

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

PARTES INTERVINIENTE: ASOCIACION DEL PERSONAL SUPERIOR DE MERCEDES-BENZ ARGENTINA Y MERCEDES-BENZ ARGENTINA S.A.

LUGAR Y FECHA DE CELEBRACION: Buenos Aires, 9 de diciembre de 1996.

CANTIDAD DE BENEFICIARIOS: 429

ACTIVIDAD Y CATEGORÍA DE TRABAJADORES A QUE SE REFIERE: Personal Superior de la firma MERCEDES-BENZ ARGENTINA S.A.

ZONA DE APLICACIÓN: El presente Convenio será de aplicación en los establecimientos y plantas industriales de automotores, motores y repuestos de Mercedes-Benz Argentina S.A. en todo el ámbito de la República Argentina.

PERIODO DE VIGENCIA: Ambas partes convienen en prorrogar la vigencia del CCT N° 224/97 ~~por~~ por el período comprendido entre el 1 de abril de 1997 (fecha de expediente) y el 31 de diciembre de 1999 con los agregados y modificaciones que surgen del presente.

Nro. De Convenio y vigencia modificada según Expediente 4721/96 (Resolución: SSRL 41).

En la ciudad de Buenos Aires, a los 9 días del mes de diciembre de 1996, se reúnen los representantes de MERCEDES-BENZ ARGENTINA S.A., en adelante MBA: Dr. Enrique Federico y Sr. Edgardo Pinelli; por un lado y por el otro los representantes de la ASOCIACION DEL PERSONAL SUPERIOR DE MERCEDES-BENZ ARGENTINA, en adelante APS: Sres. Ángel Verdini, Alfredo Martín, Víctor Stark y Eduardo Andino y ambos en conjunto denominados las PARTES, acuerdan lo siguiente para el personal encuadrado en APS:

CARACTERISTICAS BASICAS DEL ACUERDO: Las partes reconocen y aceptan que están haciendo un esfuerzo histórico en el sentido de orientar positivamente las relaciones de trabajo, de manera que en conjunto puedan efectivamente contribuir al desarrollo personal de los empleados de MBA, a la expansión progresiva de MBA y a la promoción del progreso de la Sociedad Argentina.

Las PARTES reconocen y aceptan que trabajar unidos es indispensable, aportando de buena fe, la experiencia, el conocimiento y los medios que poseen para alcanzar niveles de satisfacción, de los empleados y de los clientes de MBA, comparables a los mejores del mundo.

El trabajo en equipo que deberá conducir a niveles ascendentes de calidad, competitividad y productividad, objetivamente evaluados, se hará a través de reuniones periódicas mantenidas entre representantes del APS y MBA. Las reuniones serán hechas en ambiente de respeto mutuo, sinceridad y comprensión y buscando las alternativas necesarias que eviten desencuentros, con el objeto de preservar la paz social que conlleve a justas soluciones para ambas PARTES.

APLICACIÓN DE LA CONVENCION

ARTICULO N° 1: PARTES INTERVINIENTES

El presente Convenio Colectivo de Trabajo se suscribe entre MERCEDES-BENZ ARGENTINA S.A.F.I.C.I.M. y la ASOCIACION DEL PERSONAL SUPERIOR DE MERCEDES-BENZ ARGENTINA (APS) con Personaría Gremial N° 1.193.

ARTICULO N° 2: VIGENCIA

Desde el 1 de abril de 1997 hasta el 31 de diciembre de 1999.

Vigencia modificada según Expediente 4721/96 (Resolución: SSRL 41).

ARTICULO N° 3: AMBITO DE APLICACIÓN

Los establecimientos de fabricación de automotores, motores y repuestos de MERCEDES-BENZ ARGENTINA S.A.F.I.C.I.M., en todo el territorio de la República Argentina.

ARTICULO N° 4: PERSONAL COMPRENDIDO

Se considera comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo a: Supervisores, Auditores, Analistas, Coordinadores, Compradores, Especialistas, Médicos de Fábrica, Enfermeros, Técnicos Radiólogos, Traductores, Secretarios/as de Gerencia, Inspectores, Instructores, Asesores, Procesadores, Proyectistas.

Las categorías de personal mencionadas en el presente Convenio revisten carácter meramente enunciativo, comprendido intrínsecamente a todo el personal que cumpla las funciones equivalentes o afines, cualquiera sea la denominación que la Empresa le asigne.

