

TÍTULO 1: INTRODUCCIÓN

ARTÍCULO 1 – PARTES INTERVINIENTES

Sila Argentina s.a., eb adelante la Compañía o la Empresa y el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor, en adelante el S.M.A.T.A.; las cuales se reconocen como las únicas entidades representativas de los trabajadores y de la Empresa.

ARTÍCULO 2 – VIGENCIA TEMPORAL

Tratándose de un nuevo emprendimiento, resulta necesario un período de preparación, lanzamiento y consolidación, acordándose en tal caso, un plazo de vigencia para el presente convenio colectivo de cuatro años, a contar desde el 30-01-98 hasta el 30-01-2002.

Ambas partes se comprometen a reunirse con noventa días de antelación al vencimiento del plazo mencionado, con el fin de analizar y acordar los cambios que las mismas pudieran proponer.

Hasta tanto no se alcance dicho objetivo, seguirá rigiendo íntegramente la presente convención y los acuerdos que hubieren celebrado S.M.A.T.A. y la Empresa durante su vigencia.

ARTÍCULO 3 – ÁMBITO DE APLICACIÓN

Los Establecimientos de Sila Argentina s.a., y en cualquier otro, que la firma instale en el futuro, para desarrollar la actividad de la Empresa de acuerdo a su objeto social.

ARTÍCULO 4 – PERSONAL COMPRENDIDO

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a todo el personal jornalizado y administrativo – técnico que preste servicios en relación de dependencia con la Empresa.

Quedan expresamente excluidos los dependientes de Empresas de Servicios que no desarrollan tareas directamente relacionadas a las actividades productivas de la actividad propia de la Empresa, a saber:

- Servicio de Vigilancia y Seguridad Patrimonial.
- Servicios de preparación y distribución de comidas.
- Servicios de informática.
- Servicios de consultoras.
- Construcción, reparación y modificación de obras civiles.
- Servicios médicos y de seguridad e higiene en el trabajo.
- Manejo, recepción y despacho de cargas y materiales, si se desarrolla fuera de ámbito territorial de la Empresa.

TÍTULO 2 : ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

CAPÍTULO 1 : PRINCIPIOS GENERALES

ARTÍCULO 5 – CONCEPTOS GENERALES

La organización del trabajo, que aquí se establece, es un sistema orientado a la mejora continua de la calidad, al aumento de la productividad y al desarrollo de los recursos humanos que componen SILA ARGENTINA S.A. y será organizado en “Unidades Tecnológicas Elementales”.

Se trabajará con objetivos, los cuales serán definidos por la Empresa e informados a la Comisión creada por el art. 46 de este C.C.T.

A.Concepto de U.T.E.: el concepto de U.T.E., está referido al de un grupo de empleados, que realizan el trabajo completo de un área relacionada con una parte específica del proceso de fabricación, un área física de la planta, o cualquier agrupamiento de tareas con un propósito significativo y relevante dentro del proceso de manufactura.

En virtud de la definición establecida, el trabajo se organizará mediante la implementación de U.T.E.s formadas por personal polivalente con capacidad y entrenamiento a cargo de SILA ARGENTINA S.A., tanto para desempeñarse en distintas posiciones de la U.T.E. en que trabaja, como para desarrollar distintas funciones (producción, mantenimiento, etc.).

Estas U.T.E.s tendrán objetivos precisos de productividad, calidad, seguridad, presentismo, mejoramiento continuo y otros propios relacionados con sus actividades, que serán fijados por SILA ARGENTINA S.A., tomando en consideración la información provista por la U.T.E.

B.Con el objeto de lograr una cabal comprensión de la organización de trabajo de la U.T.E., a continuación se impone definir algunos términos que resultan relevantes para plasmar la filosofía de trabajo que se acuerda en el presente Convenio Colectivo de Trabajo:

Polivalencia: Implica la capacidad y obligación de realizar un conjunto de tareas diferentes en una función determinada o bien realizar tareas en distintas funciones, una vez cumplidos los planes de capacitación enunciados en el punto A de este artículo.

Líder de Equipo: Cada U.T.E. podrá estar liderada por uno de sus integrantes, el que se denominará Líder de Equipo. El Líder de Equipo será designado por la Empresa, en lo posible teniendo en cuenta el criterio (mayoritario) de la U.T.E.

Los Líderes de Equipo de las U.T.E.s de manufactura percibirán, mientras dure su designación, un adicional remuneratorio del 10% calculado sobre su remuneración total.

CAPÍTULO 2 : JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 6 – PRINCIPIOS GENERALES

La Jornada de trabajo será, en un ciclo que podrá ser plurisemanal, de 44 horas semanales.

Se trabajará bajo el esquema de promedios, conforme a lo dispuesto por el art. 25 de la Ley 24.013 .

ARTÍCULO 7 – JORNADA DE TRABAJO DE TRABAJADORES VINCULADOS AL CICLO PRODUCTIVO Y AL MANTENIMIENTO

La Empresa organizará las jornadas de trabajo de fábrica de uno (1), dos (2) o tres (3) turnos, según lo determine las necesidades de producción en función de la demanda del mercado.

A. MODALIDAD DE HORARIO PARA UN (1) TURNO:

De lunes a viernes: Ingreso a las 7.00 hs. Salida a las 14,30 hs.

Al finalizar la tarea el personal marcará la tarjeta reloj o el instrumento que lo reemplace y gozará de un descanso remunerado de treinta (30) minutos que podrá utilizarlo para el almuerzo.

El trabajador podrá optar entre retirarse de la Empresa o permanecer para almorzar.

Sábados: Ingreso a las 8:00 hs. Salida a las 12:00 hs.

De este modo se completan las 44 horas semanales pagas. Por lo tanto las horas de trabajo realizadas dentro de los límites del horario programado en el esquema indicado se consideran horas normales.

B. MODALIDAD DE HORARIO PARA DOS (2) Y TRES (3) TURNOS:

De lunes a viernes:

Primer Turno: Ingreso a las 6:00 hs., salida a las 13:30 hs.

Segundo Turno: Ingreso a las 13:30 hs., salida a las 21:00 hs.

Tercer Turno: Ingreso a las 21:42 hs; salida a las 6:00 hs.

Al finalizar cada turno de trabajo, el personal marcará la tarjeta reloj o el instrumento que lo reemplace y gozará de un descanso remunerado de 30 minutos para hacer uso del servicio de comedor.

Cuando los trabajadores se desempeñen en el 3er. turno el horario de comedor será antes de que comience su turno, es decir que dicho horario será de 21:12 hs. a 21:42 hs.

Los trabajadores del 3er. turno podrán optar entre comenzar directamente la tarea y no hacer uso del comedor o llegar anticipadamente para hacer uso del mismo.

En los casos que el trabajador opte por no hacer uso del comedor, los 30 minutos serán igualmente remunerados por parte de la Empresa.

Los días Sábados se trabajará del siguiente modo:

Primer turno: ingreso a las 6:00 hs.; salida a las 10:00 hs.

Segundo turno: ingreso a las 10 hs.; salida a las 14:00 hs.

De este modo los trabajadores del primero y segundo turno completan las 44 horas semanales pagas.

Los trabajadores del tercer turno no trabajaran los días sábados, por cuanto ya cubren las 44 horas semanales en el horario de lunes a viernes.

