

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

Asociación de Supervisores de la Industria Metalmeccánica  
de la República Argentina

## CONVENIO COLECTIVO N° 237/94

Rama 3: Ascensores.

INDICE

VIGENCIA

- ART. 1 - PARTES INTERVINIENTES
  - ART. 2 - VIGENCIA TEMPORAL
  - ART. 3 - ÁMBITO TERRITORIAL DE APLICACIÓN
  - ART. 4 - PERSONAL COMPRENDIDO
  - ART. 5 - DEFINICIÓN DE LA RAMA
  - ART. 6 - PERSONAL EXCLUIDO
  - ART. 7 - DISCRIMINACIÓN DE CATEGORÍAS LABORALES
  - ART. 8 - FORMACIÓN
  - ART. 9 - ACCIDENTES Y ENFERMEDADES INCULPABLES
  - ART. 10 - HIGIENE, SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO
  - ART. 11 - COMPUTO DE TIEMPO DE SERVICIO
  - ART. 12 - CUMPLIMIENTO JORNADA DE TRABAJO
  - ART. 13 - DESCANSO EN HORARIO CONTINUO
  - ART. 14 - CAMBIO DE TAREAS
  - ART. 15 - PERMISOS
  - ART. 16 - HORAS EXTRAS
  - ART. 17 - LICENCIAS ESPECIALES
  - ART. 18 - OTRAS DISPOSICIONES
  - ART. 19 - REINTEGRO DE GASTOS
  - ART. 20 - CAMBIOS DE HORARIOS Y TRASLADOS
  - ART. 21 - DIA DEL TRABAJADOR METALÚRGICO
  - ART. 22 - SEGURO DE VIDA Y SEPELIO
  - ART. 23 - BENEFICIOS MAS FAVORABLES PARA EL TRABAJADOR
  - ART. 24 - SALARIOS. GARANTÍA
  - ART. 25 - ROPA DE TRABAJO
  - ART. 26 - LICENCIA POR VACACIONES
  - ART. 27 - BENEFICIOS ESPECIALES
  - ART. 28 - CAMBIO DE DOMICILIO DEL TRABAJADOR
  - ART. 29 - CAMBIO DE ESTADO CIVIL
  - ART. 30 - ESCALAFÓN POR ANTIGÜEDAD
  - ART. 31 - SALARIOS
  - ART. 32 - ABSORCIÓN
  - ART. 33 - MECANISMOS DE AUTOCOMPOSICIÓN - PROCEDIMIENTO
  - ART. 34 - ORDENAMIENTO DE LAS RELACIONES GREMIALES
  - ART. 35 - CRÉDITO DE HORAS GREMIALES
  - ART. 36 - PODER DE DIRECCIÓN. REORDENAMIENTO DE SISTEMAS PRODUCTIVOS
  - ART. 37 - OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LAS PARTES
  - ART. 38 - HABILITACIÓN MODALIDADES DE CONTRATACIÓN
  - ART. 39 - RECATEGORIZACIÓN
  - ART. 40 - COMISIÓN PARITARIA GENERAL
  - ART. 41 - CATEGORIZACIÓN
- DISPOSICIÓN HOMOLOGATORIA

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

Asociación de Supervisores de la Industria Metalmeccánica  
de la República Argentina

## CONVENIO COLECTIVO N° 237/94

### VIGENCIA:

- CONDICIONES GENERALES: 1/11/1993 - 31/10/1995

- ESCALAS SALARIALES: 31/10/1994

Lugar y fecha de celebración: Buenos Aires, 26 de Noviembre de 1993.

Período de vigencia: Desde el 1/11/1993 hasta el 31/10/1995 en condiciones generales y vencimiento de escalas salariales del 31/10/1994.

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 26 días del mes de Noviembre de 1993, siendo las 11.00 horas, comparecen en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, Departamento de Relaciones Laborales N° 2 han convenido dentro de la tipología prevista en el inciso b) del artículo 105 del decreto 2284/91, modificatorio del artículo 1° del decreto 200/88, dentro de los términos de la ley 14250 y demás disposiciones vigentes en la materia lo cual constará de las siguientes cláusulas:

Artículo 1 - Partes intervinientes: Son partes signatarias del presente acuerdo colectivo de trabajo: "Asociación de Supervisores de la Industria Metalmeccánica de la República Argentina", con domicilio real ubicado en la calle Azcuénaga 1234, Capital Federal, por el sector sindical, y por el sector empresario "Cámara de Ascensores y Afines y Cámaras Fabricantes de Ascensores", con domicilio en la calle Leandro N. Alem 1067, 14° piso y Alsina 1609, 1er piso, respectivamente, ambos de Capital Federal.