Estarán excluidos de la aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo las personas a quienes la Empresa les asigne la categoría de Staff. La Empresa podrá revestir en la categoría de Staff hasta un máximo del 3% del personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Las personas a quienes MBA les asigne la categoría de Staff de acuerdo a lo enunciado precedentemente, podrán optar entre mantener su afiliación a la Obra Social de APS, o afiliarse a la Obra Social a la que aporte el personal de Dirección de MBA.

Las partes dejan constancia que, en adelante, el tema de la integración de los niveles de Gerente y Subgerente o los que los reemplacen, a futuros Convenios Colectivos que se celebren, no puede ser discutido si no cuenta con el acuerdo de ambas partes.

ARTICULO N° 5: PERSONAL CONTRATADO

En caso de exigencias extraordinarias de trabajo, que no puedan ser cumplidas por personal efectivo, la Empresa podrá contratar personal en plazo fijo dentro de los parámetros legales e informará con anticipación a APS, cantidad de personal, lapso de las contrataciones y motivo. El personal contratado gozará de los mismos beneficios que el personal efectivo. APS será la destinataria de las retenciones y aportes para la obra social de este personal.

ARTICULO N° 6: DESCRIPCION DE FUNCIONES

Las descripciones de funciones de todos los puestos de este encuadramiento, se formulan en el Anexo I que forma parte del presente, suscripto el 24.08.92, al momento de la firma y que podrá ser modificada por acuerdo de parte en la razón de los requerimientos convencionales de la estructura.

ARTICULO N° 7: SISTEMAS DE EVALUACION DE FUNCIONES

Con la finalidad de mantener un idéntico patrón de medida en toda la Empresa, ésta utilizará el mismo sistema de evaluación de funciones para todos los puestos incluidos en este Convenio Colectivo y para los nuevos que se incorporen al mismo por mutuo acuerdo.

ARTICULO N° 8: COMPLEMENTO DE DESCRIPCIONES DE FUNCIONES

Como complemento de la descripción de funciones señaladas en el artículo correspondiente y para precisar las responsabilidades operativas, la Empresa efectuará una recopilación de las normas y procedimientos existentes. Un ejemplar de dicha recopilación obrará en poder de cada Gerencia de la Empresa para su consulta por los interesados. Asimismo, se irán incorporando las normas y procedimientos que se dicten en el futuro.

ARTICULO N° 9: CAPACITACION Y DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL

ambas partes ratifican la mutua conveniencia de mantener abierta la posibilidad de la carrera profesional del personal comprendido en este Convenio Colectivo. A tales efectos, la Empresa y APS mantendrán una colaboración constructiva para el cumplimiento de dicha finalidad. La Empresa planificará las actividades de capacitación del año siguiente, con la debida anticipación y en consulta con las respectivas Gerencia de la Empresa. En la misma forma, APS será consultada y podrá emitir opinión fundada en lo que considere conveniente para el desarrollo profesional del personal, dentro del presupuesto asignado por la Empresa al área de Capacitación.

ARTICULO N° 10: CUBRIMIENTO DE VACANTES

Teniendo en cuenta lo expresado en el artículo anterior sobre la necesidad de promover la carrera profesional del personal, las vacantes de puestos incluidos en este Convenio Colectivo serán cubiertas, en principio, por el personal profesionalmente capacitado que cumpla los requisitos del puesto de que se trate.

Si ello no fuese posible, la Empresa recurrirá al mercado de trabajo, para satisfacer esa necesidad.

Con dos días de anticipación a la publicación de la vacante, la Empresa entregará copia a APS del formulario de publicación de vacante.

ARTICULO N° 11: NIVELES

- 1) Los puestos comprendidos en esta Convención Colectiva se agrupa en 5 (cinco) niveles.
 - Nivel A8
 - Nivel A7
 - Nivel A6
 - Nivel A5
 - Nivel E5

- 2) Los niveles mencionados contemplan descripciones genéricas que forman parte de este mismo anexo y que se adjuntan.

- 3) Este sistema permite un mayor nivel de flexibilidad para realizar movimientos horizontales de personal de acuerdo a la necesidad del negocio, como así también facilita el desarrollo de carrera.
- 4) En caso de promociones por cambio de nivel se otorgará un incremento mínimo del 5% y máximo del 20% según posicionamiento en el Mercado.
- 5) En caso de cambio de funciones, dentro del mismo nivel, se podrá otorgar un incremento entre 0% y 10%, de lo que eventualmente le pudiera corresponder en la revisión anual individual de sueldos.