Por lo tanto, las horas de trabajo realizadas dentro de los límites del horario programado en el ámbito del esquema indicado, serán consideradas horas normales.

Los turnos de trabajo podrán ser rotativos con la siguiente secuencia: 1er. turno, 2do. turno y 3er. turno.

Los horarios de comienzo de los turnos podrán ser modificados por la Empresa por razones técnicas, productivas o de organización respetando los horarios y normas legales sobre el descanso entre jornada y jornada.

ARTÍCULO 8 – JORNADA DE TRABAJO PARA EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS – TÉCNICO

A-La jornada del trabajo se ajustará a lo establecido en la legislación vigente. Las partes acuerdan una jornada semanal de cuarenta y cuatro (44) horas.

B-MODALIDAD DE HORARIO ÚNICO

De lunes a viernes: ingreso 8,30 hs; salida 17,18 hs.

Dentro de esta jornada diaria, el empleado gozará de media hora remunerada, la cual será destinada, a opción del trabajador, al comedor o al descanso. Este beneficio deberá ser utilizado por el empleado en el horario de 12,30 hs. a 13,00 hs.

De esta manera se cumplen las 44 horas semanales pagas.

ARTÍCULO 9 – PARALIZACIÓN Y/O SUSPENSIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO POR CAUSAS NO IMPUTABLES AL TRABAJADOR:

No obstante lo establecido con respecto a la jornada de trabajo (art. 6) si por razones de producción se tornara imposible la saturación de dicha cantidad de horas semanales, la Empresa podrá reducir la jornada de trabajo de acuerdo a las siguientes pautas:

A.De presentarse este caso, las primeras 88 horas de reducción no trabajadas, en el lapso de un año calendario, serán abonadas como horas normales y se liquidarán sin deducción salarial alguna. El importe que se abone por las horas perdidas será considerado pago anticipado de las horas a compensar; las que podrán ser devueltas a través de la extensión de la jornada desde una (1) hasta dos (2) horas. Para el supuesto que se deban trabajar más dos (2) horas extras en la misma jornada, las dos primeras serán aplicadas a la devolución del crédito que poseas la Empresa y el tiempo restante será abonando como hora extraordinaria.

Superadas las 88 horas iniciales de reducción, la Empresa abonará un equivalente al 75% del salario básico neto como asignación no remunerativa (art. 2 inc. A – decreto 849/96).

B:La Empresa comunicará con la anticipación suficiente los cambios de horarios en la jornada de trabajo. Se refiere esta tanto a reducción de la jornada como a compensación por parte del trabajador.

C-La devolución de las horas en tiempo suplementario tendrá el cómputo de (1) hora devuelta por el trabajador por (1) hora de crédito que tuviere la Empresa.

D.La devolución de estas horas, siempre y cuando se cumplan los objetivos de presentismo y/o producción, tendrán derecho a percibir los respectivos premios.

E.La devolución de las horas abonadas y no trabajadas, conforme lo dispuesto en el presente artículo, deberán ser devueltas dentro de los 365 días posteriores a los que fueron pagadas.

ARTÍCULO 10 – HORAS EXTRAS

En la jornada de trabajo de 44 hs. plurisemanales, deberá abonarse como hora extraordinaria, todo exceso horario que la supere, siempre que el trabajador no tuviere horas que devolver a la Empresa; cuando correspondan pagar horas, las mismas se liquidarán en el mes que se trabajen, salvo que exista un débito horario del trabajador, el que deberá devolver a su empleador.

Se observarán en todos los casos las normas previstas por el orden público laboral en cuanto a la duración del trabajo y los descansos, contemplándose la posibilidad de compensar eventuales reducciones de la jornada, con prestaciones de mayor duración y de carácter ordinario.

En todos los casos de compensación horaria, la misma se efectuará sin sobrepagos ni recargos de cualquier naturaleza, con excepción de los dispuesto en el punto D. del artículo anterior.

ARTÍCULO 11 – COMPENSACIÓN POR DÍA FESTIVO ENTRE SEMANA

Cuando durante la semana hay un día feriado, que se ubique en el día martes, podrá la Empresa disponer la compensación del día lunes trabajando en el segundo turno de uno o más sábados, según lo permitan los horarios que estén vigentes y la jornada de trabajo individual que se aplique en el momento de la compensación. El día sábado en que se efectúe la compensación será considerado día hábil a todos los efectos respecto a quienes deban trabajar por la compensación.

Cuando en la semana, hay un día feriado, que se ubique en el día viernes, podrá la Empresa disponer la compensación del día sábado extendiendo la jornada de trabajo en dos días sábados, anteriores o posteriores, trabajando en el segundo turno de uno o más sábados. Al inicio de cada año, la

Empresa establecerá un cronograma de los días feriados a compensar según lo establecido en el presente artículo.

ARTÍCULO 12 – OTROS HORARIOS DE TRABAJO

Los horarios establecidos en los artículos precedentes resultan ser los más apropiados para el desarrollo inicial de la organización en función de los niveles de producción previstos. Sin embargo, si la evolución de la

///

organización, y el crecimiento de los niveles de producción lo determinaran se implementarán diferentes horarios articulados en tres turnos, de 6 días laborables, con francos semanales variables, y cálculo previo de acuerdo con el Sindicato y notificación al personal.

Todo esto sin perjuicio de implementar horarios diferentes, conforme a la legislación vigente, para dar una respuesta inmediata frente a nuevas exigencias técnico-productivas de la Empresa.

CAPÍTULO 3 : CATEGORIZACIÓN

ARTÍCULO 13 – CATEGORIZACIÓN Y FUNCIONES

A-PRINCIPIOS GENERALES: La Empresa reconoce como prioridad fundamental y esencial para el más eficiente desarrollo de su gestión la capacitación y formación técnica y profesional de sus trabajadores. Dicha capacitación se logra fundamentalmente a través del entrenamiento en el trabajo, que significa la constante y permanente capacitación a medida que la tarea se está desarrollando.

Las partes acuerdan también que, además del entrenamiento en el trabajo, la capacitación se logrará a través del dictado de cursos y manteniendo al personal actualizado en forma continua, de manera de optimizar su rendimiento.

Existirán cinco categorías de operarios (personal de fábrica jornalizado) y tres categorías de personal administrativo-técnico, tal como se enuncian a continuación:

B.CATEGORÍAS DE OPERARIOS:

B1.Primer Categoría /Operario Principiante): Es aquel operario que desde su contratación, se encuentra en período de entrenamiento y adaptación a las técnicas de producción de sistemas de cables comando en general.

Deberá adquirir conocimientos técnicos suficientes para desarrollar tareas de ensamblaje, operación de máquinas herramientas, controles de calidad, manejo interno de materiales, preparación y cambio de herramientas simples y todas aquellas actividades relacionadas al proceso productivo de la planta, establecida en las hojas de proceso y a lo indicado por los facilitadores de U.T.E.

Los operarios principiantes, cumplido un período de un año, pasarán automáticamente a revistar en la categoría B2.

B2.Segunda Categoría (Operario Polivalente): Es aquel operario que después de un plazo determinado de tiempo y habiendo cumplido con los programas de rotación establecidos por la Empresa, ha alcanzado un grado de autonomía suficiente como para desempeñarse en distintos puestos de una o más U.T.E.s.