Artículo 2 - Vigencia temporal: La vigencia de esta convención colectiva será de 2 (dos) años en cuanto a las cláusulas generales, y de 1 (un) año en lo relativo a los aspectos económicos.

Artículo 3 - Ámbito territorial de aplicación: La presente convención colectiva de trabajo es de aplicación en todo el territorio de la República Argentina.

Artículo 4 - Personal comprendido: Es beneficiario de esta convención colectiva, todo personal involucrado en las categorías que se detallan en el artículo 7 y aquel que por sus funciones debe serlo, pero que pudo haberse omitido sólo por razones de denominación. Este personal debe ser dependiente de las empresas o industrias dedicadas a la fabricación de ascensores, partes, instalación, reparación y mantenimiento y demás actividades que se describen en la cláusula quinta, estén sus empleadores o titulares afiliados o no a las entidades empresarias representadas en este acto y hayan o no ratificado este convenio.

Artículo 5 - Definición de la rama: Están comprendidos dentro de la rama de ascensores, todos los establecimientos que se dedican a la fabricación integral de ascensores o sus partes componentes, instalación, reparación y mantenimiento de ascensores, montacargas, escaleras mecánicas, caminos rodantes, guarda mecanizada de vehículos y rampas móviles. Las empresas deberán estar legalmente constituidas y tener personal con relación de dependencia.

Artículo 6 - Personal excluido: Queda excluido como beneficiario del presente convenio, el siguiente personal:

- Gerentes.
- Subgerentes.
- Adscriptos a las gerencias.
- Jefes.
- Segundos jefes (subjefes).
- Habilitados principales.
- Apoderados.
- Secretarios de dirección, vicedirección, gerencias y jefaturas de área.

Ejemplo: legales, sistemas, comercialización, personal, compras, etc.

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

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

Asociación de Supervisores de la Industria Metalmeccánica  
de la República Argentina

## CONVENIO COLECTIVO N° 237/94

- Cuerpo de vigilancia excepto supervisor, si actualmente existe el cargo con relación de dependencia del empleador (no rige para agencias contratadas).
- Profesionales universitarios que se desempeñen en tareas de su incumbencia profesional y aquel personal que resulta excluido en razón de disposiciones legales.
- Este personal no podrá realizar en forma habitual y permanente las tareas comprendidas en el presente convenio, salvo casos de fuerza mayor, necesidad imperiosa o urgencias imprevistas.

### CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

#### Artículo 7 - Discriminación de categorías laborales

##### PERSONAL DE FÁBRICA

Supervisor: Es aquel que poseyendo los conocimientos técnicos, teóricos y/o prácticos, que se requieran para la ejecución de las tareas asignadas y a su cargo, orienta los trabajos a realizar, organiza y planifica los mismos, cuidando que se efectúen conforme con los planes y/o especificaciones productivas y que se observen las normas e instrucciones recibidas de la empresa. Atiende los reclamos de sus supervisados, procurándoles solución y/o les da el trámite correspondiente de acuerdo con las reglas vigentes en el establecimiento. Actúa con criterio de responsabilidad, logrando y manteniendo un adecuado clima de trabajo en base a correctas relaciones humanas con el personal a su cargo, para lograr un mejor clima de trabajo. Hace cumplir las normas y costumbres en materia de seguridad y técnicas de la supervisión, así como las atinentes en materia de disciplina vigentes en el establecimiento, derivando las transgresiones que se produjeran al área de aplicación de la empresa.

Supervisor de fábrica de cuarta categoría: Quedan comprendidos en esta categoría, los supervisores que, con amplios conocimientos tecnológicos, con responsabilidad integral del área a su cargo y con criterio propio, dirigen trabajos no repetitivos ni en serie, de alta precisión y mínima tolerancia, con ajuste a planos. Deben dirigir a personal obrero con categoría de oficio principalmente. Pueden, asimismo, dentro del área de actividad a su cargo, tener a sus órdenes a supervisores de menor categoría y/o personal obrero sin oficio. Como ejemplo para interpretar esta categoría, se mencionan a los que supervisan entre otras análogas, las siguientes actividades: matricería, fabricación de equipos industriales, construcción y reparación de dispositivos electromecánicos.