Modificado por Anexo III del 01.03.02 y Anexo V del 23.04.10 (Resolución: 220/12).

ARTICULO N° 12: SUELDOS

- 1) El personal encuadrado en APS estará agrupado en 5 niveles. El Salario mensual mínimo de cada nivel será:

Nivel A8:	\$ 1.119,00	Vigencia: 01/03/02
Nivel A7:	\$ 1.262,00	Vigencia: 01/03/02
Nivel A6:	\$ 1.692,00	Vigencia: 01/03/02
Nivel A5:	\$ 2.460,00	Vigencia: 01/03/02
Nivel E5:	\$ 7.088,00	Vigencia: 15/01/10

- 2) El sueldo estará conformado en un único concepto, que comprenderá la sumatoria resultante de los importes correspondientes al Sueldo Básico anterior, más la Asignación Remuneratoria, más el Adicional de Mercado (Código 001), más el Código 014.
- 3) La Empresa podrá continuar pagando sumas adicionales al personal, para dar solución a situaciones especiales y/o transitorias, en el marco de las facultades previstas en el art. 81 in fine de la L.C.T.

Revisión Anual individual de Sueldos:

Una vez al año, en el tercer cuatrimestre, se realizará un ejercicio de revisión de sueldos. Los criterios que se tomarán en cuenta para realizar los ajustes serán los siguientes:

- a) Posicionamiento en el mercado.
- b) Desempeño superior sostenido.
- c) Potencial de desarrollo.

Todos los años la Empresa definirá el porcentaje que destinará para el ejercicio.

El máximo responsable del área establecerá como distribuir el porcentaje individual, en función de los criterios arriba mencionados.

Asignación Remuneratoria:

- 1) La Empresa abonará al personal alcanzado por la presente convención y que se hubiese hecho acreedor del periodo íntegro de vacaciones, según su antigüedad, una asignación remuneratoria vacacional, de monto equivalente a 100 horas del dependiente, la que se liquidará y abonará conjuntamente con la remuneración por vacaciones a partir de las vacaciones correspondientes al año 2013. La misma se identificará bajo la voz de pago %Adicional Vacaciones+, cuya base a considerar para su liquidación será la misma que se tiene en cuenta para el pago del concepto %Vacaciones+.
- 2) En caso de liquidarse vacaciones proporcionales, este importe también será proporcional a las mismas.

Modificado por Anexo III del 01.03.02, Anexo V del 23.04.10 (Resolución: 220/12) y

100 horas acordadas en Actas acuerdo del 26.07.11 (45 hs.), 03.12.12 (35 hs.) y 24.04.13 (20 hs.) (Resolución en trámite).

ARTICULO N° 13:

[Se Anula por el Anexo III del 01.03.02](#)

ARTICULO N° 14: SISTEMA DE REMUNERACION VARIABLE

La Remuneración Variable consiste en una asignación anual, que se hará efectiva en el primer cuatrimestre de cada año y una vez que se hayan conocido los resultados económicos de la Empresa para el año anterior al que se hace efectivo el pago.-

La misma estará compuesta en un 70% por el resultado de una evaluación de Desempeño Individual del empleado y un 30% por los Resultados Económicos de la Compañía, según tabla adjunta de Remuneración Variable.

a) *Desempeño Individual:*

El criterio de distribución de los porcentajes resultantes de la Evaluación de Desempeño Individual se harán conforme al sistema ~~%lead+~~

b) *Resultado Compañía:*

Cada año y una vez conocido el resultado económico de la compañía, este permitirá establecer el rango del porcentaje a aplicar.

La suma de los valores obtenidos en cada caso y por los dos conceptos, resultará el porcentaje a aplicar sobre el total devengado a favor del empleado, aplicado sobre la remuneración total anual entre el 01 de enero y el 31 de diciembre del año inmediato anterior, excluyendo los importes cobrados en concepto de ~~%Desempeño Individual y Resultado Compañía+~~

Con el propósito de contemplar la situación de las empleadas que hayan gozado de licencia por maternidad, para la determinación del pago variable, se computarán los periodos de licencia como si en ellos se hubiera percibido la remuneración normal y habitual, sin que ello altere en modo alguno la naturaleza jurídica de la Asignación por Maternidad percibida para dicho periodo y conforme lo establece la Ley 24714.

