	\$ .30,66	\$ .33,44
B3 Operario de Producción	32,42	35,36

*[Handwritten signatures and stamps]*



Ministerio de Trabajo

	Básico	c/Sab. Ingles
/// B2 Operario de Producción Calificado	\$ 33,50	\$ 36,54
B1 Operario de Producción Especializado	" 37,02	" 40,38
A3 Medio Oficial	" 35.—	" 38,18
A2 Oficial	" 39,10	" 42,65
A1 Oficial Especializado	" 40,93m	" 44,65
Ald Oficial Especializado y Técnico	" 42,67	" 46,55

Hasta tanto entre en vigencia el Instituto Nacional de las Remuneraciones, estos jornales serán ajustados cuatrimestralmente, teniendo como base los índices de costo de vida de la Dirección Nacional de Estadísticas y Censos.

b) Las categorías se ajustarán a la clasificación que se detalla en el art.º 56 de este convenio.

c) La Empresa abonará \$ 0,30 por hora y por año de antigüedad, a partir del primer año.

d) Dentro de los noventa días, se formará una comisión paritaria que concretará en el curso del año 1975 una evaluación de tareas y grados para el personal administrativo. Esta comisión efectuará una reconsideración de algunos sectores de jornalizados conforme a la estructura de categorías vigente.

e) Al personal administrativo se le concede un aumento del CIENTO SIETE POR CIENTO sobre sus haberes vigentes al 31 de mayo de 1975.-

f) En casos excepcionales el Sindicato podrá solicitar el adelanto de pago por 24 horas de la quincena.

Artículo 17º.- REINGRESO A LA EMPRESA. En caso de reingreso de un dependiente a la Empresa, se estará a las disposiciones del art. 277 de la ley 20744.-

Artículo 18º.- TRABAJOS INSALUBRES. La Empresa dará cumplimiento a las disposiciones contenidas en la ley 11.544, agregándose las siguientes normas especiales:

a) Los lugares donde se realicen las tareas declaradas insalubres por la autoridad competente, deberán ser aislados en la forma que indiquen los organismos técnicos de la mencionada autoridad.

*[Handwritten signatures and stamps]*  
PRESIDENTE



Ministerio de Trabajo

////

- b) El personal que realice tareas insalubres, declaradas por la autoridad competente, que sean continuas o discontinuas durante un periodo mínimo de cuatro horas diarias, se le asignará el horario y el jornal que la ley establece.
- c) A todo el personal que realice tareas insalubres, declaradas por la autoridad competente, cualquiera fuere el trabajo o la especialidad que revista, se le dará sin cargo el complemento dietético adecuado.
- d) Examen médico cada año al personal que se desempeñe en pintura, soldadura, recuperación, bancos de ensayo de motores y tratamiento térmico. El tiempo que demande el examen será abonado como horas normales de trabajo.
- e) Se proveerán elementos de protección, delantales de amianto para todas las amoladoras, soldadores, tratamiento térmico y caldera; guantes de amianto para calderas y tratamiento térmico y soldadores. En Sala de Ensayo de motores, auriculares y sistemas de ventilación forzada. Lavadoras; botas guantes y máscaras. Anteojos recetados de seguridad cuando la índole de las tareas lo requieran, para lo cual el operario presentará la receta correspondiente.
- f) Ambas partes acuerdan gestionar ante el Ministerio de Trabajo inspección a la Sala de Ensayo de Motores y Cabina de Pintura.

Artículo 19°.-VACACIONES. En materia de vacaciones se cumplimentarán las disposiciones de la Ley 20744 de Contratos de Trabajo, y las normas especiales que se consignan:

- a) Aquel personal que tenga más de 21 días de vacaciones, podrá fraccionar el periodo para utilizar siete días en la temporada invernal, para lo cual solicitará a la empresa al tiempo de ser notificado de sus vacaciones anuales, para que ésta////

*[Handwritten signatures and the word "PRESIDENTE" are present at the bottom of the page.]*



1984  
84

Ministerio de Trabajo

///resuelva cada caso particular. La Empresa programará la fecha de otorgamiento de estas vacaciones, dentro del periodo de vacaciones escolares.

- b) La Empresa comunicará individualmente y por escrito con 60 días de anticipación la fecha en que se otorgará la licencia anual, entregándole al personal copia de la notificación. Se estudiará la posibilidad de otorgar licencia contemporánea con el cónyuge cuando así lo soliciten, dando prioridad en caso de que en el sector se deje personal trabajando durante la licencia general, previa comprobación, con la anticipación de 60 días.-
- c) Cuando el dependiente solicite por escrito el adelanto o prórroga de su licencia dentro del periodo legal, la empresa considerará dentro de los cinco días si accede o nó al pedido.
- d) La Empresa abonará a todos los dependientes el último día de trabajo previo a su licencia anual, una bonificación extraordinaria equivalente a CIEN HORAS, incluida la proporción de Sábado Inglés.
- e) La licencia será irrenunciable, total o parcialmente.

Artículo 20.-INTERRUPCION DE LAS VACACIONES.

- a) Se interrumpirán, si durante el goce de las vacaciones anuales, el personal contrajera enfermedad inculpable o sufriera un accidente. Deberá comunicar tal circunstancia por telegrama a la Empresa, informando el domicilio donde se encuentra en caso de estar ausente del habitual, pudiendo la empresa constatarlo o presentando certificado médico visado por organismos oficiales.
- b) Se interrumpirán también las vacaciones, hasta un máximo de tres días, cuando el cónyuge o hijos contraigan enfermedad grave o crisis aguda y deban guardar reposo, exigiéndose los mismos requisitos del inciso a).-
- c) El personal que estando en uso de vacaciones anuales le falle-

*[Handwritten signatures and stamps]*  
PRESIDENTE



Ministerio de Trabajo

////ciera el cónyuge, hijo o padres, o naciera un hijo, podrá prolongar sus vacaciones anuales por el plazo establecido para las licencias por fallecimiento o nacimiento, a cuyo efecto deberá notificar a la empresa del hecho ocurrido.-

Artículo 21º.-LICENCIAS EXTRAORDINARIAS CON GOCE DE HABERES.