Supervisor de fábrica de tercera categoría: Quedan comprendidos en esta categoría los supervisores que, con amplios conocimientos tecnológicos, con responsabilidad integral del área a su cargo y con criterio propio, dirigen trabajos, repetitivos o no, en serie o no, y que requieren precisión y adecuada tolerancia, con ajuste o no a planos. Deben tener a sus órdenes personal con o sin oficio, pudiendo dirigir, asimismo, a supervisores de menor jerarquía.

Supervisor de fábrica de segunda categoría: Quedan comprendidos en esta categoría todos los supervisores que tienen bajo sus órdenes a personal con y/o sin oficio y que se desempeñen exclusivamente en tareas de producción. Este supervisor supervisa sectores en los cuales se realizan trabajos repetitivos (en serie) y que no exijan profundos conocimientos tecnológicos; ámbito donde se elaboren artículos o piezas terminadas o con destino a formar conjuntos. Igualmente, aquellos que actúen en lugares donde se realicen tareas de montaje, de conjunto o subconjunto y los que se desempeñen en sectores dedicados al mantenimiento de edificios, almacenes y servicios auxiliares.

Supervisor de fábrica de primera categoría: Quedan comprendidos en esta categoría los supervisores que tienen a su cargo personal no calificado y sin oficio, que ejecutan tareas generales, de movimiento de materiales, de carga, de descarga, tareas manuales, etc.

##### SUPERVISORES TECNICOS

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

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

Asociación de Supervisores de la Industria Metalmeccánica  
de la República Argentina

## CONVENIO COLECTIVO N° 237/94

Supervisor técnico de tercera categoría: Quedan comprendidos en esta categoría los supervisores que, con completos conocimientos técnicos y prácticos, criterio e iniciativa propios, realizan las tareas de mayor responsabilidad dentro de su especialidad y supervisan al personal que se desempeñe en el sector a su cargo, en forma directa o funcional. Pueden participar en reuniones sobre problemas técnicos, de productividad y de fabricación.

Se incluye en esta categoría, a título de ejemplo, las siguientes tareas: supervisor técnico presupuestista, supervisor técnico estudio del trabajo, supervisor técnico de control de calidad, supervisor técnico proyectista, supervisor técnico de proceso y desarrollo, supervisor técnico de control mecánico, eléctrico y/o electrónico, supervisor técnico de ensayos destructivos y no destructivos.

Supervisor técnico de segunda categoría: Quedan comprendidos en esta categoría los supervisores, que con conocimientos técnicos, teóricos y prácticos, criterio e iniciativa, supervisan en forma directa o funcional y/o realizan las tareas relativas a su área de especialización. Se incluyen en esta categoría, a título de ejemplo, las siguientes tareas: supervisor técnico de métodos de trabajo, supervisor técnico de análisis y ensayos químicos, supervisor técnico de seguridad industrial, supervisor técnico de ensayos destructivos, supervisor técnico de control de instrumentos de precisión, supervisor técnico de análisis de tiempos, supervisor técnico de programación, supervisor técnico de control de producción.

Supervisor técnico de primera categoría: Quedan comprendidos en esta categoría los supervisores que, con la capacidad necesaria, supervisan en forma directa o funcional y/o realizan las tareas relativas a su área de especialización, bajo directivas básicas de personal de mayor categoría. A título de ejemplo, se incluyen en esta categoría las siguientes tareas: supervisor técnico de preparadores de maquetas o muestras, supervisor técnico de cronometristas.

### SUPERVISORES ADMINISTRATIVOS

Supervisor administrativo: Quedan comprendidos en esta categoría los supervisores que, con amplios conocimientos teóricos y prácticos, criterio e iniciativa, cumplen tareas de responsabilidad dentro de su especialidad y supervisan a los empleados que se desempeñan en el sector a su cargo.

Supervisor de servicios generales: Quedan comprendidos en esta categoría, los supervisores que, con adecuados conocimientos teóricos y prácticos de las tareas a su cargo, supervisan al personal que se desempeñe en servicios auxiliares de fábrica; ejemplo: intendencia, vigilancia, etc.

Artículo 8 - Formación: Las partes procurarán a través de medios idóneos y eficientes, que el personal de supervisión adquiera conocimientos humanísticos y de formación, en materias tales como: relaciones humanas, leyes laborales, organización empresarial, producción, costos, contabilidad, simplificación del trabajo, psicología, calidad, etc., aun cuando no se trate de sus tareas específicas. Las empresas procurarán que los cursos de capacitación se realicen en horario de trabajo o mediante el otorgamiento de licencias especiales, sin que ello signifique una disminución en los ingresos del trabajador.