El empleado será acreedor al cobro de la remuneración variable en tanto se mantenga vigente el contrato de trabajo en la fecha de pago del mismo.-

Para el caso de extinguirse el contrato de trabajo, antes de finalizar el Ejercicio Comercial, el empleado percibirá el valor medio previsto, por este concepto, aplicado sobre el total de lo devengado hasta el mes de su egreso responda a un despido con causa, en cuyo caso no tendrá derecho a percepción alguna.

[Anulado por Anexo II del 01.03.02 \(Resolución: SSRL 76\) y por Anexo III del 01.03.02](#)
[Reemplazado parcialmente por Anexo II del 01.03.02 \(Resolución: SSRL 76\).](#)

ARTICULO N° 15: CALCULO DEL SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO

El Sueldo Anual Complementario sobre las remuneraciones anuales a que refiere el anexo II, se liquidará conjuntamente con el SAC correspondiente al primer semestre de cada año y será igual al 8,33% de los importes efectivamente percibidos por el personal por tales asignaciones.

[Modificado por Anexo III del 01.03.02](#)

ARTICULO N° 16: JORNADA DE TRABAJO. DESCANSO. HORARIO NORMAL, DESPLAZADO Y NOCTURNO. HORAS EXTRAS.

1) La jornada diaria del personal mensualizado de Fábrica será de 8:45 hs., de lunes a viernes en el horario de 07.00 a 16.30 hs. Dicha jornada tendrá una interrupción de 45 minutos para el almuerzo, que no integra la jornada diaria de trabajo. La Empresa, previa notificación a la otra parte, podrá modificar el horario de inicio de tareas de acuerdo con sus necesidades operativas.

2) La jornada diaria del personal mensualizado de Casa Central será de 8:00 hs., de lunes a viernes en el horario de 08.00 a 17.00 hs. Dicha jornada tendrá una interrupción de 60 minutos para el almuerzo, que no integra la jornada diaria de trabajo. La Empresa, previa notificación a la otra parte, podrá modificar el horario de inicio de tareas de acuerdo con sus necesidades operativas.

3) La jornada diaria del personal mensualizado que se desempeñe en los llamados turnos en horarios desplazados de Fábrica, será de 8:15 hs., de lunes a viernes en los horarios de 05.00 a 13.15 hs. (desplazado de mañana), de 13.15 a 21.30 hs. (desplazado de tarde) y de 21.30 a 05.00 hs. (desplazado de noche). La Empresa, previa notificación a la otra parte, podrá modificar el horario de inicio de los turnos de acuerdo con sus necesidades operativas.

4) La jornada diaria del personal mensualizado que se desempeñe en los denominados turnos desplazados de Casa Central, será de 8:00 hs., de lunes a viernes en los horarios de 06.00 a 14.00 hs. (desplazado de mañana), de 14.00 a 22.00 hs. (desplazado de tarde) y de 22.00 a 06.00 hs. (desplazado de noche). La Empresa, previa notificación a la otra parte, podrá modificar el horario de inicio de los turnos de acuerdo con sus necesidades operativas.

5) TOLERANCIA HORARIA

Los horarios de trabajo serán flexibles de acuerdo a lo especificado más abajo, el cual se puede ajustar entre el empleado y su gerente de acuerdo a las necesidades del negocio y/o particulares del empleado. En el Centro Industrial y por razones operativas, siempre que el trabajo esté afectado por la producción, incluyendo el doble turno, se regirá por un horario fijo.-

	Casa Central	González Catán
Entrada	7 a 9	6 a 9
Salida	16 a 18	15:30 a 18:30
Horario de Producción		7 a 16:30

Se mantienen los horarios especiales por motivos operativos y que no se encuentren dentro de este rango horario.

Modificado por Anexo I del 01.03.02 (Resolución: SSRL 76).

6) El personal del turno desplazado de mañana (05.00 a 13.15 hs.) podrá utilizar el servicio de comedor a partir de las 13.15 hs., el del turno desplazado de tarde (13.15 a 21.30 hs.) lo podrá hacer a partir de las 21.30 hs. y el del turno desplazado de noche (21.30 a 05.00 hs.) tendrá un intervalo de 45 (cuarenta y cinco) minutos que utilizará para tal fin.

El personal que preste servicio en horarios desplazados recibirá un adicional, por cada hora efectivamente trabajada fuera del horario normal de \$ 0,122 p/h.- que se actualizará con los mismos incrementos que reciban los sueldos del personal encuadrado en el presente; en caso de incrementos diferenciales, se le aplicará el porcentaje promedio ponderado que reciba la escala.