La Empresa otorgará las siguientes licencias extraordinarias remuneradas y por los términos que se estipulan en cada caso:

- a)CASAMIENTO: El personal gozará en concepto de licencia por matrimonio, doce días corridos pagos, pudiendo solicitar un día para casamiento civil, no pago, y podrá sumar la misma a las vacaciones anuales. El personal deberá solicitar esta licencia con 15 días de anticipación, debiendo recibir constancia de su pedido.
- b)NACIMIENTO: Gozará de una licencia de dos días hábiles, que se otorgarán, un día correspondiente al nacimiento y otro inmediato posterior, siempre que no coincida con sábado. La asignación por nacimiento será la dispuesta por la ley. En caso de nacimientos múltiples, la asignación y la licencia se aumentarán proporcionalmente. En caso de alumbramiento sin vida, se otorgará la licencia y se abonará el subsidio equivalente al de nacimiento. Para casos de adopción se otorgará el subsidio que establece la ley de Obras Sociales.
- c)MATERNIDAD: La licencia y demás derechos de protección a la maternidad serán los que establece la ley 20744.
- d)FALLECIMIENTO: Por fallecimiento de padres, cónyuge, hijos, hermanos o suegros del dependiente, hasta tres días hábiles inmediatos posteriores al fallecimiento. La Empresa abonará en el término de cuarenta y ocho horas al dependiente la suma de de Setecientos cincuenta pesos por fallecimiento de ~~1111~~

PRESIDENTE



Ministerio de Trabajo

////padres, conyuge o hijos, y de quinientos pesos por fallecimiento de hermanos o suegros. En caso de fallecimiento de padres, conyuge o hijos, el dependiente podrá solicitar un anticipo de hasta el importe de un mes de haberes que será descontado en veinte cuotas mensuales y consecutivas, dejándose expresamente aclarado que la suma entregada en calidad de préstamo es independiente de la que corresponde por el segundo apartado de este inciso.

c) ENFERMEDAD DE FAMILIAR: En caso de enfermedad grave o crisis aguda comprobada por el médico de la empresa, del cónyuge, hijos y familiares directos a exclusivo cargo del dependiente y que vivan en el hogar, la empresa otorgará una licencia extraordinaria con goce de haberes de hasta tres días por cada enfermedad y un máximo de quince días en cada año calendario.

f) DADORES DE SANGRE: La Empresa otorgará al personal que concurre a donar sangre, una licencia extraordinaria paga por el día en que se efectúe la extracción y hasta un máximo de tres días por cada año calendario. Para obtener el pago mencionado, el personal deberá avisar a la empresa el día anterior a la extracción como mínimo, salvo caso de urgencia y posteriormente al ingresar a trabajar aportará certificados médicos donde deberá constar el destinatario de la sangre donada, su domicilio y documento de identidad. La licencia extraordinaria que preve este inciso no es acumulable con las establecidas en los apartados precedentes de este artículo.-

g) EXAMENES: Con motivo de exámenes por estudios secundarios o universitarios, en institutos oficiales, incorporados a los mismos o legalmente reconocidos, tres días hábiles de licencia por materia a rendir, hasta un máximo de dieciocho días por cada año calendario, debiendo en todos los casos presentar ////

*[Handwritten signatures and the word PRESIDENTE]*



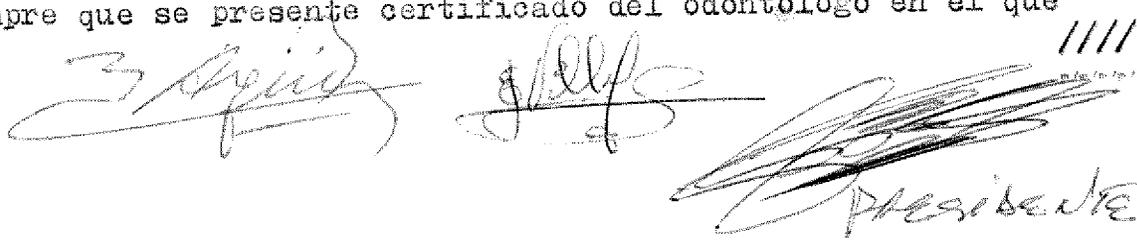
Ministerio de Trabajo

////el certificado que corresponda con indicación de la materia rendida, quedando establecido que no se otorgará más de dos veces la licencia por la misma materia aún en años sucesivos.

h)BECAS: En los casos en que el personal resulte ganador de becas para realizar estudios, investigaciones o cursos de perfeccionamiento técnico y/o de oficio, fuera del área de Córdoba, la empresa sumará su aporte facilitando su concreción, debiendo en cada caso conservar el puesto mientras dure la beca.

i)SERVICIO MILITAR: El personal que deba prestar servicio militar obligatorio, regular, ordinario o convocatoria especial, gozará de licencia por el periodo a cumplir, con una asignación mensual de quinientos pesos; siendo para ello indispensable tener la antigüedad mínima de ciento cincuenta días de trabajo efectivos y mantener su dependencia con la empresa. El interesado deberá solicitar la licencia con anticipación acompañando la citación o una constancia de las autoridades militares. Si el término de la prestación del servicio militar fuera prorrogado por castigo disciplinario, no tendrá derecho al pago del sueldo por el tiempo que comprenda la penalidad. No corresponde licencia al infractor a la ley de enrolamiento. Para el cobro de haberes presentará un comprobante que acredite la permanencia bajo bandera. El dependiente conservará el derecho al puesto que ocupara hasta treinta días después de terminado el servicio militar. Asimismo tendrá derecho al pago de los días que deba faltar para someterse a la revisión médica previa a la incorporación a las filas de las fuerzas armadas, hasta un máximo de tres días. El interesado deberá presentar certificado que acredite su concurrencia al examen.

j)EXTRACCION MOLAR: Se justificará el día con pago de jornal siempre que se presente certificado del odontólogo en el que

 ////



Ministerio de Trabajo

////conste la necesidad de reposo. En caso de intervención quirúrgica, se regirá por las disposiciones de la ley en lo que concierne a enfermedades.

k)MUDANZA: Se concederá un día pago para realizarla, solicitándola dentro de los tres días anteriores.

Artículo 22º- LICENCIAS EXTRAORDINARIAS SIN GOCE DE HABERES.

El personal podrá solicitar licencia sin goce de haberes por los siguientes conceptos:

- a)Hasta tres días hábiles por cada año calendario, por nacimiento de hijo, fallecimiento y enfermedad de familiares contemplados en el art. 21 y por exámenes.
- b)En los casos de cuestiones particulares la empresa contemplará la posibilidad de otorgar permisos especiales sin goce de haberes.
- c)Por becas, mientras dure la misma. Las obligaciones legales y convencionales de la empresa frente a quien haga uso de estas licencias se reducirán expresa y exclusivamente a la reserva del puesto.