B3.Tercera Categoría – (Operario Polivalente Especializado): Es aquel que además de poder desarrollar las tareas mencionadas anteriormente, tiene las condiciones técnicas suficientes y cumple habitualmente con las actividades especializadas que se le asignen, como por ejemplo, las de mantenimiento y reparación de maquinarias, de matrices e instalaciones y puesta a punto de máquinas-herramientas y/o líneas de montaje.

B4.Cuarta categoría (Operario Técnico Especializado Auditor): Es aquel que además de cumplir habitualmente las tareas señaladas en la categoría B3, ha adquirido los conocimientos y experiencia suficiente para realizar auditorías internas y externas sobre los procesos productivos, de calidad y ensayos de materiales y de productos finales.

B5.Quinta categoría (Operario Técnico Especializado Completo): Es aquel operario que después de un plazo determinado de tiempo ha alcanzado un nivel de conocimiento suficiente para desarrollar plenamente y llevar a cabo en forma autónoma y con capacidad de decisión, las tareas descriptas en párrafo B3 y B4.

C.CATEGORÍAS DE EMPLEADOS ADMINISTRATIVO-TÉCNICO:

Los empleados administrativos incluidos en el presente Convenio Colectivo serán clasificados en las siguientes categorías:

C1.Primer categoría (Personal de Maestranza y Servicios): Se encuentran incluidos en esta categoría los cadetes, ayudantes de reparto, ordenanzas, porteros, cafeteros, serenos, repartidores domiciliarios de mercaderías, carga y descarga, ensobradores, franqueadores y repartidores de correspondencia y los que realicen tareas varias sin afectación determinada. También se encuentran incluidos dentro de esta categoría el personal de limpieza y parqueización.

C2.Segunda categoría (Personal administrativo propiamente dicho): Es el empleado que desempeña tareas referidas a la administración de la empresa. Quedan incluidos en esta categoría los telefonistas; archivistas; recibidores de mercaderías y correspondencia y otro tipo de documentación; ficheristas; dactilógrafos; operadores de sistemas de computación; controladores de documentación; planilleros; recepcionistas; secretarios; facturistas, calculistas, controladores de ausentismo e

incumplimiento de horarios e impuntualidades, corresponsales y auxiliar contable.

C3.Tercera categoría: Quedan incluidos en esta categoría los analistas de sistemas de computación, pagaderos, cajeros; liquidadores de sueldos, jornales, impuestos, servicios y demás cargas sociales; tenedores de libros principales y cuentas corrientes y demás documentación bancaria y comercial, controlador y programador de stock; encargado de llevar los legajos del personal y toda la documentación laboral, previsional y social exigida por las leyes de la materia.

ARTÍCULO 14 – CARRERA DENTRO DEL ESQUEMA DE CATEGORIZACIÓN

Los operarios de SILA ARGENTINA S.A. podrán avanzar dentro del esquema de categorización enunciado, de acuerdo a las siguientes pautas:

A.Todos los operarios generales de Sila Argentina ingresarán a la categoría inicial descrita en el párrafo B1.

B.Sólo los operarios especializados que desarrollen las tareas descriptas en los párrafos B2 y B3 (actividades especializadas de mantenimiento, calidad y otras), podrán ingresar a las mismas.

C.Por tratarse de un actividad nueva, los operarios especializados serán designados al inicio por la Empresa, pero en el futuro de producirse vacantes en áreas especializadas las mismas serán publicadas por la Empresa para que todos los dependientes que prestan servicios en las categorías generales, tengan la posibilidad de presentarse como postulantes a cubrir puestos especializados.

Los postulantes serán sometidos a los exámenes que disponga la Empresa para evaluar sus aptitudes técnicas, de acuerdo al perfil establecido para cada puesto.

Superados dichos exámenes el operario comenzará un período de entrenamiento en el puesto de trabajo por un período de tres meses. Si el operario aprueba dicho período de entrenamiento, el mismo comenzará su carrera como operario especializado. La Empresa reconocerá este período de entrenamiento como antigüedad en la carrera de operario especializado.

D.La promoción a categorías superiores no será automática, con excepción de lo dispuesto en el último párrafo del punto B1 del artículo anterior.

E.Para promoción a categorías superiores la Empresa instrumentará exámenes teórico-prácticos y otros procedimientos adecuados a fin de evaluar los conocimientos, capacidades, autogestión y habilidades necesarias en cada caso.

Serán especialmente tenidos en cuenta los cursos específicos realizados, internos y externos; como así también la capacidad para resolver problemas y para asesorar a operarios de niveles inferiores.

TÍTULO 3 : REMUNERACIONES

ARTÍCULO 15 – PRINCIPIOS GENERALES

La estructura remuneratoria considerada en el presente acuerdo permite una mayor y más correcta participación del personal con los objetivos de la Empresa.

La remuneración del personal jornalizado consta de una parte fija (jornal básico) y una variable. La parte variable está constituida por el premio a
///

/// la competitividad vinculados a índices que miden los efectivos resultados de gestión de la empresa.

A todos los efectos que correspondiere el concepto de las remuneraciones fijadas es el determinado por la legislación vigente.

ARTÍCULO 16 – SALARIOS BÁSICOS

Se establece en Anexo 1 la escala de salarios básicos para el personal de fábrica jornalizado conforme a las cinco categorías “B” descritas en el artículo 13 del presente CCT.

ARTÍCULO 17 – VALES ALIMENTARIOS

El personal jornalizado recibirá por cada hora de jornal que le corresponda percibir un importe en vales alimentarios, de acuerdo a lo que se detalla en el Anexo 1.

ARTÍCULO 18 – REMUNERACIÓN VARIABLE (PREMIO A LA COMPETITIVIDAD)

El premio a la competitividad será de un 20% como máximo, y es complemento del salario básico y tiene características accesorias y variables, teniendo como finalidad retribuir por el cumplimiento de los objetivos comunes de la Planta.

Básicamente los objetivos a cumplir serán inicialmente dos: objetivo de reducción de ausentismo, y objetivo de incremento de productividad.

Los objetivos serán medidos a nivel planta.

Este premio o remuneración variable será aplicado únicamente al personal jornalizado de fábrica para las cinco categorías descritas en el artículo 13 “B”.

ARTÍCULO 19 – MEDICIÓN DE LOS OBJETIVOS COMO MÉTODO DE DETERMINACIÓN DE LA REMUNERACIÓN VARIABLE

El cumplimiento de los objetivos propuesto en la etapa inicial, será medido a través de los siguientes índices:

El objetivo de ausentismo será medido con el índice de ausentismo, (anexo 2).

El objetivo de productividad será medido con el índice de productividad (anexo 3).

ARTÍCULO 20 – PARTICIPACIÓN DE CADA ÍNDICE EN EL PORCENTAJE DE REMUNERACIÓN VARIABLE

Estos índices tendrán la siguiente incidencia en el total de la remuneración variable:

Índice de ausentismo: 50% de la remuneración variable.

Índice de productividad: 50% de la remuneración variable.

