



Buenos Aires, 19 de abril de 2004

Sr. Director Nacional de  
Relaciones del Trabajo  
Dr. Jorge Ariel Schuster  
S / D

Ref.: Expte. N° 1.073.196-03

De nuestra consideración:

**Luis Zanello**, por Pilkington Automotive Argentina S.A.,  
**Tomás Guarido** y **Julio A. Paiva**, por el Sindicato de Obreros de la Industria del Vidrio y Afines, ante el Sr. Director nos presentamos y decimos:

Con fecha 31.03.04, se ha emitido un nuevo dictamen de la Asesoría Técnica Legal, donde se requiere que se ajuste el texto de dos artículos convencionales a la normativa legal en vigencia, habida cuenta de que el texto original había sido acordado con anterioridad a la ley 25.877. A continuación procederemos a transcribir el nuevo texto de los artículos objetados:

- 1) **Artículo 9 – Período de Prueba:** Se establece el período de prueba en 3(tres) meses, para los trabajadores que se incorporen, salvo que fehacientemente la Empresa manifieste su voluntad de incorporarlos en forma definitiva.
- 2) **Artículo 59 – Disposición Transitoria:** Las partes de común acuerdo manifiestan que el sistema remuneratorio aquí acordado, compensa y absorbe hasta su concurrencia, el incremento salarial dispuesto por el Decreto 392/03 que sustituyó la asignación no remunerativa dispuesta por los Decretos de necesidad y urgencia 1273/02; 2641/02 y 905/03.

Atento lo expuesto y habiendo cumplimentado lo solicitado por la Asesoría Técnica Legal, reiteramos nuestra solicitud de urgente homologación del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

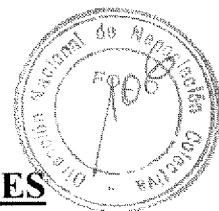
Asimismo adjunto a la presente remitimos una nueva versión del CCT., con las modificaciones solicitadas.

Saludamos a Ud. muy atentamente,

SINDICATO

EMPRESA

**PILKINGTON AUTOMOTIVE ARGENTINA S.A.**  
**SINDICATO OBRERO DE LA INDUSTRIA DEL VIDRIO Y AFINES**



**CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA**  
**PLANTA MUNRO**

**ÍNDICE TEMÁTICO**

**CAPITULO I - INTRODUCCIÓN**

Artículo 1: Marco de la negociación colectiva y objetivos mutuos

**CAPITULO II - CONDICIONES GENERALES**

Artículo 2: Partes intervinientes

Artículo 3: Período de vigencia

Artículo 4: Ámbito de Aplicación

Artículo 5: Exclusión de disposiciones de otros convenios y remisión a las leyes  
Generales

Artículo 6: Convención Indivisible

Artículo 7: Personal Excluido

Artículo 8: Habilitaciones de Modalidades Promovidas

Artículo 9: Período de Prueba

Artículo 10: Principio de polivalencia y flexibilidad funcional

**CAPITULO III - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

Artículo 11: Funciones

Artículo 12: Remuneraciones

Artículo 13: Adicional por antigüedad

Artículo 14: Beneficio Social de Vales Alimentarios

Artículo 15: Modalidad de pago

Artículo 16: Reorganización de funciones

Artículo 17: Trabajo en equipo o células de trabajo

Artículo 18: Criterios de trabajo

Artículo 19: Comunicación e información

Artículo 20: Capacitación

Artículo 21: Promoción en el empleo

Artículo 22: Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 23: Ropa de trabajo y elementos de protección personal

Artículo 24: Herramientas

Artículo 25: Jornada de trabajo

Artículo 26: Régimen de descanso

Artículo 27: Compensación de horas y días por motivos varios.



Artículo 28: Reemplazo por ausencias sin aviso, llegadas tarde, enfermedad y accidente.