Artículo 23º.-ESTUDIOS: La Empresa ubicará, dentro de las posibilidades de trabajo, en la Sección o turno más adecuado al personal que realiza estudios secundarios, universitarios o especiales, en Institutos oficiales o incorporados y que expresamente lo soliciten.

Artículo 24º.-ASIGNACIONES FAMILIARES: La Empresa debe abonar el salario familiar de acuerdo a los montos y familiares que establecen las disposiciones legales en vigencia. Por padres declarados incapacitados y a cargo exclusivo del dependiente, cualquiera sea la edad, una asignación idéntica a la que las leyes preven para la esposa. El personal deberá cumplir con los requisitos administrativos que la empresa establezca, pudiéndose ////

*[Handwritten signatures and the word PRESIDENTE]*



Ministerio de Trabajo

////constatar fehacientemente la exactitud y veracidad de las afirmaciones y certificados presentados para optar a esos beneficios. En caso de discrepancia sobre la incapacidad, la misma se determinará por dictamen de junta médica.

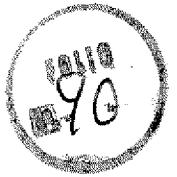
Artículo 25º.-CARGAS PUBLICAS. El personal gozará de las siguientes licencias extraordinarias:

- a) Con goce de haberes, cuando deba comparecer ante la autoridad administrativa del trabajo, nacional y/o provincial, salud pública, poder judicial, autoridad policial, etc., como testigo, siempre que se trate de asuntos directamente relacionados con la empresa, considerándose también como tales a los accidentes in itinere.
- b) Sin goce de haberes: conservándole el puesto, cuando se refiera a causales ajenas a la empresa, pero que deba concurrir a las reparticiones citadas en el inc. a).- En todos los casos al reingresar a la empresa deberá el personal acreditar fehacientemente su comparecencia ante la autoridad correspondiente.

Artículo 26º.-UNIFORMES. La Empresa proveerá al personal obrero de dos pantalones, dos camisas, dos birretes, dos toallas y una camiseta por año, sin cargo. La entrega deberá efectuarse en los meses de abril y octubre de cada año, salvo hipótesis de ingreso en épocas distintas, en cuyo caso será entregada en dicha fecha.-

- a) En caso de deterioro accidental, la empresa proveerá sin cargo la prenda afectada.
- b) Al personal de Inspección, además de las prendas mencionadas precedentemente, se le entregará dos guardapolvos por año, cuyo color quedará a elección de la empresa.
- c) Al personal de pintura, mantenimiento, lavadoras, tool room (sólo los que hacen mantenimiento de línea), se les //

*[Handwritten signatures and stamps]*



Ministerio de Trabajo

//// proveerá un tercer equipo de pantalón y camisa.-

- d) Al personal que realice tareas en forma permanente o circunstancial a la intemperia, se le proveerá ropa exterior de abrigo durante la temporada invernal.
- e) Al personal que efectúa tareas a la intemperie en días de lluvia, se le proveerá ropa protectora de agua, consistente en capa, botas, capucha o gorra especial para el caso.
- f) Durante el verano, a quienes realicen tareas a la intemperie, se les proveerá de sombrero.
- g) Al personal femenino se le proveerá dos guardapolvos anuales, cuyo color estará a criterio de la empresa, siendo su uso obligatorio.
- h) Al personal administrativo que realiza tareas en Planta, se le proveerá de dos guardapolvos anuales, siendo su uso obligatorio.
- i) Los choferes de autoelevadores serán provistos por la empresa de dos calzoncillos largos por año.
- j) Al personal se le proveerá de un par de zapatos de seguridad por año. En caso de deterioro, se repondrá un par mas. Para el personal de electricidad, se le proveerá zapatos especiales para la tarea que realiza. Estos serán entregados dentro de los meses de abril y mayo de cada año.-
- k) La Empresa proveerá cada dos años al personal, de una campera de tela.

Artículo 27°.-VIATICOS. El personal que realice tareas fuera de los lugares habituales de trabajo, percibirá las siguientes compensaciones:

- a) Con alojamiento, se establece el reintegro de gastos, incluyendo comidas, desayuno, refrigerio, lavado y planchado de ropa, propinas y otros gastos menores.
- b) Sin alojamiento, reintegro de gastos, incluyendo comidas, desayuno, refrigerios, propinas y otros gastos menores.

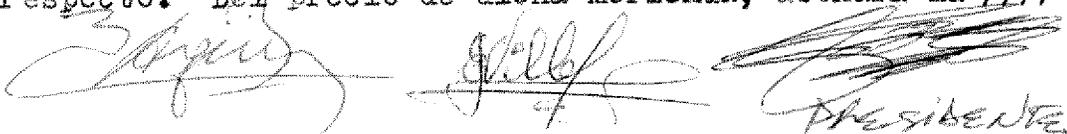


////

c) Gastos de movilidad: 1) Vehículo propio, por los gastos producido se reconocerá la suma de \$ 2,50 por kilómetro recorrido. Este rubro se demostrará con la hoja de ruta. 2) Vehículo de la empresa: Unicamente los gastos de nafta, lavado, engrase y averías del vehículo se tendrán en cuenta a los efectos de la liquidación y se demostrarán con la hoja de ruta. 3) Vehículos colectivos: La Empresa suministrará los pasajes o el importe de los mismos y el medio de transporte lo indicará la urgencia de la misión a cumplir.

d) Liquidación de gastos: Todos los gastos deberán liquidarse mediante el uso de los formularios oficiales al efecto, y adjuntando sin excepción los comprobantes correspondientes debidamente firmados y aprobados por el jefe de departamento respectivo. No se aceptarán liquidaciones con faltantes de comprobantes. Unicamente a quienes viajen con transporte colectivo se le aceptará la falta de comprobantes por gastos de taxi que se tratarán de evitar en lo posible y aquellos gastos que se originen por causas de fuerza mayor y que no pueden ser debidamente comprobados. Las liquidaciones deberán efectuarse de inmediato al regreso, caso contrario se descontarán los fondos provistos de los haberes a percibir. Igual criterio se seguirá con los excedentes sobre los montos fijados.