7) Horas extras

Se abonará como horas Extras+las que, previamente aprobadas, estén vinculadas a la producción, a proyectos especiales o al logro de algún resultado específico y sin exceder los topes que fija el decreto 484/2000 de 200 horas anuales y hasta 30 mensuales.

Para las demás horas que se realicen, el empleado establecerá con su superior jerárquico la forma de compensarlas. Cabe destacar que no habrá ningún registro de estas horas por consiguiente cada responsable de área y cada empleado, deberá buscar la forma de administrarlas, a partir del carácter de Personal Superior y la excepción prevista en el artículo 3, inciso c) de la Ley 11544.

Modificado por Anexo I del 01.03.02 (Resolución: SSRL 76).

8) **Anulado y reemplazado por Anexo I del 01.03.02 (Resolución: SSRL 76).**

ARTICULO N° 17: LIQUIDACION DE VACACIONES

1) Las vacaciones anuales pagas del personal comprendido, se otorgarán bajo las siguientes normas:

- a) La cantidad de días a gozar por cada trabajador con relación a su antigüedad en la Empresa, será la siguiente:

Antigüedad en años	Días corridos	Días hábiles
De 1 a 4	15	11
De 4 a 5	20	15
De 5 a 10	21	15
De 10 a 15	28	20
De 15 a 20	30	22
+ de 20	35	25

- b) Los días de vacaciones serán corridos y si cae un feriado en el medio de las mismas se pasará a tener un día de vacaciones más.
- c) Ante el fraccionamiento de las vacaciones, por necesidad del empleado o de la Empresa, se garantiza un mínimo de 15 días corridos.
- d) Las vacaciones deberán tomarse durante el año y solo se podrá pasar al próximo año (acumular) hasta 1/3 de las mismas, las que deberán ser gozadas antes del mes de Abril del año subsiguiente al que correspondan.

Modificado por Anexo I del 01.03.02 (Resolución: SSRL 76).

2) El procedimiento que se aplicaba para calcular el importe de las vacaciones, desarrollado en el Anexo III del presente, suscripto el 24.08.92, queda redactado de la siguiente forma:

Anexo III:

El cálculo del valor diario de las vacaciones se efectuará como sigue:

- a) **Remuneración fija:** valor último Sueldo Básico del Puesto incrementado, cuando corresponda, con la Asignación Remuneratoria y el rubro Valoración Empresarial por Mercado de cada empleado. Al valor obtenido se lo divide por 25 (veinticinco).
- b) **Remuneración variable:** atento las particularidades del sistema remuneratorio y, en especial, lo referido al pago de horas adicionales y horas extraordinarias, se deben sumar los importes percibidos por remuneraciones variables durante los últimos 12 (doce) meses inmediatos

anteriores al goce de la licencia y se lo divide por el número de días normales del año. Dentro de los días normales, se consideran las horas adicionales y las horas extras convertidas a días a razón de 8 horas diarias para el personal de Casa Central y de 9 horas diarias para el personal de Fábrica

3) En caso de necesidad, debidamente justificada, la Empresa acordará al personal sus vacaciones anuales en cualquier época del año, aún fuera de los periodos de vacaciones establecidos tradicionalmente en la Empresa durante la estación de verano. En este caso, se deberá proceder de tal forma que a cada trabajador le corresponda gozar sus vacaciones por lo menos en una temporada de verano cada tres periodos.

4) Se abonará conjuntamente con el cobro de las vacaciones un anticipo equivalente al 80% (ochenta por ciento) del estimado de todos los haberes habituales, cuya fecha de pago esté dentro del período vacacional.

5) Será obligatorio para la empresa comunicar al personal con por lo menos 30 días de anticipación, la fecha de las respectivas vacaciones anuales.

6) Cuando el período de vacaciones incluye feriados con obligación legal o convencional a abonar salarios, dichos feriados no se computarán como integrando las vacaciones sino se sumarán a las mismas.