Artículo 29: Compensación por día festivo entre semana

Artículo 30: Traslado de días feriados

Artículo 31: Día del vidriero

Artículo 32: Vacaciones

#### **CAPITULO IV - RELACIONES LABORALES**

Artículo 33: Paz Social

Artículo 34: Comisión de seguimiento del convenio, interpretación y autorregulación

Artículo 35: Procedimiento para la presentación de reclamos y resolución de conflictos

Artículo 36: Uso de elementos de informática y de comunicación

Artículo 37: Delgados sindicales

Artículo 38: Actuación de delegados

#### **CAPITULO V - DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS**

Artículo 39: Beneficios sociales

Artículo 40: Aviso cambio de domicilio

Artículo 41: Ausencias por enfermedad o accidente inculpables

Artículo 42: Contribución adicional para beneficios sociales

Artículo 43: Suspensión por causas económicas

Artículo 44: Licencia por cambio de domicilio y mudanza

Artículo 45: Retención cuota sindical

Artículo 46: Subsidio por fallecimiento

Artículo 47: Vestuarios y guardarropas

Artículo 48: Vitrina de avisos sindicales

Artículo 49: Trabajo en horas suplementarias y en días sábado después de las 13 hs. y en días domingo

Artículo 50: Licencias Extraordinarias

Artículo 51: Beneficios absorbidos por leyes, decretos, etc.

Artículo 52: Certificado de trabajo

Artículo 53: Feriados nacionales en vacaciones

Artículo 54: Encuadramiento de personal

Artículo 55: Trabajo sobre mojado y en días de lluvia

Artículo 56: Licencia por donación de sangre.

Artículo 57: Local gremial.

Artículo 58: Organismo de aplicación y vigilancia.

Artículo 59: Disposición Transitoria

Artículo 60: Homologación.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



ANEXOS

ANEXO 1.1 - EJEMPLO DE JORNADA DE TRABAJO DE 40,00 HRS.  
SEGÚN PROMEDIO PLURISEMANAL

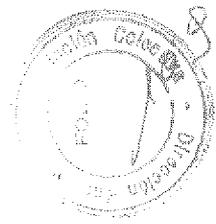
ANEXO 1.2 - EJEMPLO DE JORNADA DE TRABAJO DE 42,33 HRS.  
SEGÚN PROMEDIO PLURISEMANAL

ANEXO 1.3 - EJEMPLO DE JORNADA DE TRABAJO DE 43,50 HRS.  
SEGÚN PROMEDIO PLURISEMANAL

ANEXO 1.4 - EJEMPLO DE JORNADA DE TRABAJO DE 46,67 HRS.  
SEGÚN PROMEDIO PLURISEMANAL

*Opinion* *M.P.S.*





## CAPITULO I - INTRODUCCIÓN

### ARTICULO 1 - MARCO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y OBJETIVOS MUTUOS

Pilkington Automotive Argentina S.A. (P.A.A.S.A.) y el Sindicato Obrero de la Industria del Vidrio y Afines (S.O.I.V.A.) han decidido renovar el convenio colectivo de trabajo con las modificaciones acordadas en el presente a los efectos de acompañar nuevamente el crecimiento de la industria nacional, especialmente de aquellas empresas dedicadas a la fabricación de vehículos.

Tanto la parte empresaria como la sindical advirtieron y reconocen los cambios de contexto político, económico y social producidos no solo en nuestro país, sino también a nivel regional y mundial que obligan a toda la industria a reformular su estrategia de negocio en función de tener nuevamente proyección de futuro y dar continuidad a la fuente de trabajo.

Las empresas que han podido mantenerse en el mercado han adoptando en general formas de organización y de gestión basadas en la satisfacción del cliente a través de la eficiencia de sus procesos, la productividad de sus plantas, la flexibilidad de sus organizaciones y de su personal, la reducción de los costos, la mejora continua de sus servicios y el alto nivel de calidad de sus productos.

Las partes signatarias de la presente aceptan y reconocen la necesidad de adoptar estándares similares a aquellas, que aseguren la competitividad de P.A.A.S.A. y que por lo tanto garanticen su continuidad exitosa como proveedora de la industria automotriz.