Artículo 28°.-MERIENDA Y BEBIDAS EN PLANTA. Se acuerda interrumpir la jornada de trabajo aproximadamente a media jornada por un periodo remunerado de treinta minutos los que serán destinados a la merienda o al descanso a opción del personal. Durante este periodo la empresa servirá una merienda adecuada en el comedor del establecimiento principal y en los locales adecuados, en un todo de acuerdo con lo dispuesto en las ordenanzas municipales al respecto. Del precio de dicha merienda, abonará la ////

  
PRESIDENTE



Ministerio de Trabajo

////empresa el setenta por ciento, y el treinta por ciento restante será a cargo del personal. El pago de dicha merienda se hará exclusivamente mediante vales que la empresa adelantará en número de veinte, firmando el personal en cada oportunidad un recibo autorizado para el descuento del importe de la quincena correspondiente. Desde el 1° de abril hasta el 30 de octubre de cada año se distribuirá y venderá al personal, en su lugar de trabajo, un tipo de bebida sin alcohol a temperatura adecuada. Para el desayuno y bebidas en planta la empresa venderá fichas de un valor adecuado antes y después del comienzo y finalización de cada turno de trabajo y durante el periodo de la merienda. No se aceptarán pagos en dinero en efectivo en oportunidad de hacer uso de los servicios mencionados. En caso de que el dependiente dejara de pertenecer a la empresa, se le reintegrará el valor de las fichas no utilizadas.

Artículo 29°.-INCAPACIDADES

a)TEMPORARIA, PARCIAL Y PERMANENTE. Cuando el personal sufriera incapacidad temporaria, parcial y permanente, y siempre que esta incapacidad no afectara ni impidiera la realización habitual de las tareas, será reintegrado a las mismas sin que ello afecte su categoría ni antigüedad. Cuando como consecuencia definitiva el personal sufriera una incapacidad temporaria y/o parcial y permanente y ésta afecte o impida la realización normal de sus tareas habituales, la empresa proveerá al trabajador incapacitado tareas que pueda cumplir dentro de su categoría y antigüedad. En aquellos casos especiales en que no existan tareas que pueda realizar el personal incapacitado dentro de la categoría que revista, la empresa le otorgará una ubicación, siempre que fuera posible, modificando la categoría conforme a las tareas asignadas, todo de acuerdo con la ley de contratos 20744.-

*[Handwritten signatures and initials on the left margin]*

*[Handwritten signatures and the word PRESIDENTE]*



Ministerio de Trabajo

////

b) INCAPACIDAD TOTAL Y PERMANENTE. Por accidente de trabajo, cuando como consecuencia definitiva de un accidente de trabajo, resulte una incapacidad total y permanente del operario, que impida todo trabajo al afectado, se procederá de la siguiente forma: 1) 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 periodo de incapacidad temporaria y hasta tanto sea declarada la incapacidad total y permanente, de acuerdo con el procedimiento y durante el término que establezca la legislación vigente y el presente convenio. 2) La Empresa será responsable directa de la asistencia médica y farmacéutica o tratamiento requerido durante el plazo que establece el inciso anterior, debiendo tomar las providencias necesarias para que en los casos graves que no puedan ser atendidos por el servicio médico habitual, el afectado sea tratado por especialistas, teniendo en cuenta la sugerencia formulada por el interesado. Esto también será de aplicación para la incapacidad parcial y permanente. 3) Fijada por el servicio médico de la empresa la incapacidad total y permanente, aceptada por el trabajador afectado, se procederá a liquidar la misma de acuerdo con el procedimiento de la ley y lo que establece a tal fin el presente convenio, sin descontar de su monto total los gastos que hayan resultado de los incisos uno y dos. en el supuesto que el trabajador afectado no aceptara el criterio sustentado por la empresa, podrá seguir el trámite legal ante la autoridad respectiva para su declaración. 4) En caso de incapacidad total y permanente derivada de un accidente de trabajo, la empresa abonará un subsidio adicional de DIEZ MIL PESOS.-

*[Handwritten signatures and initials on the left margin]*

Artículo 30°.-INDEMNIZACIONES POR ACCIDENTE.

Las indemnizaciones por incapacidades resultantes de acci////

*[Handwritten signatures and the word 'PRESIDENTE' at the bottom]*



Ministerio de Trabajo

////dentes del trabajo o enfermedades profesionales se liquidarán conforme a las disposiciones legales en vigencia. La Empresa procurará proporcionar trabajo a la esposa o hijos del operario fallecido o incapacitado total y permanente que esté en igualdad de condiciones con respecto a terceros para desempeñarse en la empresa. El pago de los treinta primeros días que no se trabajen como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, se harán como si el dependiente hubiera estado trabajando.-

Artículo 31º.- ENFERMEDAD O ACCIDENTE INCULPABLE. Se procederá de acuerdo a lo que establece la Ley 20.744.-

Artículo 32º.- CONCURRENCIA DEL PERSONAL A LA CLINICA DE PLANTA.- El personal accidentado o enfermo que haya comunicado su ausencia o que haya sido reconocido por un médico y su enfermedad le permita ambular, y siempre que no comunique en cada caso su imposibilidad de hacerlo, según lo establecido en el art. 31, deberá continuar concurriendo al servicio médico de planta los días y horas que se le señalen, de acuerdo a la ley 20.744.-

Artículo 33º.- ENFERMEDADES Y ACCIDENTES OCURRIDOS EN PLANTA. El personal que manifieste una enfermedad deberá comunicarla a su supervisor, quien arbitrará las medidas para que sea atendido en clínica de planta. Tal atención se efectuará tantas veces como la dolencia lo exija y la clínica de planta lo considere necesario. Cuando el consultorio de planta considere que el dependiente puede continuar trabajando y no obstante ello el personal manifieste su imposibilidad, podrá retirarse y hacerse atender por un médico particular, por su cuenta y sólo se abonará el día si prueba la enfermedad con certificado médico. En caso de divergencia se estará a lo dispuesto por la ley 20744.-

b)ACCIDENTES. Cuando el personal sufra un accidente en planta, la empresa arbitrará los medios para que aquél reciba atención médica necesaria en la emergencia. Cuando el personal //



*[Handwritten signatures]*  
Presidente



Ministerio de Trabajo

////manifieste haber sufrido un accidente en planta se confeccionará dentro de las veinticuatro horas una denuncia con tales manifestaciones y la de los testigos cuando los hubiere, suscripta por el supervisor y el personal interviniente, de la que quedará una copia en poder de cada parte. La calificación del hecho se realizará a la mayor brevedad que las características y circunstancias lo permitan. Cuando como consecuencia de la enfermedad o accidente el dependiente no se encuentre en condiciones de trasladarse por sus propios medios, la empresa lo hará trasladar por su cuenta, debiendo ser acompañado por un médico de la fábrica cuando las circunstancias lo requieran.

