

CCT 233/1994

Supervisores Metalúrgicos. Rama: Electrónica

VIGENCIA: DICIEMBRE 1993 - NOVIEMBRE 1995

I - PARTES INTERVINIENTES

Art. 1 - Son parte signatarias del presente acuerdo colectivo de trabajo: Asociación de Supervisores de la Industria Metalmeccánica de la República Argentina (A.S.I.M.R.A.), con domicilio real ubicado en la calle Azcuénaga 1234, Capital Federal, por el sector sindical; y por el sector empresario AFARTE, Asociación de Fábricas Argentinas Terminales de Electrónica, con domicilio real ubicado en Leandro N. Alem 690, 10º piso, Capital Federal; CADIE, Cámara Argentina de Industrias Electrónicas, con domicilio real ubicado en Bernardo de Irigoyen 330, 5º piso, Capital Federal; CAEMA, Cámara de Aparatos Electromecánicos, Componentes Electrónicos, Eléctricos y Afines, con domicilio real ubicado en Hipólito Yrigoyen 850, 2º piso, Capital Federal; y CAFEMO, Cámara Argentina de Fabricantes de Equipos y Máquinas de Oficinas, con domicilio real ubicado en Alsina 1607, 1er. piso, Capital Federal.

II - APLICACIÓN DE LA CONVENCION

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

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

Art. 4 - Personal comprendido: Es beneficiario de esta convención colectiva todo el personal involucrado en las categorías que se detallan en el artículo 6º 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 sociedades de la rama electrónica, estén sus empleadores o titulares afiliados o no a las entidades empresarias representadas en este acto y hayan o no ratificado este convenio.

Se considerarán actividades de la rama electrónica: fabricación de equipos de TV, video, radio, audio, de entretenimiento en general, comunicaciones, electrónica médica y científica, electrónicos de medición y control, computación y sus periféricos, automatización, electrónica industrial, electrónica de potencia, fuentes de energía, hornos de microondas, otros equipos cuyos funcionamientos se basen en electrónica, componentes para la industria electrónica, circuitos impresos, bobinas, inductores y transformadores, resistores, capacitores, semiconductores, microelectrónica, tubos de rayos catódicos, válvulas termoiónicas, baterías, relevadores, antenas, torres de

transmisión, núcleos, cazoletas, otros, componentes específicos para equipos electrónicos, y la reparación de estos elementos cuando se realicen dentro del ámbito de actividad de la empresa y en forma anexa y/o complementaria.

Art. 5 - Personal excluido: A mayor abundamiento se deja constancia que esta convención colectiva no rige respecto de las personas que desempeñan los siguientes cargos: gerentes, subgerentes y sus adscriptos y secretarios/as de éstos, como así también los/as de dirección, vicedirección y jefaturas. Quedan también excluidos los jefes, segundos jefes (subjefes), habilitados, apoderados y todos aquellos otros cargos análogos o similares a esta nómina enunciativa.

Este personal no podrá realizar en forma habitual y permanente tareas comprendidas en las categorías establecidas en la presente convención colectiva de trabajo.

III - CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

Art. 6 - Discriminación de categorías laborales: Queda comprendido en la presente convención colectiva el personal cuya nómina se transcribe en el presente artículo:

PERSONAL DE FÁBRICA

Supervisor: Es aquel que poseyendo los conocimientos técnicos, teóricos y/o prácticos que se requieran para la ejecución de las tareas asignadas y a su cargo, orienta los trabajos a realizar, organiza y planifica los mismos, cuidando que se efectúen conforme 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 competente de aplicación de la empresa.

SUPERVISORES DE FÁBRICA

Supervisor de fábrica de cuarta categoría: Quedan comprendidos en esta categoría los supervisores que, con amplios conocimientos tecnológicos, dirigen trabajos no repetitivos ni en serie, de alta precisión y mínima tolerancia, con ajuste a planos. Deben tener responsabilidad integral respecto al área a su cargo, con aplicación de criterio propio. 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 y sin oficio, pudiendo dirigir, asimismo, a supervisores de menor jerarquía.