En el marco de este contexto, las partes entienden, aceptan y renuevan los siguientes compromisos mutuos:

- 1) El personal tiene un rol clave para el éxito de la empresa y éste reconoce sus responsabilidades de organización del trabajo en un contexto de respeto mutuo, dignidad y consideración. Dentro de estas responsabilidades, se buscará en todo momento brindar al personal oportunidades de crecimiento como personas e individuos participantes de la sociedad, posibilitando así que incrementen su autoestima y sean respetados por la comunidad donde viven.
- 2) El objetivo de la empresa es crecer y prosperar económica, organizacional y tecnológicamente a través de la fabricación y comercialización de productos de alta calidad a precios competitivos. Se reconoce que para la concreción del mismo es importante alinear las estrategias de la empresa con las de sus clientes, quienes han realizando profundas modificaciones tecnológicas y organizativas tendientes a lograr niveles de eficacia que les permitan insertarse competitivamente en los mercados mundiales.



- 3) El compromiso mutuo implica atender de la mejor manera posible las exigencias de los clientes, en términos de calidad, servicios y costo. Así, el personal reconoce y acepta las obligaciones que le competen para que los clientes externos reciban un producto sin defectos, sin costos originados en pérdidas de cualquier tipo y con un alto valor intrínseco, de manera que los satisfagan y aseguren la sobrevivencia de la empresa y el nivel de empleo.
- 4) La competitividad de la empresa es clave para el mantenimiento de las fuentes de trabajo. Así, se establece el mutuo compromiso de :
  - a) Realizar actividades de “KAISEN”, palabra japonesa que significa búsqueda de una mejor forma de hacer las cosas, de manera de mejorar en forma continua la productividad, la calidad, el costo y el servicio a los clientes.
  - b) Utilizar adecuadamente y en forma responsable a los recursos humanos, en cuanto a su cantidad y calidad, de manera de lograr la máxima productividad.
  - c) Organizar el trabajo de acuerdo a métodos modernos que privilegien el trabajo en grupos o células de trabajo que permitan la asignación de responsabilidades a cada uno de los miembros integrantes.
  - d) Promover una amplia comunicación de las políticas y procedimientos establecidos y basados en este convenio.
  - e) Actuar mancomunadamente, cumpliendo con las normas de orden, aseo, cuidado del medio ambiente, higiene y seguridad en el trabajo, resolviendo con este actuar las dudas y preocupaciones que pudieran presentarse cotidianamente, como así las que se proyectan al futuro.
  - f) Reconocer los derechos y responsabilidades de cada una de las partes.
- 5) La empresa tiene la responsabilidad exclusiva de determinar cuales son los productos que deben ser fabricados, dirigir y controlar las operaciones, determinar los productos y materias primas que deben ser comprados, establecer reglas de conducta, contratar, determinar la cantidad, ubicación, horario y tareas del personal, promover, capacitar y ejercer las facultades de organización y dirección determinadas por la ley y en función de ello , adaptará la dirección y los factores comprometidos en la operación a las circunstancias tecnológicas y de mercado.



- 6) El S.O.I.V.A. tiene la responsabilidad exclusiva para representar a los trabajadores amparados en este Convenio de Empresa ante la empresa y asegurar que sus representados reciban el tratamiento correspondiente de acuerdo a lo pactado en el mismo.

*[Handwritten signature]*  
YAP

*[Handwritten signature]*



## CAPITULO II - CONSIDERACIONES GENERALES

### ARTICULO 2 - PARTES INTERVINIENTES

Son partes del presente Convenio Colectivo de Empresa el Sindicato Obrero de la Industria del Vidrio y Afines (S.O.I.V.A.), personería gremial N°36, con domicilio en la calle Balbastro 453, Capital Federal, representado por los señores Horacio Valdez, Tomás Guarido, Juan J. Landriel, Julio Paiva, Guido Morales Santa Cruz, Rodolfo H. Suarez, Ramón Fleitas, Fernando O. Galvan, Julio B. Alzogaray y Diego R. Oviedo por una parte; y por la otra, Pilkington Automotive Argentina S.A. (P.A.A.S.A.), con domicilio en la Avda. Ader 3060, de la localidad de Munro, Provincia de Buenos Aires, representada por los señores Rodolfo Sanchez Moreno, Juan Carlos Fernández Humble y Luis Zanello

### ARTICULO 3 - PERIODO DE VIGENCIA

El presente convenio tendrá una vigencia de 5 años desde su homologación por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación.