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

Artículo 10 - Higiene, seguridad y medio ambiente de trabajo: En cuantas materias afecten a la seguridad e higiene de las instalaciones, así como a las condiciones y medio ambiente de trabajo, serán de aplicación las disposiciones

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

Asociación de Supervisores de la Industria Metalmeccánica  
de la República Argentina

## CONVENIO COLECTIVO N° 237/94

contenidas en la legislación vigente, cuyo cumplimiento es responsabilidad del empleador y, por tanto, tiene igualmente la autoridad para tomar las decisiones en la materia.

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

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

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

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

Artículo 15 - Permisos: Los empleadores concederán permiso con goce de haberes a solicitud por escrito expedida por las comisiones directivas seccionales, a los miembros directivos, integrantes de comisiones de relaciones que deban realizar gestiones o bien sean citados ante la Autoridad de Aplicación de las leyes laborales, tribunales o juzgados de trabajo, seccionales de A.S.I.M.R.A. o cualquier otra repartición nacional, provincial o municipal, siempre que su gestión o comparendo guarde relación con su función sindical.

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

Artículo 17 - Licencias especiales: Por los sucesos que se enumeran a continuación, los trabajadores gozarán de las siguientes licencias pagas de acuerdo con los términos que rijan la legislación al momento del suceso.

- a) Por nacimiento o adopción de hijos: 2 (dos) días hábiles.
- b) Por matrimonio: 10 (diez) días corridos.
- c) Por fallecimiento de: cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida en aparente matrimonio, hijos, padres, hermanos, suegros y abuelos: 3 (tres) días hábiles.
- d) Por mudanza: 1 (un) día hábil.
- e) Por trámites prenupciales: 1 (un) día hábil.
- f) Por donación de sangre: 1 (un) día hábil.
- g) Por estudio: Al personal que curse estudios secundarios o universitarios en organismos oficiales, se le otorgará, durante el año calendario, 10 (diez) días hábiles corridos o discontinuos para ser utilizados en períodos de exámenes, debiendo exhibir la comprobación oficial de haber rendido dicha prueba, dentro de los 5 (cinco) días posteriores de efectuadas las mismas.
- h) Cuando se hallen aquejados de grave enfermedad el cónyuge, padres, hermanos o hijos del empleado que convivan con él y estén exclusivamente a su cargo, comprobando estos hechos debidamente, se le otorgará licencia extraordinaria a los efectos de atender al paciente siempre que tal cuidado sea indispensable

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

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

Asociación de Supervisores de la Industria Metalmeccánica  
de la República Argentina

## CONVENIO COLECTIVO N° 237/94

para la vida del mismo y si el trabajador fuere la única persona que pueda hacerlo. Este hecho podrá ser verificado por la empresa en la forma que considere más conveniente. El lapso del permiso será hasta un tope de dos o tres meses por año, según que su antigüedad en el establecimiento sea menor o mayor de diez años, respectivamente. El año a que se refiere el párrafo anterior comenzará a computarse desde la fecha del goce de este beneficio.

Artículo 18 - Otras disposiciones: Los trabajadores designados para cubrir reemplazos provisorios por ausencias transitorias, percibirán durante el período de reemplazo un adicional igual a la diferencia entre el básico anterior y el básico correspondiente al cargo que suple. Si la suplencia abarca 75 días o más, quedará automáticamente incorporado el adicional, siempre y cuando reúna los conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que poseyera la persona reemplazada.

Artículo 19 - Reintegro de gastos: Cuando por disposición de la empresa, el personal debe retirarse del establecimiento para realizar trabajos fuera del mismo y las horas que insuma le obliguen a almorzar, se le abonará el gasto contra comprobante y de acuerdo con las normas y límites que haya establecido la empresa.

Artículo 20 - Cambios de horarios y traslados: Los cambios de horarios o los traslados que constituyan medidas de carácter colectivo, deberán ser comunicados previamente por el empleador a los trabajadores y a la representación gremial actuante en el establecimiento.

Artículo 21 - Día del trabajador metalúrgico: En conmemoración del "Día del trabajador metalúrgico", el 7 de Septiembre de cada año no se cumplirán tareas en los establecimientos de la industria. Por lo tanto, al personal comprendido en la presente convención colectiva, no se le efectuará descuento alguno por tal causa, y si por necesidad o modalidades de la producción, debiera prestar servicios ese día, se le retribuirá en una suma equivalente al resultado de dividir su sueldo por treinta.