Supervisor de fábrica de segunda categoría: Quedan comprendidos en esta categoría todos los supervisores que tienen bajo sus órdenes a personal con y/o sin oficio 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, y servicios auxiliares.

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

Subsupervisores de fábrica: Son aquellos que controlan, de acuerdo con las directivas impartidas por los supervisores de sus respectivas categorías una sección o parte de ella. Este personal será encuadrado dentro de las categorías similares a las asignadas a los supervisores de fábrica, con excepción de la cuarta categoría, es decir, tercera, segunda y primera, de acuerdo con los conocimientos teóricos y prácticos básicos que posean y que se exigen para cada una de las categorías de supervisores, de manera tal que les permita reemplazarlos en sus funciones y se hallen facultados para interpretar y ejecutar sus directivas e instrucciones. Los subsupervisores no podrán tener a su cargo la supervisión en forma permanente de un turno horario completo, en una sección donde se realicen tareas complejas de producción.

SUPERVISORES TECNICOS

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

Se incluyen en esta categoría, a título de ejemplo, las siguientes tareas: supervisor técnico presupuestista, supervisor técnico en estudio del trabajo,

supervisor técnico de control de la calidad, supervisor técnico proyectista, supervisor técnico de proceso y desarrollo, supervisor técnico de control mecánico, eléctrico y/o electrónico, supervisor técnico de ensayos destructivos y no destructivos.

Supervisor técnico de segunda: Quedan comprendidos en esta categoría los supervisores con mando, que con conocimientos técnicos, teóricos y prácticos, criterio e iniciativa, supervisan 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; 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: Quedan comprendidos en esta categoría los supervisores con mando que, con la capacidad necesaria, supervisan y 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 dibujantes coloristas; supervisor técnico de cronometristas.

SUPERVISORES ADMINISTRATIVOS

Supervisor administrativo de segunda categoría: 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. Se incluyen en esta categoría a título de ejemplo, las siguientes tareas: supervisor de caja; supervisor de facturación; supervisor de costos y variaciones; supervisor de compras; supervisor de depósitos, almacenes, expedición en general; supervisor de teneduría de libros; supervisor de liquidación de sueldos y jornales.

Supervisor administrativo de primera categoría: Quedan comprendidos en esta categoría los supervisores que, con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, cumplen tareas de su especialidad y supervisan a los empleados que se desempeñan en el sector a su cargo. Se incluyen en esta categoría, a título de ejemplo, las siguientes tareas: supervisor de archivo general; supervisor de máquinas reproductoras; supervisor de cuentas corrientes.

SUPERVISORES DE SERVICIOS GENERALES

Quedan comprendidos en esta clasificación, los supervisores que, con adecuados conocimientos teóricos y prácticos de las tareas a su cargo, supervisan al personal que se desempeña en servicios generales de fábrica, referidos fundamentalmente a vigilancia, comedor, intendencia, limpieza u otras funciones análogas. A continuación, y a título de ejemplo, se detallan funciones comprendidas en cada una de las categorías:

Tercera categoría

Supervisor de comedor; supervisor de intendencia; supervisor de enfermería; supervisor de vigilancia y portería.

Segunda categoría

Supervisor de balanza; supervisor de limpieza.

Primera categoría

Encargado de portería; encargado de vigilancia.

Art. 7 - Antigüedad: A todos los efectos legales y convencionales, se considerará tiempo de antigüedad el de la duración de la vinculación y el tiempo del servicio anterior cuando el personal que, cesado en el trabajo, por cualquier causa, reingrese a las órdenes del mismo empleador.

Art. 8 - Derecho de organización: Las partes reconocen y ratifican que la organización, planificación y distribución del trabajo es atribución privativa del empleador, por ello, es de su exclusiva facultad cubrir o no las vacantes que se produzcan. Cuando la empresa resolviera llenarlas, podrá hacerlo con personal perteneciente a ella o bien recurrir a la contratación de personas ajenas a la misma; en el primer caso elegirá a quienes a su juicio reúnan las condiciones personales y de conocimientos que el puesto requiera, de acuerdo con las definiciones y especificaciones establecidas en este convenio.