Ambas partes se comprometen a reunirse con noventa (90) días de antelación al vencimiento del plazo mencionado, con el fin de analizar y acordar los cambios que las mismas pudieren proponer.

Hasta tanto no se alcance dicho objetivo, seguirá rigiendo íntegramente la presente convención y los acuerdos que hubieren celebrado S.O.I.V.A. y P.A.A.S.A. durante su vigencia.

Las partes podrán denunciar este convenio si se producen modificaciones en las actuales condiciones de operación de la misma. Se considerará que se han producido modificaciones si se varía el equipamiento, los productos, la organización de la tarea, o cualquier modificación de carácter técnico, organizativo o convencional que alteren las basas actuales que son las que se tuvieron en cuenta en éste momento para fijar la nueva metodología de trabajo.

### ARTICULO 4 - ÁMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito personal y territorial de aplicación de este convenio es exclusivamente el personal operario en relación de dependencia de P.A.A.S.A. que desempeñe cualquiera de las funciones descriptas en el Art. 10 del presente, en la planta sita en Av. B. Ader 3060 de la localidad de Munro, Pcia de Bs. As.

El personal que preste servicios eventuales por medio de empresas reconocidas al efecto, quedarán encuadrados en el ámbito material y personal del convenio colectivo de trabajo nacional de la industria del vidrio.

En todos los casos las empresas o personas jurídicas prestadoras de dichos servicios eventuales deberán estar inscriptas y reconocidas por la autoridad de aplicación que corresponda.

*[Handwritten signature]* Y A P  
*[Handwritten signature]*



Los aportes y contribuciones sindicales y de obra social del personal eventual se canalizaran a través de los organismos correspondientes para ser destinados al S.O.I.V.A. y O.S.P.I.V. (Obra Social del Personal de la Industria del Vidrio)

#### ARTICULO 5 - EXCLUSIÓN DE DISPOSICIONES DE OTROS CONVENIOS Y REMISIÓN A LEYES GENERALES

El presente convenio colectivo de empresa determina la sustitución en el ámbito de aplicación definido precedentemente de todas las normas del Convenio Colectivo Nacional y cualquier disposición contenida en todo otro convenio Colectivo de trabajo que se refiera, directa o indirectamente, ya sea en forma general o específica, a alguna o algunas de las actividades y establecimientos indicados en el presente convenio. Las partes, en caso de falta de normas convencionales del presente convenio, deberán remitirse a las leyes, decretos y otras disposiciones vigentes sobre la materia en forma supletoria.

#### ARTICULO 6 - CONVENCION INDIVISIBLE

Esta convención constituye un instrumento único e indivisible, por consiguiente, caducará automáticamente en todas sus partes, en caso de que por disposición, resolución o por cualquier acto emanado de autoridad pública, se alterara o modificara algunos de sus artículos o normas pactadas.

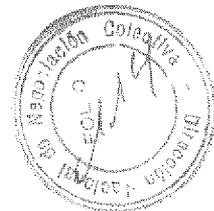
#### ARTICULO 7 - PERSONAL EXCLUIDO

No se encuentran comprendidos en la presente convención el personal de dirección y vigilancia, jerárquico (Gerentes, Jefes, Adscriptos, Supervisores, Encargados, etc.) , profesionales, secretarias de dirección y gerencia, y administrativo/ contable.

Tampoco se encuentran comprendidos en el presente convenio el personal que preste servicios especializados para empresas contratadas para desarrollar tareas en o para P.A.A.S.A. cuando dichas contrataciones no correspondan a las actividades normales, específicas y propias de la empresa (Ej.: Comedor; Mantenimiento de predios y limpieza general; Construcción, reparación y modificación de obras civiles; Manejo, recepción y despacho de cargas y materiales; etc.).

#### ARTICULO 8 - HABILITACIONES DE MODALIDADES PROMOVIDAS

Expresamente a partir de la homologación del presente Convenio quedarán automáticamente habilitadas todas las formas de contratación a término, a tiempo parcial, etc., promovidas o no promovidas, previstas en la Ley de Contrato de Trabajo, Ley 24.013, Ley 24.465 o la ley que en el futuro pudiera reemplazarlas y /o ampliarlas.