Artículo 22 - Seguro de vida y sepelio: Para todo el personal de la industria comprendido en el presente convenio colectivo de trabajo, está vigente un seguro de vida colectivo para el trabajador, y seguro de sepelio de carácter obligatorio, extensivo a su grupo familiar, contratado por la Asociación de Supervisores de la Industria Metalmeccánica de la República Argentina en carácter de instituyente bajo su total y exclusiva responsabilidad, según los términos del acuerdo celebrado entre los sectores obrero y patronal de la actividad metalúrgica homologado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en las condiciones de contribuyentes y aportantes a que está sujeto el referido acuerdo y cuyo original obra en el Organismo Administrativo Laboral [disp. (D.N.R.T.) 2201/87 - expte. 822.542/87].

Artículo 23 - Beneficios más favorables para el trabajador: Los beneficios superiores que actualmente goza el personal, no podrán ser reducidos por los que se otorgan en el presente convenio. No se considera beneficio a los efectos de este artículo, a las remuneraciones de todo tipo, ya sean sueldos, salarios, premios, primas, puntajes, asignaciones, etc.

Artículo 24 - Salarios. Garantía: La remuneración real total del personal de supervisión, cualquiera sea su categoría, deberá ser superior en un 23% (veintitrés por ciento) a la del obrero o empleado de las distintas categorías pertenecientes a otras convenciones colectivas de trabajo mejor remunerado habitualmente bajo sus órdenes. Para el cómputo de la remuneración del obrero o

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

Asociación de Supervisores de la Industria Metalmeccánica  
de la República Argentina

## CONVENIO COLECTIVO N° 237/94

empleado, se tendrá en cuenta: la remuneración básica convencional, los aumentos voluntarios otorgados por la empresa y los premios a la producción establecidos sobre bases no mensurables.

Quedan excluidos del cómputo indicado: el adicional por antigüedad, los sistemas de premios establecidos sobre bases mensurables y las horas extras.

Artículo 25 - Ropa de trabajo: Al personal comprendido en el presente convenio, se le suministrará 2 (dos) equipos de ropa de trabajo cada año aniversario. La ropa de trabajo será de uso obligatorio dentro del establecimiento.

Artículo 26 - Licencia por vacaciones: Todo trabajador tendrá derecho al goce de vacaciones anuales pagas de acuerdo con los términos que rijan la legislación vigente en la materia al momento de su otorgamiento. La antigüedad se computará al 31 de Diciembre del año en que correspondan las mismas.

Artículo 27 - Beneficios especiales: A todo el personal se le otorgarán los siguientes beneficios:

- a) Por fallecimiento del cónyuge, padres, hijos, hermanos o suegros, se le abonará la cantidad de \$ 54,22 (cincuenta y cuatro pesos con veintidós centavos). Este beneficio se liquidará una vez que sea acreditado el vínculo y siempre que el fallecido hubiera estado a cargo del trabajador.
- b) Por cada uno de los progenitores que tenga exclusivamente a su cargo, se le abonará \$ 6,78 (seis pesos con setenta y ocho centavos) por mes.
- c) Al personal que tenga título secundario completo emanado de institutos nacionales o provinciales y sus incorporados con igual régimen de estudio, se le abonará \$ 5,32 (cinco pesos con treinta y dos centavos) por mes.
- d) El personal que domine, además del castellano, uno o varios idiomas y siempre que el uso de los mismos le sea necesario para el desempeño de sus tareas habituales, tendrá un adicional de \$ 5,32 (cinco pesos con treinta y dos centavos) por mes.

Estos importes rigen a partir del 1/11/1993.

Los beneficios especiales sufrirán los mismos incrementos porcentuales que las partes signatarias acuerden porcentualmente sobre los sueldos o salarios básicos.

Artículo 28 - Cambio de domicilio del trabajador: Todo cambio de domicilio deberá ser denunciado por el trabajador al empleador dentro de las 48 (cuarenta y ocho) horas de producido. De esa denuncia se dejará constancia escrita, de la que el empleador entregará una copia al trabajador. Mientras no se haya registrado el cambio en la forma antedicha, se considerarán válidas, a todos los efectos legales, las comunicaciones dirigidas al último domicilio denunciado por el trabajador.

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

Artículo 29 - Cambio de estado civil: Por constancia escrita y el día en que el trabajador se reintegre a sus tareas, deberá comunicar al empleador cualquier cambio que tuviera en su estado civil, como así, igualmente, indicará en las personas de su familia o de sus beneficiarios, las modificaciones o variaciones ocurridas con respecto a su última declaración que importen una adquisición, modificación, transferencia y/o extinción de los beneficios o asignaciones del presente convenio o emergentes de disposiciones legales.