El personal que cubre vacantes de acuerdo con el párrafo anterior, estará sujeto a un período de prueba que no podrá exceder de 3 (tres) meses.

Cumpliendo dicho plazo automáticamente el personal será confirmado en el nuevo cargo o reintegrado a su anterior tarea. Durante el período de prueba percibirá la diferencia entre los básicos de su anterior categoría y el correspondiente a la categoría que ejerce en ese lapso.

Si fuera confirmado en el cargo que ocupa en el período de prueba y a partir de la fecha de su confirmación, percibirá el sueldo básico de su nueva categoría.

Art. 9 - Licencias pagas: Regirá para el personal comprendido en la presente convención colectiva de trabajo el siguiente régimen de licencias pagas:

a) Ordinaria: 14 (catorce) días corridos cuando la antigüedad en el trabajo sea inferior a 5 (cinco) años. Esta licencia deberá comenzar un día lunes o el siguiente al del descanso compensatorio.

b) Por nacimiento de hijos: 2 (dos) días corridos.

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

d) Por fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, hermanos, suegros y abuelos: 3 (tres) días corridos.

d') 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.

e) En caso de mudanza total, el empleador otorgará 1 (un) día de permiso, con excepción de aquellos trabajadores que vivan en hoteles o pensiones.

Las licencias referidas a los incisos b) y d), deberá necesariamente computarse en el período respectivo 1 (un) día hábil, cuando las mismas coincidieren con días domingos, feriados o no laborales.

Art. 10 - Licencias extraordinarias: El personal gozará de las siguientes licencias extraordinarias pagas:

a) Los dadores voluntarios de sangre no sufrirán merma alguna en su remuneración y están exentos de concurrir a sus tareas ese día; para gozar de este beneficio el dador deberá solicitar el permiso previamente o dar el aviso en forma inmediata y hasta promediar la jornada, debiendo además acreditar fehacientemente tal circunstancia, así como también el nombre y apellido de la persona beneficiada.

b) Cuando se hallen aquejados de grave enfermedad el cónyuge, padres, hermanos e hijos del empleado que convivan con él y estén exclusivamente a su cargo, comprobando estos hechos debidamente, se le otorgará licencia extraordinaria a los efectos de atender al paciente siempre que tal cuidado sea indispensable para la vida del mismo y si el trabajador fuere la única persona que 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 2 (dos) ó 3 (tres) meses por año, según que su antigüedad en el establecimiento sea menor o mayor de 10 (diez) años, respectivamente. El año a que se refiere el párrafo anterior comenzará a computarse desde la fecha del goce de este beneficio.

Art. 11 - Día del trabajador metalmecánico: En conmemoración del día del trabajador metalmecánico, el 7 de septiembre de cada año, no se cumplirán tareas en los establecimientos de la rama electrónica. 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 30 (treinta).

Art. 12 - Ropa de trabajo: Al personal comprendido en la presente convención colectiva se le suministrará, según la naturaleza de las tareas 2 (dos) guardapolvos, ó 2 (dos) equipos de ropa de trabajo (camisa y pantalón) cada año aniversario. La conservación, lavado y planchado de dichas prendas, como

asimismo la reposición de las mismas en caso de pérdida, extravío o destrucción correrá por cuenta exclusiva del personal. La ropa de trabajo será de uso obligatorio dentro del establecimiento. Si egresara del establecimiento, el trabajador deberá proceder a su devolución o en su defecto abonar el importe correspondiente.

Art. 13 - Elementos de seguridad: Cuando la naturaleza de las tareas lo requiera deberá proveerse al personal beneficiario del presente convenio de elementos de seguridad pertinentes, los que serán de uso obligatorio y quedando a su cargo y responsabilidad.