## ARTICULO 9 - PERIODO DE PRUEBA

Se establece el período de prueba en 3 (tres) meses, para los trabajadores que se incorporen, salvo que fehacientemente la Empresa manifieste su voluntad de incorporarlos en forma definitiva.

## ARTICULO 10 - PRINCIPIOS DE POLIVALENCIA Y FLEXIBILIDAD FUNCIONAL

Las partes declaran asimismo que constituyen objetivos comunes el mejoramiento constante de la eficiencia empresarial y el mejoramiento de las condiciones de trabajo de los trabajadores que les permita el desarrollo de una verdadera carrera profesional. En todos los casos se asegurará promover la iniciativa personal así como el acceso a tareas de mayores responsabilidades, adoptando medidas para que los trabajadores utilicen sus conocimientos y experiencia y desarrollen sus aptitudes personales.

Las partes acuerdan que el principio básico de interpretación y el criterio al que deben ajustarse las relaciones laborales del personal comprendido en esta convención es el de alcanzar los objetivos comunes, y para ello se reconocen las modalidades de polivalencia, flexibilidad funcional y movilidad interna, apreciados siempre en base a criterios de colaboración, solidaridad y respeto al trabajador.

Las tareas serán asignadas en los lugares, funciones y modalidades según los requerimientos de la empresa, pero en ningún caso la aplicación de estos principios podrá efectuarse de manera que comporte un ejercicio irrazonable de esa facultad, y que perjudique al trabajador en sus intereses morales y materiales.

Todos los trabajadores comprendidos en este convenio deben considerarse como aspirantes a ejecutar tareas de mayor calificación operativa dentro de la empresa, atento la polifuncionalidad pactada y los criterios de capacitación permanente que se acuerdan.



## CAPITULO III - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

### ARTICULO 11 - FUNCIONES

Las tareas a cargo del personal estarán divididas por funciones, a cada una de las cuales corresponderá una escala de remuneraciones. Las funciones se establecen para cada sector, pudiendo la empresa ante la necesidad futura de sus clientes y/o por razones tendientes a mejorar los procesos de organización interna crear nuevas funciones o eliminar existentes.

#### Denominación de las funciones

El personal se clasificará en cuatro funciones, a saber:

1. Operario polivalente principiante
2. Operario polivalente medio
3. Operario polivalente especializado
4. Operario polivalente especializado completo

#### Descripción de tareas por funciones

##### 1. Operario polivalente principiante

Es el que desde el día de su efectiva contratación y hasta 1 (uno) año después, se encuentra en proceso intensivo de integración y capacitación profesional, desempeñando indistintamente como miembro de un grupo o célula de trabajo las tareas que se definan como de responsabilidad del grupo.

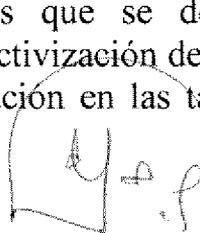
##### 2. Operario polivalente medio

Es el que después de 1 (un) año de contratación, y encontrándose en proceso intensivo de integración y capacitación profesional desempeña indistintamente como miembro de un grupo o célula de trabajo y en forma plena las tareas que se definan como de responsabilidad del grupo. Para lograr la efectivización de esta función será necesario acreditar un grado de especialización en las tareas asignadas a través de la fase I de un proceso de evaluación que implementará la empresa con la participación del grupo o célula de trabajo.

##### 3. Operario polivalente especializado

Es el que encontrándose en proceso intensivo de integración y capacitación profesional desempeña indistintamente como miembro de un grupo o célula de trabajo y en forma plena las tareas que se definan como de responsabilidad del grupo. Para lograr la efectivización de esta función será necesario acreditar un grado de especialización en las tareas asignadas a

 10







través de la fase 2 de un proceso de evaluación que implementará la empresa con la participación del grupo o célula de trabajo.