Artículo 34°.-ACCIDENTES IN ITINERE. Se considerará accidente in itinere aquél que sufriera el personal en el trayecto entre el lugar de trabajo y su domicilio o viceversa, y no haya sido interrumpido en interés particular del personal o por cualquier razón extraña al trabajo. Producido el accidente el personal para su denuncia ante la empresa se ajustará a todo lo determinado en el artículo 31 ausencias por enfermedad, y efectuará oportunamente la denuncia policial, la que presentará a la empresa.

Artículo 35°.- ALTAS MEDICAS. En aquellos casos que revistan características especiales y mediare una disparidad de criterio respecto del alta o baja médica del personal, fundada en certificaciones facultativas, se constituirá una junta médica a solicitud de cualquiera de las partes a fines de que determine sobre el particular. Dicha junta médica estara integrada por un representante de la empresa, uno del personal y un tercero de autoridad de aplicación y se constituirá dentro de las cuarenta y ocho horas de solicitada. Hasta tanto dicha junta médica se expida, la retribución salarial correspondiente a las ausencias a partir del alta o baja otorgada por clinica de planta se ajustará a estas certificaciones. Una vez expedida la junta médica, la calificación de las ausencias se adecuara a dicha resolución, todo de acuerdo con la ley 20.744.-

*[Handwritten signatures and initials]*



Ministerio de Trabajo

////posiciones de la ley 20744.-

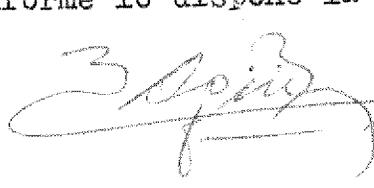
Artículo 36°.-DIA DEL TRABAJADOR DE PERKINS ARGENTINA. Se instituye el día 23 de julio de cada año como el día del trabajador de Perkins Argentina. Dicho día el personal no prestará servicios y se le retribuirá como si hubiera trabajado. En el caso de que, de común acuerdo se decidiera trabajar, los jornales serán incrementados en un cien por ciento.

Artículo 37°.-CASOS ESPECIALES CON TERMINO LEGAL VENCIDO. Cuando por consecuencia de una misma enfermedad, el personal hubiera cumplido los plazos legales pagados de licencia por enfermedad y no se encontrara en condiciones de reanudar tareas, la empresa considerará a su exclusivo juicio la posibilidad de otorgar días adicionales de jornales hasta un máximo de quince días.-

Artículo 38°.-REALIZACION DE TRABAJOS CORRESPONDIENTES A CATEGORIAS INFERIORES. Ningún personal podrá ser destinado a realizar trabajos que signifiquen disminución de categoría o importe un menoscabo moral. Si ocasionalmente no hubiera tareas en su categoría y tuviera que realizar tareas inherentes a una inferior de la que pertenece, no podrá sufrir modificaciones en su categoría ni en sus haberes, tratando de asignarle la mas acorde a las mismas.

Artículo 39°.-SITUACIONES ESPECIALES COMUNICACIONES AL SINDICATO.  
Las situaciones especiales que puedan afectar las actividades de toda la Planta, serán comunicadas dentro de las cuarenta y ocho horas anteriores al Sindicato, considerándose también como tales los cambios de horarios y feriados optativos.

Artículo 40°.- NOTIFICACION DE SANCIONES. La imposición de toda sanción disciplinaria será comunicada al operario correspondiente y a la entidad sindical por escrito en el formulario respectivo, conforme lo dispone la ley 20744. Queda aclarado que ////

    
PRESIDENTE



Ministerio de Trabajo

////la notificación no implica aceptación de la sanción impuesta. El personal a su ingreso a la empresa será notificado por escrito del régimen disciplinario.

Artículo 41°.- PREAVISO. Cuando la empresa preavise algún dependiente, se aplicarán las disposiciones legales vigentes en la ley 20744, en su artículo 252.-

Artículo 42°.- PREMIO POR ASISTENCIA. El premio por asistencia se abonará al personal jornalizado con la primera quincena subsiguiente y al personal mensualizado conjuntamente con los haberes del mes siguiente y conforme a la reglamentación vigente. El monto del premio por asistencia será de **DOSCIENTOS PESOS.-**

No se perderá el premio por:

- a) Licencia anual
- b) " por casamiento
- c) " por fallecimiento de padres, esposa, hijos o hermanos.
- d) " por nacimiento de hijos
- e) Gestión gremial del Secretario General, gremial administrativo, de actas, asistencial y tesorero de la Comisión Directiva Sindical, cuando dicha gestión sea personal, indelegable y fehacientemente comprobada, debiendo para ello mediar el respectivo pedido de permiso.
- f) Gestión bancaria, personal é ineludible que no exceda de 4 horas en el mes, fehacientemente comprobada. El permiso se otorgará siempre que previamente se hayan agotado las gestiones para lograr un cambio de turno.
- g) Inasistencia por donación de sangre para un compañero de trabajo, esposa, hijos, padres o hermanos del dependiente o de un compañero de trabajo.

Se perderá el premio por:

- a) Llegada tarde que exceda de 12 minutos
- b) Dos llegadas tarde en el mes que sumadas excedan de 12'.-
- c) Más de dos llegadas tarde, cualquiera sea el término de éstas
- d) Suspensión disciplinaria

*[Handwritten signatures and stamps]*  
RESIDENTE



Ministerio de Trabajo

- //// e) Incumplimiento de la jornada completa de trabajo  
f) Por cualquier otra inasistencia que no esté expresamente contemplada en esta reglamentación.

Artículo 43º.- REPRESENTACION GREMIAL. La Empresa reconoce que la Comisión Directiva del Sindicato de Trabajadores de Motores Diesel Livianos de Córdoba, Comisión Interna y Delegados, son los representantes del respectivo personal elegidos de acuerdo a la legislación vigente y que al igual que el personal que deje de prestar servicios en la planta por licencia sindical, no podrá ser suspendido ni despedido sin causa durante el tiempo que dure su mandato y se encuentre en ejercicio de su cargo, extendiéndose esa protección por el periodo que marca la ley de Asociaciones Profesionales. En el supuesto de reducción de personal y suspensiones masivas, se mantendrá la representación sindical que corresponda al personal que continúa prestando servicios. El Sindicato proveerá a la empresa y mantendrá actualizado un detalle indicando los delegados y miembros de Comisión Interna en las distintas secciones.