Artículo 30 - Escalafón por antigüedad: Todo el personal comprendido en el presente convenio, cobrará, a partir del primer año de antigüedad en su relación

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

Asociación de Supervisores de la Industria Metalmeccánica  
de la República Argentina

## CONVENIO COLECTIVO N° 237/94

de dependencia, una retribución adicional automática de acuerdo con las siguientes normas:

- a) El 1% (uno por ciento) del sueldo básico de su respectiva categoría, por mes, por cada año de antigüedad.
- b) Debe ser pagado independientemente de la remuneración establecida en este convenio. Los mayores sueldos que se cobren no implica que en los mismos esté incluido el beneficio que se pacta por este artículo.
- c) Su pago se justificará únicamente con la liquidación pertinente, donde deberá estar imputado a este rubro, integrando el salario a todos los efectos de la relación laboral.

Artículo 31 - Salarios: Un incremento salarial a partir del 1 de Noviembre de 1993 y con vigencia hasta el 30 de Abril de 1994 y del 1 de Mayo de 1994 hasta el 31 de Octubre de 1994, según surge de las planillas de salarios básicos que se agregan en este acto debidamente conformada por las partes, sin que genere derechos a retroactividades de ningún tipo.

Artículo 32 - Absorción: Los montos de las escalas básicas conformadas entre las partes en la fecha, absorberán hasta su concurrencia: Todos los incrementos efectuados a cuenta de futuros aumentos salariales.

- a) Las mejoras salariales otorgadas voluntariamente por las empresas y por acuerdo o convenio de partes y/o disposiciones legales, ya sea con carácter remunerativo o no remunerativo, finas o porcentuales, cualquiera sea el concepto por el cual se hubieran otorgado o acordado, desde el mes de Marzo de 1993, según disposición (D.N.R.T.) 1057/93, hasta la fecha.
- b) Cualquier ajuste o incremento salarial general que puedan disponer las autoridades con carácter remuneratorio o no remuneratorio, aun cuando dicho aumento general se disponga sobre las remuneraciones normales, habituales, nominales y/o permanentes o sobre básicos convencionales a partir de la fecha de este convenio de la actividad ascensores y afines.
- c) Cualquier diferencia de cálculo o de interpretación de las normas legales y/o convencionales que pudieran existir respecto de los valores indicados en las remuneraciones consignadas en los listados anexos que forman parte integrante de este acuerdo, que configuren una duplicación de pagos y/o doble imputación de rubros.

Artículo 33 - Mecanismos de autocomposición - Procedimiento: Se crea un órgano mixto de integración paritaria, constituido por dos representantes de cada parte, las que podrán contar con hasta 2 (dos) asesores cada una, adquiriendo el carácter de instancia previa en los términos establecidos en el artículo del presente acuerdo.

Dicha comisión tendrá las siguientes atribuciones:

- a) interpretar la convención colectiva a pedido de cualquiera de las partes signatarias;
- b) clasificar las nuevas tareas resultantes del proceso de innovación tecnológica y asignar al personal la calificación correspondiente a las tareas que cumpla, cuando ello sea necesario en virtud del mismo proceso antes indicado, cumpliendo así con lo dispuesto por el artículo 24 de la ley 24013;
- c) integrar la convención colectiva con las nuevas normas que corresponda dictar en todos aquellos temas que las partes acuerden dejar pendientes y abiertos para su regulación posterior y gradual o, en su defecto, para aquellos tópicos que la propia realidad impusiere;
- d) considerar los diferendos que puedan suscitarse entre las partes, con motivo de la convención colectiva o por cualquier otra causa inherente a las relaciones laborales colectivas, procurando componerlos adecuadamente, bajo un procedimiento que deberán convenir a partir de la entrada en vigencia del presente convenio;

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

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

Asociación de Supervisores de la Industria Metalmeccánica  
de la República Argentina

## CONVENIO COLECTIVO N° 237/94

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

Mientras se sustancie el procedimiento de autocompensación previsto en este artículo, las partes se abstendrán de adoptar medidas de acción directa o de cualquier otro tipo que pudieran llegar a afectar la normal prestación del servicio.

Asimismo, durante dicho lapso, quedarán en suspenso las medidas de carácter colectivo adoptadas con anterioridad por la contraparte.

Artículo 34 - Ordenamiento de las relaciones gremiales:

a) La representación gremial del personal involucrado en el presente convenio y representado por A.S.I.M.R.A. en los establecimientos, actuará ante la Dirección o la persona que ésta designe, como comisión de relaciones para todos los efectos que se deriven de la relación laboral.