ARTÍCULO 21 – CRONOGRAMA DE INCREMENTO DE LA REMUNERACIÓN VARIABLE

Considerando, que para el correcto funcionamiento del índice de productividad, es necesario una etapa de valorización y puesta a punto, la remuneración variable se aplicará de la siguiente forma:

Desde la fecha de vigencia de este convenio y por el lapso de un año, el porcentaje de remuneración variable será de un 10% como máximo, y tendrá como única forma de medición el índice de ausentismo.

Desde el segundo año de vigencia del presente convenio, el porcentaje de remuneración variable será de un 20% como máximo y tendrá como forma de medición el índice de ausentismo y el índice de productividad, a los cuales le corresponderán 10 puntos de la remuneración variable, o lo que es igual, el 50% de la remuneración variable a cada uno.

Los objetivos de productividad de cada año serán fijados por semestres y puestos en conocimiento del personal antes del 31 de Diciembre del semestre precedente y antes del 30 de junio del semestre precedente.

El presente índice podrá ser calculado en función a un promedio trimestral móvil, promediando el mes de referencia con los dos meses anteriores.

Esto se realizará con el fin de atenuar el efecto de variaciones abruptas que puedan aparecer en un único mes.

Respecto al índice de productividad las partes se comprometen a evaluar dos meses antes de su entrada en vigencia las condiciones necesarias para su aplicación.

Esta remuneración variable será abonada al personal conjuntamente con los haberes de la segunda quincena del mes siguiente al cual fue devengada.

Ante la necesidad de incluir nuevos índices para la determinación de la remuneración variable, ligados entre otros, a objetivos de calidad, de ventas de la Empresa y de satisfacción al cliente (interno o externo), la

Empresa, conjuntamente con S.M.A.T.A., analizarán la inclusión de los mismos.

El personal que no preste servicios en más del 50% del período considerado para el cálculo del premio por productividad, no tendrá derecho a percibirlo.

ARTÍCULO 22 – SALARIO BÁSICO (PERSONAL ADMINISTRATIVO – TÉCNICO)

Se establece en anexo 4 la escala de salarios básicos para el personal administrativo-técnico conforme a las tres categorías “C” descritas en el artículo 13 del presente CCT.

ARTÍCULO 23 – BONIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD

Todo el personal comprendido en el presente Convenio percibirá anualmente, en su mes aniversario, un incremento del 1% del jornal básico de su categoría en concepto de antigüedad, mientras revista en la misma categoría. Cuando pase a revistar en otra categoría la suma que represente la antigüedad acumulada en la misma a ese momento pasará a considerarse como suma fija remuneratoria a todos los efectos denominada “antigüedad de la categoría anterior”. Esta suma se modificará con los incrementos generales de salarios. A partir de ese momento la antigüedad computable será la que el dependiente alcance en la nueva categoría hasta el momento en que pase a revistar en otra categoría. En tal oportunidad la suma acumulada en esta nueva categoría también se sumará a la acumulada en la voz “antigüedad de la categoría anterior” recibiendo el mismo tratamiento remuneratorio y de actualización precedentemente expresado.

Dicho adicional será liquidado como concepto particular independientemente de todo otro adicional que componga la remuneración establecida en este convenio.

El dependiente que cumpla años de antigüedad en la categoría entre los días primero y quince del mes comenzará a cobrar el adicional o el incremento del mismo, a partir del día primero de ese mes. El que complete años de antigüedad en la categoría entre los días dieciséis y treinta y uno lo cobrará a partir del día primero del mes siguiente.

Para el supuesto que el trabajador fuera promovido a una categoría superior antes de cumplir un año de antigüedad en la categoría anterior, dicho lapso de tiempo será computado y promediado con el de la nueva categoría hasta cumplir el año, donde se incorporará al salario como un monto fijo.

ARTÍCULO 24 – MODALIDAD DE PAGO

Se establece que SILA ARGENTINA S.A. abonará a sus empleados exclusivamente los conceptos que se detallan en este CCT, excluyéndose cualquier adicional que no se especifique en el mismo.

La remuneración del personal jornalizado (de fábrica) incluidos en este CCT serán pagadas quincenalmente. Las demás remuneraciones serán pagadas mensualmente.

Sin perjuicio de lo establecido en el art. 124 último párrafo de la L.C.T., los jornales serán abonados en los plazos establecidos en la legislación vigente mediante depósito bancario en caja de ahorro común a nombre del trabajador, en entidad bancaria a designar por la Empresa.

El costo de apertura y mantenimiento de estas cajas de ahorro estará a cargo de la Empresa.

ARTÍCULO 25 – ADICIONAL POR VACACIONES

Todo trabajador, que se hubiere hecho acreedor al período de vacaciones ordinarias, cobrará un adicional remunerativo, liquidable con dicho concepto equivalente al valor de horas que se detallan a continuación:

Desde el 01/01/2000 hasta el 21/12/2000 80 horas

Desde el 01/01/2001 en adelante 100 horas

Queda establecido que el presente adicional será abonado al trabajador en función del tiempo trabajado en los períodos señalados precedentemente.

Si el trabajador por cualquier causa, no gozara del período completo de vacaciones ordinarias, percibirá el importe proporcional a los días de licencia que le correspondan.

Sin perjuicio de la época del año en que el trabajador goce la mayor parte de su licencia ordinaria, el adicional pactado en el presente artículo se liquidará en el período estival.

TÍTULO 4 : ORDENAMIENTO DE LAS RELACIONES LABORALES

ARTÍCULO 26 – AVISOS DE AUSENCIA POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE INCULPABLE

En los casos de enfermedad o accidente inculpable el trabajador deberá dar cumplimiento a los siguientes requisitos.

A.El trabajador que faltare a sus tareas por causas de enfermedad o accidente inculpable, deberá comunicarlo a la empresa en el transcurso de

la primera mitad de su jornada, pudiendo hacerlo por los siguientes medios:

1)preferentemente, por aviso directo del interesado, en el establecimiento, oportunidad en que la empresa tomará conocimiento, asentándolo en la tarjeta reloj, o extendiendo un comprobante formal que justifique dicho aviso;

2)por cualquier persona que avise en nombre del interesado, en el establecimiento; en ese acto deberá acreditar su identidad con documento oficial, oportunidad que la Empresa extenderá un comprobante formal que justifique dicho aviso;

3)por aviso telefónico, personal o de tercera persona que deberá identificarse con el nombre completo y el número de documento. En tal caso, la empresa asentará el aviso en un registro especial codificado, informando a quien efectúa la comunicación. El número de dicho código que acredita el aviso formalizado;

4)el personal que trabaje en horario nocturno deberá avisar en la misma forma y por los mismos medios indicados precedentemente.

Excepcionalmente sólo cuando no cuente con tales medios podrá efectuarlos lo antes posible en el transcurso de su jornada y hasta las tres primeras horas del turno siguiente. A los fines de recepcionar los avisos

///

/// del personal contemplados en el presente artículo, la Empresa dispondrá de empleados especialmente afectado a ellos las 24 hs. del día.

B.Cuando el trabajador no se encuentre en el domicilio real que tiene denunciado en la empresa, comunicará esa circunstancia en el mismo momento de notificar la enfermedad o accidente inculpable, denunciando el domicilio transitorio donde permanecerá durante la enfermedad o accidente inculpable. Asimismo, comunicará cualquier cambio ulterior de domicilio.