Artículo 44. COMISION DIRECTIVA.- La Comisión Directiva representará al personal ante la dirección de la empresa y ante las personas que ésta indique en todos aquellos asuntos relacionados con este contrato de trabajo, las leyes laborales vigentes y cualquier situación que pueda surgir de la relación contractual del trabajo.

Artículo 45º.- COMISION INTERNA DE RECLAMOS. INTEGRACION Y FUNCIONES. La Comisión Interna es el organismo de representación del personal ante la empresa y estará integrada por tres miembros titulares y tres suplentes. La Comisión Interna nombrará sus asesores cuando lo estime necesario, pudiendo la empresa hacer uso de la misma prerrogativa. Los miembros de la Comisión Interna////



Ministerio de Trabajo

////

dispondrán del tiempo necesario para llevar a cabo las actividades inherentes a sus funciones, tendientes al logro de las relaciones satisfactorias entre el personal, el Sindicato y la Empresa.-

La Comisión Interna tendrá las siguientes funciones:

- a) Velará por el cumplimiento del presente convenio.
- b) Presentará en las reuniones con la empresa aquellos reclamos que no hayan sido resueltos satisfactoriamente, a su sólo juicio, en la instancia primera de la Sección.
- c) Presentar directamente en las reuniones con la empresa, los reclamos que se vinculen con las tareas del personal.
- d) Presentar directamente en las reuniones con la empresa los reclamos que se refieran a la persona de los señores delegados.
- e) Cuando se creen nuevas tareas en la o las plantas de Perkins Argentina, la Comisión Interna se reserva el derecho de reclamar la determinación de las categorías que estime correspondan a dichas tareas de acuerdo con las prescripciones del presente convenio.

Artículo 46°.- COMISION INTERNA DE RECLAMOS. FUNCIONAMIENTO.

El funcionamiento de la Comisión Interna se ajustará a las siguientes normas:

- a) REUNIONES ORDINARIAS. Las reuniones ordinarias de la Comisión Interna con la empresa se realizarán semanalmente debiendo la parte sindical presentar los problemas, salvo aquellos de urgencia, veinticuatro horas antes por escrito a la parte patronal. Las reuniones se harán dentro de las horas de trabajo con tres de anticipación a la finalización de la jornada legal y podrá prolongarse una hora más, y en caso de que queda-

////  
  
PRESIDENTE



Ministerio de Trabajo

////

ran pendientes asuntos de urgencia, se continuarán tratando en reuniones extraordinarias. La Empresa podrá solicitar reunión ordinaria fuera de las horas de trabajo, abonándose en este caso como horas extras. En todas las reuniones se labrará acta por triplicado que se dará una a cada parte y el original quedará archivado en una carpeta especial.

- b) REUNIONES EXTRAORDINARIAS. Agotado el procedimiento de reclamo establecido en el presente convenio o en casos excepcionales o de urgencia, ambas partes podrán solicitar por nota escrita brevemente fundada, una reunión. Tanto la Comisión Interna como la representación de la empresa deberán tener facultades suficientes como para analizar y resolver definitivamente los problemas planteados y analizados en la reunión.-
- c) COORDINACION DE ACTIVIDADES EN PLANTA. Los miembros de la Comisión Interna solicitarán a sus supervisores inmediatos el permiso para hacer abandono de tareas cuando así lo requiera el cumplimiento de sus funciones.
- d) PROCEDIMIENTO ESCRITO. Todas las presentaciones y cuestiones planteadas, contestaciones y actuaciones entre la empresa y la Comisión Interna se efectuarán por escrito, debiendo firmarse mutuamente el correspondiente duplicado de recepción, labrándose acta de las reuniones conjuntas. Tanto la Comisión Interna como la Empresa deberán contestar por escrito todos los puntos que no queden resueltos en el transcurso de las reuniones ordinarias lo antes posible y dentro de un plazo máximo de cuatro días hábiles. Cuando por la índole del asunto formulado el mismo no pudiera ser contestado dentro del plazo señalado precedentemente, lo hará dentro de los cuatro días hábiles subsiguientes, previa comunicación por escrito a la otra parte.-

Artículo 47°.- REGIMEN DE CONSULTA DE DELEGADOS CON MIEMBROS DE COMISION DIRECTIVA Y LA COMISION INTERNA.

*[Handwritten signatures and stamps]*



Ministerio de Trabajo

////

- a) Cuando por una situación impostergable inherente a la normal relación laboral en el ámbito de la Sección, el delegado considere conveniente asesorarse con un miembro de la comisión directiva y/o comisión interna, solicitará permiso a su respectivo supervisor para dirigirse a entrevistar al miembro de la comisión que trabaje en el sector más cercano al suyo informando al supervisor sobre los motivos de la consulta.
- b) El supervisor de la Sección al que pertenece el delegado que solicita la entrevista adoptará las medidas necesarias para facilitar dicha reunión .

Artículo 48.- ESTABILIDAD Y REMUNERACION DEL DIRIGENTE GREMIAL

La Empresa se compromete a permitir que el secretario general del sindicato, el secretario asistencial o sus reemplazantes legales, puedan salir del establecimiento en horas de trabajo sin deducción de haberes a realizar gestiones inherentes al sindicato, las que deberán ser probadas fehacientemente. Mientras dure su mandato y hasta un año después, no podrán ser despedidos sin causa. El período de tiempo durante el cuál el secretario general o su reemplazante legal hubieren desempeñado las funciones será considerado período de trabajo a los efectos del cómputo de la antigüedad para establecer su derecho a los beneficios que por las leyes, convenciones colectivas o acuerdos, le hubieren correspondido.

Artículo 49.- COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION.

Queda convenido que las partes nombran una comisión que tendrá carácter de única para la interpretación del presente convenio colectivo de trabajo, con las facultades derivadas de la ley. La misma queda constituida por tres miembros titulares y dos suplentes por cada parte, pudiendo funcionar a requerimiento de cualquier



Ministerio de Trabajo

////

ra de las partes, previa comunicación por escrito, debiendo sus resoluciones quedar escritas.

ARTICULO 50°.- COMISION PARITARIA DE CONVENIO. REMUNERACION. La Empresa se hará cargo de las remuneraciones de hasta tres personas que hayan sido designadas para tratar la futura convención colectiva de trabajo, siempre que la misma se realice dentro del horario de labor.

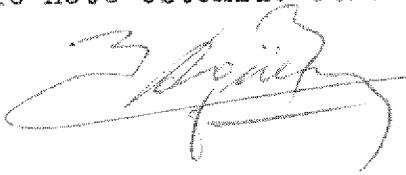
Artículo 51° LOCAL SINDICAL. La Empresa concederá al Sindicato un local para funcionamiento de una oficina sindical interna.