#### 4. Operario polivalente especializado completo

Es el que habiendo realizado satisfactoriamente las fases 1 y 2 del proceso de evaluación de los puntos anteriores, desempeña indistintamente como miembro de un grupo o célula de trabajo y en forma plena con el grado de especialización requerido las tareas que se definan como de responsabilidad del grupo. Deberá además cumplimentar la fase 3 del proceso de evaluación mencionado donde se analizarán en detalle sus conocimientos de las tareas, la ejecución de las mismas, y la posibilidad de actuar como agente de capacitación dentro del grupo.

### ARTICULO 12 - REMUNERACIONES

Las partes acuerdan distribuir al personal, en principio, en 4 funciones con escalas de remuneraciones mensuales, fijas y variables de acuerdo a la función y jornada de trabajo efectivamente realizada y teniendo en cuenta las necesidades productivas de la organización.

Esta variabilidad del nivel remuneratorio se fundamenta en el principio de movilidad funcional descrito en los ARTICULOS 10 y 11.

La remuneración diaria para el cálculo de la remuneración mensual variable se establece de acuerdo a la siguiente tabla de valores.

Tabla de valores

<b>Función</b>	<b>Denominación</b>	<b>Jornal ( 8 Hs. )</b>	<b>Premio ( 8 Hs. )</b>
1	Op. polivalente principiante	34,10	5,10
2	Op. polivalente medio	36,02	5,40
3	Op. polivalente especializado	38,01	5,70
4	Op. Polival. espec. Completo	40,48	6,07

En el caso de trabajo nocturno se conviene la aplicación de la normativa establecida por el ART. 200 de la Ley de Contrato de Trabajo ( L.C.T. ), con la única salvedad que las horas trabajadas entre las 21.00 hs y las 06.00 hs del día siguiente se abonarán con un 20% de recargo, independientemente del sistema de trabajo adoptado.

El premio será pagado a los trabajadores siempre y cuando se cumpla con la producción diaria , de calidad adecuada , en función del Tiempo de Ciclo de Máquina , y habiéndose realizado todos los trabajos complementarios a la



misma ( orden y limpieza del area de trabajo , preparación de los cambios, confección de planillas de producción y control estadístico de procesos , etc. ).  
A los efectos de simplificar la liquidación de haberes, se deja expresamente aclarado que los valores de jornal y premio incluyen el porcentaje correspondiente a lo que anteriormente se denominaba "descanso semanal pago".

### ARTICULO 13 - ADICIONAL POR ANTIGÜEDAD

El personal comprendido en este convenio percibirá, además de la remuneración diaria, una suma adicional en concepto de adicional por antigüedad de acuerdo a la siguiente escala, no acumulativa:

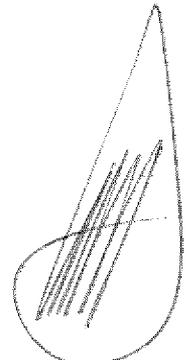
Inicial	4,59
Al cumplir 1 año y hasta 2 años cumplidos	5,03
Al cumplir 2 años y hasta 3 años cumplidos	5,37
Al cumplir 3 años y hasta 4 años cumplidos	5,42
Al cumplir 4 años y hasta 5 años cumplidos	5,64
Al cumplir 5 años y hasta 6 años cumplidos	5,80
Al cumplir 6 años y hasta 7 años cumplidos	5,88
Al cumplir 7 años y hasta 8 años cumplidos	6,09
Al cumplir 8 años y hasta 9 años cumplidos	6,28
Al cumplir 9 años y hasta 10 años cumplidos	6,45
Al cumplir 10 años y hasta 12 años cumplidos	6,55
Al cumplir 12 años y hasta 15 años cumplidos	7,08
Al cumplir 15 años y hasta 20 años cumplidos	7,79
Al cumplir 20 años y hasta 25 años cumplidos	8,52
Al cumplir 25 años y hasta 30 años cumplidos	9,00
Al cumplir 30 años en adelante	9,56

La aplicación del adicional por antigüedad se efectuará durante el mes inmediato posterior al mes aniversario de ingreso a la empresa.

Se computará a todo el personal la antigüedad total de prestación de servicios en los distintos establecimientos de la empresa.