Art. 14 - Herramientas a cargo: Quedan a cargo y bajo la responsabilidad del personal respectivo los instrumentos de medición (calibres, metros, compases, micrómetros, reglas, etc.) y demás útiles de trabajo técnico y administrativo que las empresas decidan proveer al mismo y cuando a su juicio lo consideren necesario para el uso exclusivo de sus tareas. Estos instrumentos y materiales deberán quedar en el establecimiento y a disposición del empleador cuando éste así lo requiera.

Art. 15 - Salarios:

La escala salarial que regirá será:

Desde el 1 de diciembre de 1993 y hasta el 31 de mayo \$
de 1994:

Supervisor de fábrica de 4ta. categoría	714
Supervisor técnico de 3ra. categoría	714
Supervisor de fábrica de 3ra. categoría	637
Supervisor técnico de 2da. categoría	637
Supervisor de fábrica de 2da. categoría	571
Subsupervisor de fábrica de 3ra. categoría	571
Supervisor técnico de 1ra. categoría	571
Supervisor administrativo de 2da. categoría	571
Subsupervisor de fábrica de 2da. categoría	513
Supervisor administrativo de 1ra. categoría	513
Supervisor de fábrica de 1ra. categoría	452
Supervisor de servicios generales de 3ra. categoría	452
Subsupervisor de fábrica de 1ra. categoría	398
Supervisor de servicios generales de 2da. categoría	398
Supervisor de servicios generales de 1ra. categoría	335

Desde el 1 de junio de 1994 y hasta el 30 de noviembre \$
de 1994:

Supervisor de fábrica de 4ta. categoría	735
Supervisor técnico de 3ra. categoría	735
Supervisor de fábrica de 3ra. categoría	656
Supervisor técnico de 2da. categoría	656
Supervisor de fábrica de 2da. categoría	588
Subsupervisor de fábrica de 3ra. categoría	588
Supervisor técnico de 1ra categoría	588
Supervisor administrativo de 2da. categoría	588
Subsupervisor de fábrica de 2da. categoría	528
Supervisor administrativo de 1ra. categoría	528
Supervisor de fábrica de 1ra categoría	466
Supervisor de servicios generales de 3ra. categoría	466
Subsupervisor de fábrica de 1ra. categoría	410
Supervisor de servicios generales de 2da. categoría	410
Supervisor de servicios generales de 1ra. categoría	345

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

Absorción: Los montos de las escalas básicas conformadas entre las partes en la fecha absorberán hasta su concurrencia:

- a) Todos los incrementos efectuados a cuenta de futuros aumentos salariales.
- b) Las mejoras salariales otorgadas voluntariamente por las empresas y por acuerdos o convenio de partes y/o disposiciones legales, ya sea con carácter remunerativo o no remunerativo, fijas o porcentuales, cualquiera sea el concepto por el cual se hubieran otorgado o acordado, desde el mes de enero de 1993, según disposición (D.N.R.T.) 1061/93, hasta la fecha.
- c) Cualquier ajuste o incremento salarial general que puedan disponer las autoridades con carácter remuneratorio o no remuneratorio, aun cuando dicho aumento general se disponga sobre las remuneraciones normales, habituales, nominales y/o permanentes o sobre básicos convencionales a partir de la fecha de vigencia de este convenio de la actividad electrónica.
- d) 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 el presente artículo, que configuren una duplicación de pagos y/o doble imputación de rubros.

Art. 16 - Asignaciones familiares: Los empleadores abonarán las "asignaciones familiares" establecidas por las leyes, decretos y/o resoluciones vigentes en la materia.