Artículo 52°.- REAJUSTE DE SUBSIDIOS. Los subsidios, con excepción del otorgado para Farmacias (Medicamentos) é Incapacidad, se reajustarán cuatrimestralmente de acuerdo al índice de costo de vida que publica la Dirección Nacional de Estadísticas y Censos.

Artículo 53°.- SUBSIDIOS PARA FARMACIA Y TRANSPORTE. La Empresa abonará al Sindicato como contribución para gastos de farmacia, la suma de \$.120.000 anuales, dividida en doce cuotas mensuales de \$.10.000 cada una. Asimismo, la empresa abonará a cada dependiente, la suma de \$.8.- por cada día efectivamente trabajado, como contribución para el pago de gastos de transporte.

Artículo 54°.- INVENTOS. En el caso de que un integrante del Personal inventara y patentara algún procedimiento o elemento que aumentara la capacidad de producción, incorporándolo a la misma y constituyendo en consecuencia un beneficio para PERKINS ARGENTINA, ésta retribuirá al titular de la patente, en proporción al beneficio neto que haya resultado como consecuencia de dicho invento.

En el caso de que PERKINS ARGENTINA patentara algún procedimiento o invento originado por algún integrante de su personal, incorporándolo a su Planta de Producción, de forma tal de causar un beneficio a PERKINS ARGENTINA, esta retribuirá al creador del invento en proporción al beneficio neto obtenido como consecuencia de su aplicación.

    
PRESIDENTE



Ministerio de Trabajo  
////

Artículo 55°.- PREMIO POR SUGERENCIA. REGLAMENTACION:

- a) Institúyese un premio ~~de \$500~~ de \$.500 (QUINIENTOS PESOS) que se otorgará al operario o empleado de Fábrica que mediante su gerencia, aporte una mejora a los métodos o procedimientos de la Empresa.
- b) Serán condiciones indispensables:
  - 1) Que la sugerencia importe una mejora apreciable.
  - 2) Que resulte de aplicación práctica.
  - 3) Que la Empresa la adopte.
  - 4) Que la sugerencia sea original, vale decir, que no conste como método o mejora preexistente en la documentación de la Empresa o como idea original de otra persona.
- c) Las resoluciones serán adoptadas por Gerencia, sin lugar a apelación.
- d) En caso de que una sugerencia, por su importancia revista el carácter de invento o sistema exclusivo de trabajo, quedará como propiedad exclusiva de Perkins Argentina S.A.I.C.

Artículo 56°.- CLASIFICACION GENERAL DE CATEGORIAS. Las tareas y categorías se clasifican:

Ald OFICIAL ESPECIALISTA Y TECNICO

Es el que debe poseer conocimientos totales teóricos y prácticos y el máximo grado de experiencia de un oficio especializado determinado.

Debe ser capaz de trabajar independientemente, ejecutando con la precisión exigible para esta categoría sobre la base de planos de conjunto y detalles, croquis, especificaciones, fórmulas e indicaciones escritas y/o verbales, cualquier tipo de trabajo de su especialidad o especialidades.

Corresponden a esta categoría, las tareas siguientes:

- Trazador Mecánico Especialista y Técnico
- Operador de Perforadora por Coordenadas
- Electricista de Máquinas Herramienta, Especialista y Técnico
- Ajustador Matricero Herramientista, Especialista y Técnico
- Inspector de Instrumentos de Medición de Precisión, Espec. y Tec.

*[Handwritten notes and signatures on the left margin]*

*[Handwritten signatures and initials at the bottom right]*



Ministerio de Trabajo

////

Mecánico de Máquinas Herramienta, Especialista y Técnico  
Especialista y Técnico de Ensayos Especiales  
Técnico Fresador Universal Especialista  
Técnico Rectificador Universal Especialista

A 1 - OFICIAL ESPECIALIZADO

Es el operario que realiza tareas que requieren el máximo grado de habilidad, además de varios años de experiencia y entrenamiento dentro de la especialidad y aquellos que aún no reúnen las condiciones para operario especialista y técnico.

Corresponden a esta categoría:

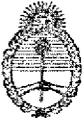
Oficial Especialista Trazador Mecánico  
Oficial Especialista en Electricidad de Máquina Herramienta  
Oficial Especialista Ajustador Matricero Herramientista  
Oficial Especialista Mecánico de Máquinas Herramienta  
Oficial Especialista en Ensayos Especiales  
Oficial Especialista Fresador Universal  
Oficial Especialista Rectificador Universal  
Oficial Especialista Preparador de Máquinas  
Inspector Especialista de Instrumentos de Medición de Precisión  
Operador de Máquinas Olivetti por Control Numérico  
Técnico Especialista en Aplicaciones de Motores  
Oficial Especialista Mecánico de Reacondicionamiento de Motores  
Oficial Especialista Calibrista  
Inspector Especialista de Maquinado  
Inspector Especialista de Recepción  
Inspector Especialista de Montaje  
Inspector Especialista de Proveedores  
Inspector Especialista de Herramientas  
Operario Volante  
Operario Especialista en Bombas Inyectoras  
Oficial Especializado Afilador Universal  
Oficial Especialista Tornero Mecánico

A 2 - OFICIAL

Es el operario con capacidad y conocimientos suficientes para efectuar eficientemente todo trabajo inherente a su oficio.

Corresponden a esta categoría:

Oficial Preparador de Máquinas  
Oficial Trazador Mecánico  
Oficial Electricista de Máquinas Herramienta  
Oficial Ajustador Matricero Herramientista  
Oficial Mecánico de Máquinas Herramienta  
Oficial en Ensayos Especiales  
Oficial Fresador Universal  
Oficial Rectificador Universal  
Inspector de Instrumentos de Medición de Precisión



Ministerio de Trabajo

- //// Oficial Mecánico en Aplicaciones de Motores
- Oficial Preparador de Máquinas
- Oficial Mecánico de Reacondicionamiento de Motores
- Inspector de Maquinado
- Inspector de Recepción
- Inspector de Proveedores
- Inspector de Montaje
- Inspector de Herramientas
- Operario de Bombas Inyectoras
- Oficial Tornero Mecánico
- Oficial Afilador Universal
- Oficial Soldador de Mantenimiento
- Oficial Electricista de Instalaciones
- Oficial Mecánico de service
- Mecánico de Mantenimiento de Sala de Ensayo de Motores

A 3 - MEDIO OFICIAL

Es el operario que tiene los conocimientos básicos de su oficio y realiza las tareas de las distintas especialidades sin la experiencia del personal clasificado como oficial.