C.La omisión injustificada de la enfermedad o accidente inculpable, será considerada como acto de indisciplina, pero no alterará su derecho al cobro de las remuneraciones si su existencia, teniendo en cuenta su carácter y gravedad, resultase inequívocamente acreditada mediante certificado médico extendido por el facultativo habilitado.

D.El enfermo deberá en todos los casos facilitar el derecho a la Empresa de verificar su estado de salud por parte del facultativo designado por aquella, permaneciendo en su domicilio o en el que notificó se encuentra transitoriamente mientras dure su enfermedad o secuelas de la enfermedad inculpable desde las 9 hs. hasta las 21 hs. todos los días de la semana, hábiles o feriados, salvo justificados motivos debidamente comprobados en coherencia con su estado de salud.

En el supuesto que el enfermo no facilite dicha verificación, no tendrá derecho a exigir la retribución por los días de trabajo que hubiere perdido

por enfermedad o accidente inculpable. Cuando la Empresa, en uso de sus derechos, no realice la verificación de la enfermedad notificada en la forma prevista en este convenio, el trabajador, con la sola presentación del certificado de su médico asistencial, o cualquier institución de carácter médico asistencial, que determine el diagnóstico de su dolencia, la imposibilidad de trabajar, y el tiempo durante el cual se encontró imposibilitado, tendrá derecho al cobro de la retribución correspondiente al período que acredite o justifique ese certificado médico. En caso de diagnóstico de carácter reservado, el médico de la empresa podrá solicitar la historia clínica al médico tratante o a la entidad donde asistiere el enfermo.

E. En los casos en que el médico de la Empresa notifique al interesado la fecha de alta de la enfermedad o accidente inculpable, y el trabajador continuare imposibilitado de prestar servicios, este comunicará esas circunstancias a la Empresa en cualquiera de las formas establecidas en el punto A.

ARTÍCULO 27 – AVISOS POR OTRAS INASISTENCIAS IMPREVISTAS

Toda otra inasistencia del trabajador a sus tareas por causas o motivos diferentes a los contemplados en este convenio, generará la obligación para el trabajador de dar aviso en las formas y plazos establecidos para el

///

/// caso de enfermedad o accidente inculpable, salvo casos de fuerza mayor debidamente justificados.

ARTÍCULO 28 – LICENCIAS ORDINARIAS Y VACACIONES

Las vacaciones anuales se otorgarán en tiempo y forma de acuerdo a la legislación vigente y a lo dispuesto a continuación en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

A. Cuando el período vacacional adquirido individualmente supere los 14 días, la Empresa podrá programar y otorgar las vacaciones en forma colectiva y/o individual fraccionándolas en no más de dos períodos anuales, a fin de adecuar la actividad productiva al contexto del mercado nacional, Mercosur e internacional. En estos casos, el período de vacaciones de catorce días será gozado desde diciembre hasta marzo inclusive y el otro período será gozado desde junio hasta septiembre inclusive.

B. Cuando el personal estuviere gozando de sus vacaciones anuales y se hiciera acreedor de alguna licencia establecida por la Ley o por el presente Convenio, los días de licencia correspondientes serán abonados independientemente de las vacaciones, pero las mismas no serán prorrogadas por ningún concepto.

C. Cuando un día Feriado Nacional se halle incluido dentro del período de vacaciones, será abonado independientemente de aquellas, pero las mismas no serán prorrogadas por este concepto.

D. Cuando el Día del Trabajador Mecánico se halle incluido dentro del período de vacaciones, será abonado independientemente de aquellas, pero las mismas no serán prorrogadas por este concepto

ARTÍCULO 29 – LICENCIAS ESPECIALES CON GOCE DE HABERES

Las licencias con goce de haberes, sus requisitos y duración serán las establecidas por la legislación vigente. Además las partes convienen cuanto a continuación se expresa:

A. LICENCIA POR FAMILIAR ENFERMO: En caso de enfermedad grave o crisis aguda del cónyuge, hijo y/o familiares directos a completo cargo y que vivan en el mismo domicilio, la Compañía otorgará una licencia paga de hasta 5 días por año calendario; siempre y cuando no hubiere quién pudiere atender al enfermo en la emergencia.

B. LICENCIA POR DONACIÓN DE SANGRE: Cuando el personal concurra a donar sangre para un familiar directo de éste (cónyuge, padres, hijos y hermanos), o de otro dependiente, gozará de una licencia especial paga por la jornada en la cual haya efectuado la donación.

El trabajador deberá presentar en la oficina de personal, el correspondiente certificado médico donde conste el nombre y apellido del destinatario de la sangre donada.

Se establece para esta licencia un tope anual de 2 (dos) días por año calendario.

C. LICENCIA POR EXAMEN NUPCIAL: El personal masculino o femenino que deba concurrir a efectuar el examen prenupcial contará con dos licencias pagas de media jornada cada una, debiendo presentar los certificados correspondientes.

ARTÍCULO 30 – VESTIMENTA Y ELEMENTOS DE SEGURIDAD

A1. Cada dependiente tendrá derecho a un equipo de trabajo con renovación cada año. Este equipo está compuesto de pantalón, chomba o camisa. El uso de estos elementos será obligatorio durante las horas de trabajo.

A2. La conservación, lavado y planchado de dichas prendas, como asimismo la reposición de las mismas en caso de pérdida, extravío o destrucción por causas ajenas al trabajo, correrá por cuenta exclusiva del trabajador.

A3.En caso de deterioro prematuro de la ropa de trabajo, que imposibilite su uso, imputable a la tarea que cumple el trabajador, el empleador deberá reponer las prendas, las veces que sea necesario.

A4.Igualmente se proveerá de todos los equipos de trabajo relativos a seguridad necesarios para cada tarea, los que serán de uso obligatorio.

El incumplimiento de tal obligación será considerada como falta disciplinaria grave por parte del trabajador, ya que de no hacerlo atenta contra su seguridad.

ARTÍCULO 31 – SERVICIO DE COMEDOR

Los trabajadores dispondrán de un espacio físico adecuado destinado por la Empresa para el servicio de comedor, el que no estará (el servicio) a cargo de ésta.

ARTÍCULO 32 - COMISIÓN FUERA DEL ESTABLECIMIENTO

Cuando el trabajador deba realizar tareas fuera del establecimiento o de la sede habitual de trabajo, la Empresa le reconocerá los gastos que le demanden el cumplimiento de éstas, acreditados con el respectivo comprobante.

El operario que sea enviado temporariamente a trabajar a otro lugar que no sea su destino habitual, percibirá además un viático de acuerdo al siguiente esquema:

-Más de 30 Km de distancia de su sede habitual de trabajo y dentro del territorio nacional por no más de 30 días: un 10% de adicional sobre el salario básico.

-Más de 30 Km de distancia de su sede habitual de trabajo y dentro del territorio nacional por más de 30 días: un 15 % de adicional sobre el salario básico.

-Fuera del territorio nacional por un lapso no mayor de 30 días: un 20% de adicional sobre el salario básico.

-Fuera del territorio nacional por un lapso mayor de 30 días: un 30% de adicional sobre el salario básico.

En el supuesto que el empleado sea enviado por la Empresa temporariamente a otro lugar que no sea su destino habitual para realizar cursos de capacitación o perfeccionamiento no tendrá derecho a percibir los viáticos contemplados en los párrafos anteriores, pero sí los gastos que le demanden la asistencia al curso debidamente acreditados con el respectivo comprobante.