Art. 17 - Beneficios especiales: A todo el personal se le otorgará los siguientes beneficios:

a) Por fallecimiento de cónyuge, padres, hijos, hermanos o suegros se le abonará desde el 1/12/93 al 31/5/94 la cantidad de \$ 54,60 (cincuenta y cuatro con sesenta) y desde el 1/6/94 al 30/11/94 la cantidad de \$ 56,23 (cincuenta y seis con veintitrés). Este beneficio se liquidará una vez que sea acreditado el vínculo y siempre que el fallecido hubiera estado a cargo del trabajador.

b) Por cada uno de los progenitores que tenga exclusivamente a su cargo, y que estuvieran incapacitados o sin bienes ni ingresos de ninguna naturaleza, se le abonará desde el 1/12/93 al 31/5/94 \$ 7,21 (siete con veintiuno) por mes y desde el 1/6/94 al 30/11/94 \$ 7,43 (siete con cuarenta y tres) por mes.

c) Al personal que tenga título secundario completo (nacional normal, industrial o comercial) emanado de institutos nacionales o provinciales y sus incorporados con igual régimen de estudio se le abonará desde el 1/12/93 al 31/5/94 \$ 6,18 (seis con dieciocho) por mes, y desde el 1/6/94 al 30/11/94 \$ 6,36 (seis con treinta y seis) por mes.

d) El personal que domine perfectamente además del castellano uno o varios idiomas y siempre que el uso de los mismos le sea necesario y obligatorio para el desempeño de sus tareas habituales, tendrá un adicional, desde el 1/12/93 al 31/5/94, de \$ 6,18 (seis con dieciocho) por mes, por cada uno que utilice. Dicho adicional será, desde el 1/6/94 al 30/11/94, de \$ 6,36 (seis con treinta y seis).

Art. 18 - Seguro de vida y sepelio: Para todo el personal comprendido en el presente convenio colectivo de trabajo, está vigente un seguro de vida colectivo para el trabajador, y seguro de sepelio de carácter obligatorio, extensivo a su grupo familiar, contratado por la Asociación de Supervisores de la Industria 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. 822542/87].

Art. 19 - Beneficios más favorables para el trabajador: Los beneficios superiores que actualmente goza el personal no podrán ser reducidos por los que se otorgan en el presente convenio. No se considera beneficio a los efectos de este artículo a las remuneraciones de todo tipo, ya sean sueldos, salarios, premios, primas, puntajes, asignaciones, etc.

Art. 20 - Comunicaciones en castellano: Las comunicaciones de carácter general, dirigidas al personal, se efectuarán en idioma castellano.

Art. 21 - Lugar para merendar: Al personal que deba efectuar sus tareas en horario continuo, deberá proporcionársele un lugar adecuado para merendar.

Art. 22 - Gastos por tareas realizadas fuera de la empresa: Cuando por disposición de la empresa, el personal deba 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 a las normas y límites que haya establecido la empresa.

Art. 23 - Descanso en horario continuo: Todo el personal cuando trabaje en turnos diurnos de 8 (ocho) o más horas continuadas, o nocturno de 7 (siete) o más horas continuadas, o en días sábados en horarios diurnos de 7 (siete) horas continuadas, gozará de un descanso de 30 (treinta) minutos para merendar. Queda establecido que este descanso no puede ser descontado ni recargado en la jornada de labor, sin mengua de sus remuneraciones.

Queda asimismo establecido que el presente artículo no puede ser causa para la disminución de descansos mayores que actualmente estuviera gozando el personal, en razón de la naturaleza y lugar de sus tareas.

Art. 24 - Permiso sin goce de haberes: Los empleadores otorgarán permisos a su personal sin goce de haberes, para atender asuntos privados no previstos en este convenio, por causas de necesidad debidamente justificadas. Los plazos de permisos otorgados por este artículo serán computados a los efectos de la antigüedad y demás beneficios. Todos los permisos deberán ser solicitados con un plazo no menor de 3 (tres) días de anticipación, salvo circunstancias especiales.

Art. 25 - 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 colectiva o 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 a las prescripciones del presente artículo.