Corresponden a esta categoría:

- Medio Oficial Trazador Mecánico
- Medio Oficial Electricista de Máquinas Herramienta
- Medio Oficial Ajustador Matricero Herramientista
- Medio Oficial Mecánico de Máquinas Herramienta
- Medio Oficial de Ensayos Especiales
- Medio Oficial Fresador Universal
- Medio Oficial Rectificador Universal
- Medio Oficial Mecánico en Aplicaciones de Motores
- Medio Oficial Mecánico de Reacondicionamiento de Motores
- Inspector Ayudante en todas las Especialidades
- Medio Oficial Tornero Mecánico
- Medio Oficial Afilador Universal
- Medio Oficial Soldador de Mantenimiento
- Medio Oficial Electricista de Instalaciones
- Medio Oficial Mecánico de Service

Además, corresponden a esta categoría, las siguientes tareas:

- Pintor de Mantenimiento
- Plomero, Cloaquista
- Programador de Herramientas
- Ayudante Técnico en Ensayos Especiales
- Cañista
- Carpintero
- Chapista
- Compresorista
- Chofer de autoelevador
- Chofer de vehículos



Ministerio de Trabajo

- //// Operario de Calderas y Hornos
- //// Jardinero
- //// Lubricador de Máquinas
- //// Albañil

B.1 - OPERARIO DE PRODUCCION ESPECIALIZADO

Es el que realiza tareas de Producción que demandan un máximo grado de conocimientos, habilidad, experiencia y responsabilidad. Corresponden a esta categoría:

- Operarios de Máquinas Especiales de Precisión en Producción, donde el operario pone a punto, cambia herramientas, efectúa medición de las piezas en proceso e interpreta planos.
- Preparador de Pedidos de Repuestos, Accesorios y Despacho de Motores.
- Verificador de Inventarios Cíclicos de Materiales
- Rectificador de Producción, Máquinas no Automáticas
- Rectificador de Cigüeñales Final
- Contralor de Material Bajo Llave (Almacenes)
- Contralor de Stock de Material Crítico y Alimentación de Línea
- Contralor y Despachante de Almacenes
- Soldador de Aluminio y Ajustador de Recuperación de Piezas Ok Final, Completado, Transformado de Motor y Confección de Tarjeta de faltante.
- Operador de dos Bancos de Prueba Simultáneamente
- Operarios de Armado, en los siguientes puestos: Armado de Casquillos y Cigüeñal en Block, Colocación de Pistones, Subconjuntos, Armado de Pistones, Puesta a Punto del Motor, Centrado de Volante y Cubrevolante.

B.2 - OPERARIO DE PRODUCCION CALIFICADO

Es el que realiza trabajos repetitivos que requieren habilidad para aprender procesos de producción que no exigen trabajos con tolerancias difíciles o de alta habilidad como se demanda para el operario de producción especializado.

Corresponden a esta categoría:

- Operarios de Máquinas manuales y semiautomáticas de Producción ej.: Tornos revólver, fresadoras horizontales, fresadoras verticales, fresadoras universales, fresadora Wakin, etc.
- Operador Máquina de Temple por Inducción de Cigüeñales
- Operario de Máquinas Automáticas que requieren un mayor control sobre las herramientas, cambio de herramientas, control sobre la puesta a punto y terminación de la -pieza, lecturas de planos.
- Lapidador Manual de Cigüeñales
- Balanceador de Cigüeñales

*[Handwritten signature and scribbles on the left margin]*

*[Handwritten signatures and stamps at the bottom right, including the word 'PRESIDENTE']*



Ministerio de Trabajo

- IIII Contralor de Material de Desecho
- Operario de Ensayo de Motores en Bancos de Prueba
- Operario Rectificador de Cigüeñas Desbaste
- Programador de Pañol
- Recibidor y Revisor de Materiales
- Operarios de Línea de Armado en los siguientes Puestos: Arma-  
do de Caja Distribución y Control Altura del Cigüeñal,  
Torque de Bancada; Colocación Retén trasero; Repasado  
de Torques en Línea de Terminado; Armado de Válvulas  
Esmerilado y Control de hermeticidad.
- Operario de Máquinas Radiales en Operaciones de Alesado y Es-  
careado de Precisión.

B 3 - OPERARIO DE PRODUCCION

Es el que realiza trabajos repetitivos manuales o en máquinas simples o automáticas.

Corresponden a esta categoría:

- Operarios de Estaciones de Armado, excepto las especificadas  
en B-1 y B-2
- Operarios Perforadoras Radiales en Producción
- Operarios Perforadoras Sensitivas en Producción
- Operarios de Máquinas Automáticas de Producción que requieren  
colocar la pieza, controlar su correcto ajuste y ubi-  
cación, iniciar el ciclo, controlar cumplimiento del  
ciclo, extraer pieza, controlar con elementos de medi-  
ción simples y cambio de herramientas simples.
- Operarios Estaciones de Armado de Subconjunto, excepto los es-  
pecificados en B-1 y B-2
- Operarios Preembalaje de Repuestos
- Operarios Expedición de Repuestos
- Operarios Rebabador de Piezas Delicadas
- Pintor de Motores
- Pañolero
- Operario de Recuperación de Materiales
- Distribuidor de Materiales(Almacenes y Repuestos)
- Balanceador de Volantes
- Prueba Hidráulica
- Operarios de Lavadora de Montaje en Operaciones lavado interior  
y exterior de todas las piezas.
- Ayudante Distribuidor de Materiales
- Conductor de Barredora Mecánica y Motocarga
- Embalador de Motores
- Operario de Máquina Engrafadora de Repuestos
- Operario Máquinas Lavadoras de Blocks y Tapas de Cilindro
- Operador de Prensa Coloca Camisas, Guías y Bujes
- Operario Rebabador de Piezas simples
- Puestos de Armado Tapa de Cojinetes en Blocks

*[Handwritten signatures and initials on the left side of the page]*

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including one labeled 'PRESIDENTE']*



////Preembalaje de Material Pesado  
Preembalaje en General

C. PEON GENERAL

Es el que realiza tareas de limpieza y otros trabajos generales que no requieren entrenamiento, sino sólo esfuerzo y atención.

Corresponden a esta categoría:

Peon de Limpieza

Peon de Patio

Peon de Movimiento de Materiales

Peón de Embalaje y Despacho de Materiales.-

  
PRESIDENTE