ARTÍCULO 33 – SERVICIO MÉDICO Y DE PRIMEROS AUXILIOS

La Empresa proveerá de los recursos humanos y materiales exigidos por la legislación vigente para atender las necesidades de sus dependientes, mientras éstos desempeñen su actividad laboral.

ARTÍCULO 34 – NOTIFICACIÓN DE SANCIONES

La imposición de toda sanción disciplinaria será notificada al personal afectado, por escrito y en formulario a tal fin. El personal deberá notificarse firmando dicho formulario y retendrá la copia respectiva, para su información.

Si el personal solicitara la presencia del delegado, éste será llamado de inmediato. El no cumplimiento de este requisito eximirá al afectado de firmar la notificación mencionada.

Queda aclarado que la notificación mencionada no implica aceptación de la sanción impuesta.

ARTÍCULO 35 – MODALIDADES DE CONTRATACIÓN Y PERÍODO DE PRUEBA

En atención al nuevo emprendimiento que encara Sila Argentina S.A., durante la vigencia del presente convenio se torna conveniente habilitar todas las modalidades de contratación laboral previstas en la legislación vigente, incluyendo dentro de las mismas las de contratación promovida, contenidas en la Ley Nacional de Empleo 24.013, en especial las referidas a contratos por lanzamiento de nueva actividad, medida de fomento de empleo, práctica laboral para jóvenes y contrato de trabajo-formación, quedando expresamente establecido que, por el presente, se da por cumplido lo previsto en el artículo 30 de la mencionada norma legal.

Para el caso de adoptar una forma de contratación promovida que obligare a la Empresa a contratar un servicio médico, el mismo será brindado a través de la obra social de S.M.A.T.A.

Asimismo y por el mismo motivo expresado en el párrafo precedente, durante la vigencia del presente convenio las partes acuerdan ampliar el

///

período de prueba previsto en el artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo a seis (6) meses.

ARTÍCULO 36- PAUSA INDIVIDUAL EN LAS LÍNEAS DE PRODUCCIÓN

Los operarios directos asignados a las tareas en las líneas de producción podrán hacer uso de una pausa individual diaria de hasta 10 minutos en total, en la medida que sean sustituidos en su puesto de trabajo y no altere la continuidad del proceso productivo.

A los efectos de esta pausa, la empresa pondrá a disposición de los trabajadores, espacios adecuados próximos al lugar de trabajo.

TÍTULO 5 – RELACIONES SINDICALES

ARTÍCULO 37 – DELEGADOS SINDICALES

Los mismos serán electos en forma y número de acuerdo a lo establecido por la legislación vigente, a saber:

- de diez (10) a cincuenta (50) trabajadores, un (1) delegado;
- de cincuenta y uno (51) a cien (100) trabajadores, dos (2) delegados;
- de ciento uno (101) en adelante, un representante más cada cien (100) trabajadores, que excedan de cien (100), a los que deberán adicionarse los establecidos en el punto anterior.

Si se instrumentase más de un turno de trabajo, habrá un (1) delegado por turno, como mínimo.

ARTÍCULO 38 – ACTUACIÓN SINDICAL EN LA PLANTA

El operario que ha sido electo delegado gozará de un crédito de 90 horas anuales remuneradas para realizar tareas sindicales dentro del establecimiento. No se consumirán horas de crédito cuando el delegado concurra a reuniones convocadas por la Empresa, o a reuniones –que previa comunicación por escrito- sean convocadas por la Entidad Gremial.

Para acceder a tal crédito horario, el delegado deberá comunicarse con su Facilitador de U.T.E., quien le dará la autorización correspondiente.

Este crédito horario deberá ser utilizado en forma responsable por el delegado sindical, de forma tal de no afectar el normal desarrollo de las actividades fabriles y los objetivos de productividad. A los efectos del cálculo del salario variable, las horas del crédito serán consideradas como horas trabajadas.

ARTÍCULO 39 – TRANSPARENTES O PIZARRAS PARA COMUNICACIONES CON EL S.M.A.T.A.

La Empresa colocará en lugares visibles para todo el personal, vitrinas y pizarras, donde el S.M.A.T.A. publicará las comunicaciones sindicales oficiales exclusivamente vinculadas al establecimiento a la organización

///

/// sindical. Tales comunicaciones deberán estar debidamente firmadas por miembros de la Comisión Directiva del S.M.A.T.A. o en su defecto con membrete oficial.

ARTÍCULO 40 – RETENCIÓN DE CUOTAS SINDICALES Y APORTES

La Empresa actuará como agente de retención de cuotas sindicales y de aportes de Ley que los trabajadores incluidos en el presente Convenio Colectivo deben pagar al S.M.A.T.A., en los términos y condiciones establecidos por la legislación vigente, y otros descuentos establecidos por S.M.A.T.A. debidamente autorizados por el trabajador.

A tal fin el S.M.A.T.A. se compromete a entregar (y mantener actualizado) a la Empresa, un listado con la nómina del personal al cual se le deba realizar los descuentos correspondientes a la cuota sindical.

ARTÍCULO 41 – LOCAL SINDICAL

A fin de facilitar la labor sindical dentro de la Planta, la Empresa asignará un lugar adecuado para que en él puedan tramitarse asuntos sindicales, sin que ello implique que dicho espacio sea de uso exclusivo para los asuntos sindicales.

ARTÍCULO 42 – CONTRIBUCIÓN SOLIDARIA

En los términos de lo normado en el artículo 9no. segundo párrafo de la Ley 14.250 (t.o. Dto. Nro. 108/88) se establece una contribución solidaria a favor del S.M.A.T.A. y a cargo de cada uno de los trabajadores comprendidos en este C.C.T. consistente en el aporte de un importe equivalente a dos (2) días de la remuneración normal y habitual que les corresponda percibir a dichos trabajadores, por cada año calendario y durante la vigencia del presente Convenio.

Dicho aporte se hará efectivo en dos (2) cuotas anuales, una en el mes de junio (por un importe equivalente a un (1) día de labor) y será calculado en base a la remuneración que cada uno de los trabajadores comprendidos perciba en los meses premencionados.

SILA ARGENTINA S.A. actuará como agente de la contribución que aquí se trata, debiendo depositar los importes pertinentes a favor del S.M.A.T.A. en la cuenta corriente Nro. 60090942-101-2 que dicha entidad posee en el Banco Israelita de Córdoba, Casa Central en la forma y plazo que el establecido para la cuota sindical.

Asimismo y en función de lo previsto en el artículo 9no. primer párrafo de la Ley 14250, se establece que estarán eximidos del pago de esta contribución solidaria aquellos trabajadores comprendidos en el presente C.C.T. que se encontraren afiliados sindicalmente a S.M.A.T.A. en razón de que los mismos contribuyen económicamente al sostenimiento de las actividades tendientes al cumplimiento de los fines gremiales, sociales y culturales de la Organización Gremial, a través del pago mensual de la correspondiente cuota de afiliación.

TÍTULO 6 – DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

ARTÍCULO 43 – FERIADOS NACIONALES Y DÍAS NO LABORABLES

Los feriados nacionales y los días no laborables serán los establecidos por la legislación vigente.