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

1. De dos a diez trabajadores: 1 (un) delegado.

2. De once a cuarenta trabajadores: 2 (dos) delegados.

3. De más de cuarenta trabajadores: se regirá conforme a las disposiciones previstas en la ley 23551.

d) Las designaciones de miembros de la Comisión de Relaciones deberán ser efectuadas de acuerdo con lo determinado por la ley 23551 de asociaciones profesionales y jurisprudencia al respecto.

e) Los miembros de la Comisión de Relaciones deberán llenar los siguientes requisitos:

1) Tener 18 años de edad como mínimo.

2) Poseer una antigüedad en el establecimiento de un año como mínimo.

f) En los establecimientos que inician sus actividades a partir de la vigencia de la presente convención colectiva, las relaciones laborales entre el personal afiliado a A.S.I.M.R.A. y la empresa se registrará por una Comisión de Relaciones provisoria.

g) 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.

h) 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.

i) 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.

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

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

Art. 26 - Permisos: Los empleadores concederán permisos con goce de haberes a solicitud por escrito expedida por las comisiones directivas seccionales, a los miembros directivos, integrantes de Comisiones de Relaciones que deban realizar gestiones o bien sean citados, ante la Autoridad de Aplicación de las leyes laborales, tribunales o juzgados de trabajo,

seccionales de 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.

Art. 27 - Reemplazos transitorios: Los trabajadores designados para cubrir reemplazos provisorios por ausencias transitorias no inferiores a 10 (diez) días continuados percibirán durante el período de reemplazo un adicional igual a la diferencia entre el básico anterior y el básico correspondiente al cargo que suple. Todo el personal beneficiario del presente convenio que ejecute tareas de categorías superior a la propia, durante un lapso de 75 (setenta y cinco) días en forma continua o alternada, automáticamente quedará adicionada a su remuneración la diferencia del sueldo básico de su categoría y la del sueldo básico de la categoría superior en la que se desempeñara.

Art. 28 - Horas extras: El personal comprendido en la presente convención colectiva que realice horas suplementarias, tendrá derecho a los adicionales que prescribe la ley 11544 únicamente cuando su remuneración no exceda del 50% en más sobre el básico que corresponde a su categoría.

Las horas suplementarias se liquidarán tomando como base una jornada mensual de 200 horas.

Art. 29 - Ficha personal: Los empleadores entregarán a todo el personal, comprendido en el presente convenio, una constancia, cuyo original y duplicado firmarán el trabajador y el representante empresario, la que llevará consignado, los siguientes datos:

- a) Nombre y apellido.
- b) Fecha de ingreso.
- c) Categoría y especialidad de acuerdo a la presente convención colectiva de trabajo.
- d) Fecha de asignación de la categoría que reviste.
- e) Sueldo.

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

Art. 30 - Base de relación: La remuneración real total del personal de supervisión, cualquiera sea su categoría, deberá ser superior en un 23% (veintitrés por ciento) a la del obrero o empleado de las distintas categorías pertenecientes a otras convenciones colectivas de trabajo mejor remunerado habitualmente bajo sus órdenes.

Para el cómputo de la remuneración del obrero o empleado, se tendrá en cuenta: la remuneración básica convencional, los aumentos voluntarios otorgados por la empresa y los premios a la producción establecidos sobre bases no mensurables.

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

Art. 31 - Capacitación: 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, etc., aun cuando no se trate de sus tareas específicas.

Art. 32 - Comisión paritaria general: A los fines de la correcta interpretación y aplicación de las cláusulas de esta convención colectiva, se creará en un plazo no mayor de 30 (treinta) días, de la firma del presente convenio, una Comisión Paritaria General. Esta comisión estará integrada por igual número de representantes de ambas partes y será presidida por un funcionario del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Se designará por ambas partes igual número de suplentes para reemplazar a los titulares en caso de ausencia. Los votos de la Comisión Paritaria General se computarán por sector. Esta comisión dictará su propio reglamento de trabajo y su presidente decidirá mediante resolución fundada las cuestiones que fueran de competencia de la comisión y en las que no hubiera acuerdos de partes. Las normas de interpretación dictadas por la Comisión Paritaria General serán tenidas por válidas para todos los casos similares que se plantearan ante ella. 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 a ésta.