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

c) Las comisiones de relaciones de cada establecimiento, estarán integradas de la siguiente manera:

1. Hasta 25 supervisores (1 delegado).

2. De 26 a 50 supervisores (2 delegados).

3. Un representante más cada 100 supervisores que excedan lo acordado en 1 ó 2. Cuando los delegados alcancen el número de tres o más, se elegirá de entre ellos una comisión de relaciones integrada por tres miembros, la que representará al personal ante la representación empresaria.

d) Las designaciones de miembros de la comisión de relaciones, deberán ser efectuadas de acuerdo con lo determinado por la ley de asociaciones profesionales.

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

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

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

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

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

Artículo 35 - Crédito de horas gremiales: En concordancia con lo dispuesto por el artículo 44, inciso c), de la ley 23551, los delegados de personal dispondrán de un crédito de horas mensuales, que deberán consensuar en cada empresa para el desempeño de sus tareas gremiales. En ningún caso la actuación del delegado, podrá comportar un uso abusivo del crédito de horas gremiales, desnaturalizando el espíritu y esencia de la ley 23551.

# **A.S.I.M.R.A.**

**Asociación de Supervisores de la Industria Metalmeccánica  
de la República Argentina**

## **CONVENIO COLECTIVO N° 237/94**

Artículo 36 - Poder de dirección. Reordenamiento de sistemas productivos: Las partes firmantes del presente convenio, ven como requisito ineludible para el crecimiento, innovación y permanencia en el tiempo de las empresas, la necesidad de reducir los costos e incrementar la productividad. El mejoramiento de los costos de la estructura de bienes y servicios en sus diversos aspectos, de los procesos de producción para la satisfacción del cliente, son un medio que ambas partes reconocen como imprescindible para elevar la competitividad de las empresas y maximizar el nivel de empleo y calidad de vida laboral. A tal efecto, se conviene que: la representación gremial y los trabajadores de cada establecimiento, prestarán su más amplia y activa colaboración en la implantación de esquemas de reordenamiento de los sistemas productivos, reducción de costos, puesta en marcha de diferentes métodos de trabajo, cambios tecnológicos, incorporación de equipos y/o máquinas de mayor complejidad, etc. Se ratifican y reconocen las facultades del empleador para disponer los cambios de las modalidades operativas que se consideren necesarias para el incremento de la producción y/o productividad, mejoras de la calidad, reducción de tiempos muertos, eliminación de desperdicios, el estudio, la modificación, implantación de los nuevos métodos de trabajo adaptándolos en cada momento a las necesidades del producto y la producción, preservando en todo momento la integridad física y psíquica del trabajador y respetando las normas vigentes en la materia.

Artículo 37 - Obligaciones y derechos de las partes: Todo trabajador tendrá el derecho y la obligación de utilizar, conservar y cuidar los elementos de protección personal que la empresa defina como necesarios para cada tarea y someterse a los exámenes médicos preventivos y periódicos. Cumplir con las normas de higiene y seguridad emanadas de la empresa y respetar los avisos y carteles que las indiquen. En los casos en que se lleven a cabo cursos o enseñanzas sobre seguridad e higiene, estará obligado a asistir dentro del horario de trabajo.

Artículo 38 - Habilitación modalidades de contratación: Se acuerda habilitar a partir de la firma del presente, las modalidades contractuales promovidas encuadradas en las normativas previstas en la ley 24013.

Artículo 39 - Recategorización: Las posiciones de trabajo se ajustarán o recategorizarán de acuerdo con el artículo 7° de este convenio. Si no se encontraran coincidencias, se adoptará el procedimiento previsto en la cláusula siguiente.

Artículo 40 - Comisión paritaria general: A los fines de la correcta interpretación y aplicación de las cláusulas de esta convención colectiva, se creará una comisión paritaria general compuesta por seis miembros, tres por cada parte, con igual número de suplentes. La comisión paritaria general tomará intervención en todas las cuestiones referentes y que se deriven de esta convención colectiva y aquellas atinentes a clasificaciones que no pudieran ser resueltas a nivel de establecimiento y le fueran remitidas por éstas al Organismo Administrativo Nacional, para que la convoque y presida. Queda establecido que los sistemas de premios o incentivación, no constituyen materia propia de la convención colectiva. Por lo tanto, queda autorizada la revisión de los sistemas imperantes en las empresas cuando la incidencia de los mismos los haga antieconómicos o desnaturalice el superior propósito de incentivar razonablemente la mayor productividad que debe presidirlo, para lo cual podrán intervenir en cada establecimiento las partes que lo acordaron en su oportunidad.