ARTÍCULO 44 – CAMBIO DE DOMICILIO

Todo cambio de domicilio deberá ser comunicado por el personal a la Empresa dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de producido el mismo.

Si así no se procediera, se considerarán válidas las comunicaciones dirigidas al último domicilio comunicado por el trabajador en forma fehaciente. Aquel personal que se encuentra fuera del radio de acción del Correo, ya sea para comunicaciones postales o telegráficas, constituirá

obligatoriamente un domicilio especial para la recepción de la correspondencia de referencia.

ARTÍCULO 45 – DÍA DEL TRABAJADOR MECÁNICO

El días 24 de febrero de cada año se celebra el Día del Trabajador Mecánico y el mismo será considerado como día asueto con pago de haberes, aún cuando coincidiera con sábado o domingo.

ARTÍCULO 46 – IMPRESIÓN Y DISTRIBUCIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

Una vez homologado, la Empresa costeará los gastos de la impresión del presente Convenio, distribuyendo sin cargo un ejemplar a cada miembro del personal comprendido en el mismo y entregando un ejemplar al personal que ingrese.

ARTÍCULO 47 – JUNTA MÉDICA PARITARIA

Cuando exista discrepancia entre el diagnóstico del médico del trabajador y del médico de la Empresa con referencia a una licencia por enfermedad inculpable por ausencias mayores de cinco (5) días, cualquiera de las partes, podrá someter el caso ante la Junta Médica Paritaria, creada por este C.C.T. y solicitar su constitución.

A efectos de este artículo, se crea la Junta Médica Paritaria que estará integrada por un (1) médico que designe el S.M.A.T.A. y un (1) médico que designe la Empresa y de estimarlo conveniente las partes, de un (1) médico que será designado de común acuerdo o por la autoridad sanitaria competente u otra que las partes determinen.

Esta junta tendrá el carácter de instancia convencional debiendo reunirse dentro de las 48 hs. de solicitada su constitución. Operando el plazo anterior y no reunida la Junta, las partes quedarán liberadas de esta instancia. Una vez reunida la Junta deberá estudiar el caso, dando dictamen dentro de un plazo no mayor de cinco (5) días, plazo podrá prorrogarse si la situación así lo requiere por tres (3) días más, u expedirse sobre: a) enfermedad del trabajador y b) imposibilidad temporal para desempeñar su trabajo por parte del dependiente.

Durante el plazo que se expida la Junta Médica Paritaria la Empresa seguirá abonando las remuneraciones correspondientes al empleado. En

///

/// caso que la Junta Médica Paritaria emita un dictamen desfavorable al empleado, el mismo no será considerado violación del contrato de trabajo, pero la empresa tendrá derecho a descontar los jornales que no le hubieran correspondido abonar.

La Junta Médica Paritaria no funcionará con carácter de permanente, sino que será convocada cuando la situación lo requiera.

ARTÍCULO 48 – COMISIÓN MIXTA DE CONSULTA Y PREVENCIÓN

Ratificando la vital importancia de la satisfacción total de los clientes internos y externos de SILA ARGENTINA S.A., que permitirá asegurar el progreso y el mantenimiento de las fuentes de trabajo y el mejoramiento de la calidad de vida laboral; las partes constituyen una Comisión, de acuerdo a las siguientes normas:

La Comisión constituye el mayor nivel de diálogo entre Empresa y Sindicato y estará formada por:

- dos representantes de la dirección de la empresa
- dos representantes del sindicato.

Cuando las circunstancias lo requieran las partes podrán convocar a un tercer representante directamente involucrado en el tema a tratar.

Cada parte nombrará un miembro suplente el que participará en los trabajos sólo en los casos en que el miembro titular no pueda hacerlo.

La lista de miembros de cada representación y correspondientes suplentes serán comunicados por escrito entre las partes.

Dicha comisión tiene las siguientes funciones:

1) examinar con espíritu constructivo temas relacionados a asuntos estratégicos que involucren a la Empresa, a su personal y al sindicato tales como:

- programas de inversión y perspectivas productivas
- programas de innovación tecnológica y organizacional
- colocación y evolución del producto en el mercado
- evolución de los niveles cualitativos
- niveles ocupacionales
- causa económicas de carácter general que puedan afectar el nivel de empleo
- evolución de las relaciones laborales.

2) prevenir y conciliar cualquier controversia de carácter colectivo que haya superado las etapas previstas en este convenio, reconociendo para sí la calidad de ámbito preferencial y privilegiado donde buscar con el mayor espíritu de colaboración soluciones de interés común con el fin de preservar o recomponer el diálogo, evitando posibles conflictos potenciales o en marcha;

3) analizar la evolución de la implementación de los nuevos modelos tecnológicos y organizativos con particular énfasis en lo que se refiere al impacto de tales modelos sobre los trabajadores.

La Comisión se ocupará también, en términos de análisis y propuestas, de los instrumentos de participación ligados a las actividades de “LEAN PRODUCTION”, con particular atención a aquellos que involucren

directamente a los trabajadores y al monitoreo de las iniciativas de participación Empresa/Sindicato presentes en el Establecimiento con el fin de generar el compromiso de todos los trabajadores.

4)tratar los temas relativos a al Remuneración Variable. En particular se comunicarán y se examinarán.

-Los parámetros de referencia.

-Los valores tomados mensualmente por los párrafos que influyen para la Remuneración Variable.

-La marcha de los índices de referencia.

A fin de permitir a la Comisión la posibilidad de examinar los elementos mencionados serán previamente provistos, a cargo de la Empresa, los datos detallados y síntesis de la marcha de cada parámetro.

En base a la experiencia adquirida durante la gestión del Premio, esta comisión efectuará el seguimiento de los principios generales y de los parámetros específicos, pudiendo consensualmente realizar adaptaciones y/o sustituciones de ellos.

5)Las partes reconocen importancia estratégica a la valorización profesional del personal y a los fines de lograr su crecimiento social y laboral y al mismo tiempo de la competitividad de la Empresa, consideran necesario que exista un Plan de Capacitación constante en el tiempo, acompañando el desarrollo tecnológico y cultural de la empresa.

A esta Comisión compete analizar periódicamente las necesidades generales de capacitación del personal y proponer acciones específicas en función del mejoramiento de las habilidades, conocimientos y aptitudes requeridas por cada perfil profesional en vista de la correcta aplicación del modelo organizacional y tecnológico previsto así como del desarrollo personal individual.

Asimismo analizará los programas concretos y las modalidades definidas y adoptadas por la empresa pudiendo formular observaciones para su mejoramiento en el tiempo.

En este ámbito se considerarán programas o acciones que faciliten el acceso de los trabajadores a actividades de formación profesional que tiendan a aumentar la empleabilidad presente y futura.

El desarrollo de las reuniones de la Comisión quedará asentado en actas, entregándose a cada miembro una copia de la misma, conforme a las pautas reglamentarias que la propia comisión se dé para su funcionamiento.

Queda establecido que la información que se comparta en el seno de esta Comisión no podrá ser divulgada, salvo que exista expresa autorización en tal sentido y la misma conste en el registro del punto que antecede.