Las categorías otorgadas por unanimidad de los integrantes de la Comisión Paritaria General, o por común acuerdo de las partes en los respectivos establecimientos, regirán desde el momento de haber sido solicitadas por escrito a la empresa. Cuando fueren asignadas por resolución del presidente de la Paritaria General, regirán desde la fecha en que ésta se dicte.

Art. 33 - Comisión de estudio y revisión de convenio: Se constituirá en un plazo de 120 (ciento veinte) días a partir de la fecha de homologación del presente convenio colectivo de trabajo, una comisión especial de estudio y revisión de convenio, integrada por 4 (cuatro) representantes por cada una de las partes, e igual número de suplentes, la que realizará un examen integral de todas las cláusulas de este convenio colectivo de trabajo.

HOMOLOGACIÓN Y REGISTRACIÓN DEL CONVENIO

Buenos Aires, 9 de marzo de 1994

Expediente 928.651/92 y adj.

VISTO:

La convención colectiva de trabajo celebrada entre la Asociación de supervisores de la Industria Metalmeccánica de la República Argentina con Asociación de Fábricas Argentinas Terminales de Electrónica (AFARTE), Cámara Argentina de Industrias Electrónicas (CADIE), Cámara de Aparatos Electromecánicos, Componentes Electrónicos, Eléctricos y Afines (CAEMA) y Cámara Argentina de Fabricantes de Equipos y Máquinas de Oficinas (CAFEMO); con ámbito de aplicación respecto del personal involucrado en las categorías detalladas en el artículo 6º y aquel que por sus funciones debe serlo, pero que pudo haberse omitido sólo por razones de denominación, dependiente de las empresas o sociedades de la rama electrónica, se considerarán actividades de la rama electrónica: fabricación de equipos de TV, video, radio, audio, de entretenimiento en general, comunicaciones, electrónica médica y científica, electrónicos de medición y control, computación y sus periféricos, automatización, electrónica industrial, electrónica de potencia, fuentes de energía, hornos de microondas, otros equipos cuyo funcionamiento se base en electrónica, componentes para la industria electrónica, circuitos impresos, bobinas, inductores y transformadores, resistores, capacitores, semiconductores, microelectrónica, tubos de rayos catódicos, válvulas termiónicas, baterías, relevadores, antenas, torres de transmisión, núcleos, cazoletas, otros, componentes específicos para equipos electrónicos y la reparación de estos elementos cuando se realice dentro del ámbito de actividad de la empresa y en forma anexa y/o complementaria; queda excluido el personal que se desempeña en los siguientes cargos: gerentes, subgerentes y sus adscriptos y secretarios de éstos, como así también los de dirección, vicedirección y jefaturas, jefes, segundos jefes (subjefes), habilitados, apoderados y todos aquellos otros cargos análogos o similares a esta nómina enunciativa, y territorial en todo el territorio de la República Argentina, con término de vigencia fijado en 1 (un) año a partir del 1 de diciembre 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 3º del mencionado decreto.

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

Que a fojas 106 se ha expedido favorablemente 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 a 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 84/103 y a fin de proveer la remisión de copia debidamente autenticada del mismo al Departamento Publicaciones y

Biblioteca para disponerse la publicación de su texto íntegro (D. 199/88, art. 4º).

Cumplido, vuelva al Departamento de Relaciones Laborales N° 2, para su conocimiento y notificación a las partes signatarias, girándose luego al Departamento Coordinación para el depósito del presente legajo.

Juan Alberto Pastorino - Director Nacional Relaciones del Trabajo

REGISTRACIÓN DEL CONVENIO

Buenos Aires, 9 de marzo de 1994

De conformidad con lo ordenado precedentemente, se ha tomado razón de la convención colectiva de trabajo obrante a fojas 84/103, quedando registrada bajo el N° 233/94 (Rama Electrónica).

Simón Mímica - Jefe Departamento Coordinación