ARTICULO N° 18: LICENCIAS

La Empresa concederá las licencias más abajo indicadas, con goce de sueldo:

- 1) Matrimonio: El personal que contrajera matrimonio gozará de 15 (quince) días de licencia. El personal deberá solicitar dicha licencia con 30 (treinta) días de anticipación. Cuando el personal contrajera matrimonio en periodo legal de vacaciones anuales pagas, podrá solicitar que se le acuerden ambas licencias en forma conjunta y consecutiva.
- 2) Examen prenupcial: Para posibilitar el cumplimiento de este examen, se le asignará al personal que contraiga matrimonio, un horario especial. Si ello no fuese posible, se le concederá 1 (un) día de licencia paga.
- 3) Casamiento de hijo: Para posibilitar la concurrencia del personal al acto del matrimonio de su hijo/a en el Registro Civil, se le asignará un horario especial. Si ello no fuese posible, se le concederá el tiempo necesario a tales efectos.
- 4) Nacimiento de hijos o adopción: En caso de nacimiento de hijos o adopción, el personal tendrá derecho a 3 (tres) días hábiles de licencia continuos o alternados, ampliándose dicho plazo, en caso de complicaciones de orden médico, incluyéndose en la licencia el trámite de inscripción en el Registro Civil.
- 5) Fallecimiento de familiar: En caso de fallecimiento de padres, cónyuges, hermanos e hijos, el personal afectado tendrá 3 (tres) días hábiles de licencia. En caso de fallecimiento de suegros, nietos y abuelos, el personal tendrá 2 (dos) días de licencia. En caso de fallecimiento de cuñados, el personal tendrá 1 (un) día de licencia. Si el fallecimiento se produce a una distancia superior a los 300 (trescientos) kilómetros de la Capital Federal, se concederá 1 (un) día más de licencia.
- 6) Examen: El personal que realiza estudios técnicos, especiales y secundarios, gozará de permiso el día del examen y hasta 2 (dos) previos al mismo con un tope anual de 10 (diez)

días. El que realiza estudios universitarios, gozará de igual permiso el día del examen y hasta 3 (tres) previos con un tope de 20 (veinte) días anuales.

- 7) Dadores de sangre: El personal que done sangre gozará de 1 (un) día de licencia, hasta 3 (tres) veces por año. Salvo, situaciones de emergencia, se deberá dar aviso de esta licencia con 24 (veinticuatro) horas de anticipación.
- 8) Mudanza: En caso de mudanza del personal, excepción hecha para los que habiten en hoteles, la Empresa concederá hasta 1 (un) día de licencia por año.
- 9) Intervención quirúrgica o enfermedad de familiar: En estos casos, cuando los afectados sean el cónyuge o hijos del trabajador, la Empresa considerará concederle una licencia de 1 (un) día hasta 5 (cinco) días, según sea la importancia y gravedad de la enfermedad, para determinación se requerirá informe del Servicio Médico.
- 10) Trámites y revisión médica por Servicio Militar: Se concederá licencia hasta 2 (dos) días por esta causa.
- 11) Los pedidos de licencia con o sin goce de sueldo será considerados por la Empresa, en caso individual y según sean las razones invocadas.

En todos los casos enunciados en los incisos anteriores, el personal deberá obtener el respectivo comprobante que acredite la causa de la licencia, para su presentación a la Empresa.

ARTICULO N° 19: FERIADO Y DIAS NO LABORABLES

- a) El personal comprendido en el presente Convenio, hará uso de los días feriados que regulan las normas legales vigentes.
- b) Serán considerados días no laborables, los días 24 y 31 de diciembre de cada año.
- c) La Empresa podrá otorgar entre la Semana de Navidad y Año Nuevo, días no laborables, salvo que por necesidades del negocio, del área, de la Gerencia o conveniencia o interés de los involucrados, se necesite contar con algunos empleados durante estas fechas.
En general se procurará que el personal cuente con mayor tiempo de descanso durante el año al tener la posibilidad de juntar días feriados con fines de semana.
- d) Para hacer efectivo lo indicado en el punto a), a principio de cada año se acordará la cantidad de minutos día que se deberán compensar previamente y en función de la cantidad de días hábiles que existan entre Navidad y Año Nuevo. O en su caso para compensar los días hábiles entre feriados y fines de semana.

Agrega inciso C y D por Anexo I del 01.03.02 (Resolución: SSRL 76).

ARTICULO N° 20: DIA 24 DE FEBRERO

Durante la vigencia del presente Convenio, se instituye como día no laborable al 24 de febrero por tratarse del Día de la Actividad Mecánica.

ARTICULO N° 21: SUBSIDIOS

- 1) Por Servicio Militar: Durante el cumplimiento de este servicio, la Empresa abonará en reemplazo del sueldo un subsidio por mes de \$ 108,97. Se requerirá para el cobro, una antigüedad en la Empresa de 6 (seis) meses como mínimo. Al finalizar su periodo de Servicio Militar, el personal tendrá derecho a una licencia equivalente a las vacaciones anuales, según

su antigüedad, con goce de haberes, antes de presentarse a trabajar y previa comunicación a la Empresa. Al personal en Servicio Militar, se le computarán los aumentos de salarios de carácter general que se hubieren otorgado en dicho lapso.