# **A.S.I.M.R.A.**

**Asociación de Supervisores de la Industria Metalmeccánica  
de la República Argentina**

## **CONVENIO COLECTIVO N° 237/94**

Artículo 41 - Categorización: Las partes reconocen que después de 18 años, los puestos de trabajo abarcativos de esta actividad, han sufrido cambios fundamentales que es indispensable revisar.

A tal fin y dentro de los 90 días de la fecha de homologación del presente, las partes crearán una comisión compuesta de 6 (seis) miembros (tres por cada parte), pudiendo ser asistidas por un profesional con voz, sin voto, para crear un manual de evaluación de tareas que abarque factores con asignación de puntajes y donde se deberán encasillar las nuevas categorías.

Si de tal estudio surgiese que hay tareas subvaluadas, adquirirá el trabajador el derecho a que se le asigne la nueva categoría y remuneración. Si, por el contrario, las tareas desempeñadas resultaran sobrevaluadas, el salario no sufrirá merma, pero quedará congelado hasta que alcance su concurrencia con nuevas o futuras negociaciones salariales.

Las asignaciones de tareas y categorías deberán quedar finiquitadas dentro del término de 210 días, a partir de la fecha, que corresponde al siguiente esquema: 30 días para la elaboración del manual de evaluaciones y 180 días para reclasificar los puestos de trabajo y asignar categorías.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por intermedio de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, compete como Organismo Administrativo y que debe presidir e impulsar el procedimiento para el cumplimiento de la presente cláusula, estando facultado para actuar de oficio a pedido de cualquiera de las partes signatarias.

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

Asociación de Supervisores de la Industria Metalmeccánica  
de la República Argentina

## CONVENIO COLECTIVO N° 237/94

DISPOSICIÓN HOMOLOGATORIA

Buenos Aires, 30 de Marzo de 1994

VISTO:

La convención colectiva de trabajo celebrada entre la Asociación de Supervisores de la Industria Metalmeccánica de la República Argentina y la Cámara de Ascensores y Afines y Cámara de Fabricantes de Ascensores, con ámbito de aplicación respecto del personal de supervisión de la industria metalmeccánica, rama ascensores y afines, detallado en el artículo 7: Personal de fábrica: supervisor, supervisores de fábrica de primera, segunda, tercera y cuarta categorías; supervisores técnicos de primera, segunda y tercera categoría; supervisor administrativo y supervisor de servicios generales, y aquel que por sus funciones debe serlo, pero que pudo haberse omitido sólo por razones de denominación. Este personal debe ser dependiente de las empresas o industrias dedicadas a la fabricación de ascensores, partes, instalaciones, reparación y mantenimiento y demás actividades que se describen en la cláusula quinta. Se excluye al personal detallado en el artículo 6. Y territorial en todo el territorio de la República Argentina, con término de vigencia fijado en 2 (dos) años en cuanto a las cláusulas generales y de 1 (un) año en lo relativo a los aspectos económicos, a partir del 1 de Noviembre de 1993.

Que la misma se ajusta a las determinaciones de la ley 14250 (t.o. 1988) y su decreto reglamentario 199/88, con las especificaciones del decreto 470/93 y en especial las requeridas en el artículo 3 del mencionado decreto.

Que el sector empleador deberá dar cumplimiento a lo convenido conforme con lo dispuesto en el último párrafo del artículo 4° de la ley 14250.

Que a fojas 68/9 se ha expedido de conformidad la Comisión Técnica Asesora de Productividad y Salarios.

Que en consecuencia, el suscripto, en su carácter de Director Nacional de Relaciones del Trabajo homologa dicha convención conforme con lo autorizado por el artículo 10 del decreto 200/88.

Por lo tanto, pase a la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos a los efectos del registro del convenio colectivo obrante a fojas 44/66 y a fin de proveer la remisión de copia debidamente autenticada del mismo al Departamento Publicaciones y Biblioteca para disponer la publicación de su texto íntegro (D. 199/88, Art. 4°). Cumplido, vuelva al Departamento de Relaciones Laborales N° 2 para su conocimiento y notificación a las partes signatarias, girándose luego al Departamento Coordinación para el depósito del presente legajo.  
Juan A. Pastorino - Director Nacional Relaciones del Trabajo

Buenos Aires, Abril 21 de 1994

De conformidad con lo ordenado precedentemente, se ha tomado razón de la convención colectiva de trabajo obrante a fojas 44/66 quedando registrada bajo el número 237/94.

Lic. Marta B. Brisa - Jefa División Normas Laborales