ARTÍCULO 49 – COMISIÓN PARA EL AMBIENTE, SALUD, SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE ACCIDENTES

La actividad de esta Comisión se encuadra en base al interés común y compromiso de las partes con el cuidado y la prevención en estas materias. Dejando a salvo las prerrogativas y las responsabilidades del empleador y de los trabajadores, se acuerda que dicha Comisión, cuya actividad se entiende dirigida a la prevención y corrección, prevea entre su propia competencia:

-el seguimiento y el análisis periódico de los accidentes de trabajo ocurridos según las causas, con el fin de individualizar y realizar las acciones preventivas y correctivas idóneas;

-la programación conjunta de encuentros de concientización de los trabajadores a realizarse operativamente bajo la dirección de la Empresa.

La composición de dicha comisión como también las modalidades de su funcionamiento serán consensuadas por las partes durante la vigencia del presente convenio, considerando la posibilidad que sea integrada por alguno de los delegados.

ARTÍCULO 50 – SITUACIONES NO PREVISTAS. Se establece expresamente que las situaciones no previstas en el presente Convenio de Trabajo y acuerdos realizados entre las partes, se regirán por las disposiciones y reglamentaciones legales vigentes, las que se considerarán incorporadas al presente Convenio Colectivo.

Córdoba, 19 de Enero de 1998.-

CUADRO DE SALARIOS BÁSICOS

PERSONAL JORNALIZADO

AÑO 1998		
CATEGORÍAS	BÁSICO	VALES ALIM.
PRIMERA	\$ 2,16	\$ 0,20
SEGUNDA	\$ 2,32	\$ 0,22
TERCERA	\$ 2,64	\$ 0,25
CUARTA	\$ 3,22	\$ 0,30
QUINTA	\$ 3,57	\$ 0,35

AÑO 1999 EN ADELANTE		
CATEGORÍAS	BÁSICO	VALES ALIM.
PRIMERA	\$ 2,16	\$ 0,40
SEGUNDA	\$ 2,32	\$ 0,45
TERCERA	\$ 2,64	\$ 0,50
CUARTA	\$ 3,22	\$ 0,60
QUINTA	\$ 3,57	\$ 0,70

ANEXO 2

ÍNDICE DE AUSENTISMO GENERAL

$$\text{Índice de Ausentismo (I.A.)} = \frac{\text{Total Hs. Ausentes} \times 100}{\text{Total Hs. Presencia Activa}}$$

Total Hs. Ausentes = Hs. Ausentes Remuneradas + Hs. Ausentes no remuneradas

Total Hs. Presencia Activa = Hs. totales trabajadas por el personal jornalizado en el período considerado, descontando las horas comedor e incluyendo las horas extraordinarias trabajadas.

Establecido el índice de Ausentismo General (IAG) se aplica el siguiente cuadro:

CUADRO GENERAL		
Rango de Objetivos en % de Ausencias	% Remuneración variable	Premio sobre Básico
hasta el 3%	100%	10.0%
entre 3% y 4%	80%	8.0%
entre 4% y 5%	60%	6.0%
entre 5% y 6%	40%	4.0%
superior al 6%	0%	0.0%

Establecido el IAG se procede a definir el índice de Ausentismo Individual (IAI) con la misma fórmula que se definió el IAG, y luego de acuerdo al resultado obtenido, se establece el porcentaje del **Premio** que corresponde a cada trabajador según el siguiente cuadro:

CUADRO INDIVIDUAL		
Índice de ausencias individuales	% de la Remuneración Variable	% del Premio
hasta el 3%	100%	10.0%
entre el 3% y 4%	80%	8.0%
entre 4% y 5%	60%	6.0%
entre 5% y 6%	40%	4.0%
superior al 6%	0%	0.0%

Ejemplo:

Si el índice de Ausencias General resulta el 2.8% el porcentaje del Premio será del 10%, entonces cada trabajador se hará acreedor de este premio en función de su índice de Ausencia Individual. Si el trabajador "A" no faltó en todo el mes o sus faltas no superan el 3% cobrará el 100% del premio que es el 10% del salario básico, mientras que el trabajador "B" que su IAI es el 5% solo cobrará el 60% del Premio o sea el 6% de su salario básico.

PROGRESIÓN REMUNERACIÓN VARIABLE POR AUSENTISMO

100					
90					
80					
70					
60					
50					
40					
30					
20					
10					
0					
	Sup.A 6%	6%	5%	4%	3%

ÍNDICE DE AUSENTISMO

ANEXO 3

ÍNDICE DE PRODUCTIVIDAD

$$\text{Índice de Productividad (I.P.)} = \frac{\text{Horas Producto} \times 100}{\text{Hs. Presencia (M.O.D. + M.O.I.)}}$$

Horas Producto = Número de piezas conformes x Tiempo Ciclo de cada pieza dividido por 60.

Horas Presencia = Total de horas trabajadas por el personal que cumple funciones de Mano de Obra Directa y Mano de Obra Indirecta, descontadas las horas de comedor y sumadas las horas extraordinarias.

Rango de Objetivos en % de Productividad	% Remuneración Variable	Premio sobre Básico
0.0%	0%	0.0%
10.0%	10%	1.0%
20.0%	20%	2.0%
30.0%	30%	3.0%
40.0%	40%	4.0%
50.0%	50%	5.0%
60.0%	60%	6.0%
70.0%	70%	7.0%
80.0%	80%	8.0%
90.0%	90%	9.0%
100.0%	100%	10.0%

PROGRESIÓN REMUNERACIÓN VARIABLE POR PRODUCTIVIDAD

100										
90										
80										
70										
60										
50										
40										
30										
20										
10										
0										
0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%

ANEXO 4

CUADRO DE SALARIOS BÁSICOS

PERSONAL MENSUALIZADO

CATEGORÍAS	BÁSICO
PRIMERA	\$ 360.00
SEGUNDA	\$ 480.00
TERCERA	\$ 600.00

CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Ref. Exp. N°0315-77661/98

///En la Ciudad de Córdoba a los nueve días del mes de febrero de mil novecientos noventa y ocho, comparecen ante mí, de manera espontánea las siguientes personas: Por el SMATA los hacen Omar Alejandro Dragún y Carlos Américo Coto en calidad de Secretario General Adjunto y Sub-Secretario Gremial respectivamente.

Por la empresa SILA ARGENTINA S.A. comparece el Sr. Juan José Di Bert en calidad de Director con facultades suficientes para este acto, otorgadas mediante acta de directorio cuya copia se adjunta a la presente, juntamente con una copia del estatuto social de la empresa que representa.-
Abierto al acto por la actuante las partes de común acuerdo manifiestan: Que vienen por la presente a RATIFICAR el Convenio Colectivo de Trabajo suscripto por ambas partes con fecha 19-01-1998 solicitando a esta autoridad administrativa que tome nota y registración de dicho convenio y ELEVE el mismo al Ministerio de Trabajo de la Nación a los fines de su pertinente Registro y HOMOLOGACIÓN.-----

Tras lo manifestado por las partes la funcionaria adjunta el convenio mencionado por las partes y proceda a elevar las presentes actuaciones a la superioridad a los fines que crea corresponda conforme lo solicitado por l a s partes.-----

-
No habiendo para más se da por finalizado el acto que previa lectura y ratificación firman los comparecientes de conformidad por ante mí que certifico en lugar y fecha ut-supra, entregando copias. CONSTE.

María Julieta de Chiara
Dep. Provincial del Trabajo