- 2) Por fallecimiento de familiar directo: En caso de fallecimiento de padres, cónyuge, hijos o hermanos, la Empresa abonará una suma de \$ 705,30, a los efectos de colaborar con los gastos de sepelio. Se pagará al personal con por lo menos 3 (tres) meses de antigüedad.
- 3) Por fallecimiento del trabajador: Al personal que falleciera con más de 6 (seis) meses de antigüedad, la Empresa abonará a sus sucesores legales una suma de \$ 434,66, por cada año de servicio o fracción mayor a 3 (tres) meses. En este subsidio está incluido lo que corresponda pagar por disposiciones legales vigentes.
- 4) Enfermedad inculpable: El personal enfermo por enfermedad inculpable, percibirá su sueldo por todo el tiempo que establezcan las disposiciones legales vigentes. Vencido dicho lapso, si continúa enfermo, percibirá por un lapso de hasta 12 (doce) meses más, un subsidio mensual no remunerativo equivalente a la totalidad de su sueldo.
- 5) Por Jubilación: Al personal que cumpliendo los requisitos legales, solicite la jubilación ordinaria por edad, se le pagará un subsidio en la siguiente forma:
 - 5.1) Si la solicita a los 60 (sesenta) años de edad, percibirá por mes un adicional de salario equivalente al 25% (veinticinco por ciento) del total, durante 12 (doce) meses.
 - 5.2) Si la solicita después de los 60 (sesenta) años, percibirá por mes un adicional de remuneración equivalente al 20% (veinte por ciento) del total, durante 12 (doce) meses.
 - 5.3) Al personal femenino, se le aplicarán las mismas disposiciones precedentes, a los 55 (cincuenta y cinco) años o después de ellos, según sea el caso.
 - 5.4) En las situaciones anteriores y para permitir la liquidación del adicional del sueldo, el personal deberá manifestar su intención de jubilarse por escrito y con por lo menos 13 (trece) meses de anticipación.
 - 5.5) El personal en las anteriores condiciones podrá optar por cobrar el adicional del salario, en un solo pago, equivalente a 3 (tres) sueldos, al momento de retirarse de la Empresa por Jubilación.
- 6) Aniversario 25 años: El personal que cumpla 25 años de trabajo efectivo en la Empresa, corridos o alternados, percibirá una bonificación especial equivalente a 1 (un) mes de sueldo. A tales efectos, no se computará la antigüedad del personal que hubiese egresado voluntariamente de la Empresa.
- 7) Hijos discapacitados: Se abonará al personal con hijos discapacitados, un subsidio mensual en la siguiente forma:
 - 7.1) Si no presentan comprobantes de estudios de sus hijos, el subsidio será de \$ 52,49 s/c.
 - 7.2) Si presentan comprobantes de estudio, el subsidio se elevará a \$ 172,22 c/c.
- 8) Guardería: La Empresa pagará a su personal femenino y al masculino viudo o separado legalmente, con hijos a cargo, un subsidio mensual para guardería de \$ 106,61, por cada hijo hasta los 5 (cinco) años de edad, debiéndose acreditar tal carácter con las partidas de nacimiento respectivas.

En todos los puntos precedentemente enunciados, los trabajadores deberán presentar los respectivos comprobantes por escrito. En el supuesto que conforme con las normas preindicadas dos o más trabajadores, parientes entre sí, sean beneficiarios del subsidio por idéntica causa, el mismo será liquidado: a) Al que tenga el familiar a cargo; b) Al de mayor antigüedad; c) Al de menor sueldo, si la antigüedad fuese la misma, en ese orden.

Las cifras absolutas consignadas más arriba, serán incrementadas durante la vigencia de este Convenio, en idéntica proporción a los sueldos del personal en su totalidad, excluyéndose los incrementos de sueldos individuales.

ARTICULO N° 22: BENEFICIOS EXISTENTES SUPERIORES AL CONVENIO

Las mejoras estipuladas en el siguiente convenio, no significarán dejar sin efecto beneficios superiores que pudiera tener el personal comprendido en el mismo, siempre que no fueren acumulativos.

ARTICULO N° 23: ENFERMEDADES Y ACCIDENTES. SERVICIO MEDICO

- 1) Para los casos de enfermedades y accidentes de trabajo, se mantendrán las prácticas y reglamentaciones que se vienen cumpliendo normalmente desde los años anteriores, con resultados satisfactorios.
- 2) Los chequeos médicos preventivos al personal, serán realizados por el Servicio Médico de la Empresa, con las características y frecuencias establecidas por las disposiciones legales vigentes. A tales fines, que comparten las partes, se establecerán programas de medicina preventiva en forma coordinada entre la Empresa y A.P.S..
- 3) En los casos de intervenciones quirúrgicas del personal, la Empresa contribuirá con el 50% (cincuenta por ciento) de los gastos que las mismas demanden, cuando se trate de cirugía mayor y cuando los establecimientos de internación y los profesionales médicos intervinientes sean aprobados previamente por el Servicio Médico de la Empresa. Los casos urgentes que no admitan dilación y que se sujeten al nomenclador médico, se considerarán aprobados.
- 4) Siendo la Obra Social de la entidad sindical firmante de este Convenio, destinataria de los aportes y contribuciones de la obra médico-asistencial, del personal comprendido en este Convenio Colectivo de Trabajo, procurará que la atención médica del personal tenga prioridad y preferencia respecto a otras prestaciones sociales.

ARTICULO N° 24: REGIMEN DE VIATICOS Y CONDICIONES DE VIAJES

Para el personal que por necesidad del servicio deba viajar al interior o al extranjero del país, se establecerá un régimen de viáticos que cubra las necesidades de transporte, alojamiento, desayuno, almuerzo y cena en forma razonable, normal y acorde con los costos del lugar del viaje y destino. Dicho régimen de viáticos se continuará estableciendo en normas escritas de aplicación al personal de todas las áreas de la Empresa.

ARTICULO N° 25: COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION

De acuerdo a los términos de la Ley 14.250 (t.o.) y D. 108/88, artículo 15, inciso a) se crea la Comisión Paritaria de Interpretación, que estará integrada por tres integrantes de la Empresa, tres representantes por A.P.S. y presidida por un funcionario designado por el Ministerio de Trabajo.

Los representantes de la Empresa y de A.P.S., en esa Comisión deberán pertenecer a la Comisión Paritaria que negocia la renovación de la Comisión Colectiva de Trabajo número 79/75 E.

ARTICULO N° 26: REGIMEN DISCIPLINARIO

El régimen disciplinario a aplicar se conformará a las disposiciones legales en vigencia. Se sustanciará un sumario administrativo, para conceder al imputado el derecho de defensa.

Por acuerdo de ambas partes, se elimina la suspensión disciplinaria, por necesidad de mantener el máximo de confidencialidad en la aplicación de las medidas disciplinarias, en resguardo de las respectivas jerarquías y de la disciplina general de la Empresa.

ARTICULO N° 27: RECONOCIMIENTO LEGAL

La Empresa reconoce a la Asociación del Personal de Mercedes-Benz Argentina (A.P.S.), como la única entidad gremial representativa del personal comprendido en este convenio.

ARTICULO N° 28: PERMISO GREMIAL

La Empresa concederá permiso gremial con pago de haberes a:

- 1) Cuatro (4) MIEMBROS DE LA Comisión Directiva de la Asociación Gremial A.P.S., por el periodo de vigencia de su mandato.
- 2) A los representantes de A.P.S. en la Comisión Paritaria que discute la renovación de la Convención Colectiva N° 79/75 E, por el periodo de negociación de dicha Convención.
- 3) A los integrantes del cuerpo de representantes, cuando cumpla gestiones ante organismos oficiales, por asuntos vinculados con la Empresa.
- 4) A los integrantes de la Comisión Paritaria de Interpretación, por el tiempo efectivo de trabajo que se requiera para el cumplimiento de su función.

Inciso 1 modificado por Acta del 19.07.11 (Resolución: 220/12).

ARTICULO N° 29: APLICACIÓN Y VIGILANCIA DEL CONVENIO

- 1) El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, será el organismo de aplicación y vigilancia del fiel cumplimiento del presente Convenio, quedando las partes obligadas a la estricta observancia de las condiciones fijadas precedentemente.
- 2) La violación de las condiciones estipuladas serán sancionadas de conformidad con la legislación vigente.

ARTICULO N° 30: IMPRESIÓN DEL CONVENIO

La Empresa procederá a la impresión del presente Convenio Colectivo con la finalidad de ponerlo a disposición del personal para el debido conocimiento de sus derechos y obligaciones.

Se entregará 1 (un) ejemplar por persona.