### ARTICULO 14 - BENEFICIO DE VALES ALIMENTARIOS

*[Handwritten signature]*  
Y + .5



La empresa entregará a todo el personal el beneficio no remunerativo de vales alimentarios por un valor equivalente al 10 % de la remuneración total con la sola excepción de los conceptos abonados por horas extras y SAC. El importe mínimo no podrá ser inferior a \$ 150.- en vales alimentarios, y se entregarán junto con el pago de la remuneración mensual.

Este beneficio social se mantendrá mientras esté en vigencia el art. 103 bis de la LCT.

#### ARTICULO 15 : MODALIDAD DE PAGO

Por razones de seguridad y simplificación administrativa los haberes serán pagados mensualmente , mediante depósito bancario en caja de ahorro común a nombre del trabajador/a en la institución que se designe como más conveniente para la operatoria del personal. Esta modalidad de pago no exime a la Empresa de la liquidación, en recibo, de los salarios en legal forma que entregará al trabajador/a el día de pago de cada mes contra la firma de su duplicado, en señal de recepción de su original.

El costo de la apertura y mantenimiento de la cuenta en la cual se depositarán los haberes del personal serán por orden de la empresa.

El personal podrá solicitar en concepto de adelanto de su remuneración mensual hasta un 35% en forma quincenal del monto de la misma, acreditándose dicho retiro con la boleta del depósito bancario y/o con la firma de recibo o vale provisorio, suma que será compensada al momento de la liquidación mensual de su salario.

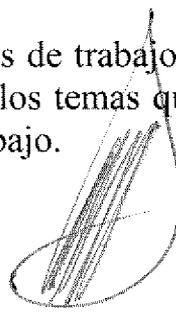
#### ARTICULO 16 - REORGANIZACIÓN DE FUNCIONES

La enumeración y descripción de funciones de este convenio tiene carácter enunciativo y no significa limitación ni exclusión de las mismas. Tampoco implica para la empresa obligatoriedad de cubrir todas las funciones. La Empresa en el ejercicio de su poder de dirección u organización, podrá distribuir las tareas, de modo tal que puedan resultar funciones que abarquen a más de una de las mencionadas.

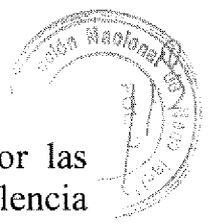
Esto responde a que la empresa podrá estar organizada en diferentes modalidades en función de los recursos tecnológicos que tenga implementados o se implementen en el futuro, y de acuerdo a las necesidades operativas.

#### ARTICULO 17 - TRABAJO EN EQUIPO O CÉLULAS DE TRABAJO

La empresa organizará a su personal en distintos equipos o células de trabajo a efectos de incentivar la autogestión de los mismos en todos aquellos temas que se definan como de responsabilidad de los equipos o células de trabajo.

13



Los equipos o células de trabajo en su conjunto serán responsables por las funciones a su cargo, estableciéndose como filosofía de trabajo la polivalencia funcional, movilidad interna y la flexibilidad de tareas.

Asimismo cada equipo o célula de trabajo será parte de un todo, la empresa, y como miembro de tal colaborará en todas las funciones que surjan de esta cuando así sea requerido. De acuerdo a este criterio, y ante supuestos de paradas de máquinas y/o equipos por roturas, mantenimiento, por bajas de producción y toda otra causal, los grupos podrán ser requeridos de trabajar en su conjunto o en forma individual sus integrantes en distintas funciones de las habitualmente realizadas.

Entre las tareas que son de responsabilidad del equipo o célula se destacan:

\* La operación de la máquina y/o equipamiento productivo, o desarrollo de tareas complementarias bajo su responsabilidad siguiendo expresamente las indicaciones que surgen de las hojas de proceso, gamas, y toda otra documentación técnica que especifique procedimientos a cumplir. Será función del equipo o célula de trabajo la actualización permanente de las mismas pudiendo requerir colaboración de los sectores de Producción, Ingeniería de Procesos y Aseguramiento de la Calidad.

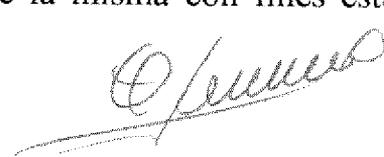
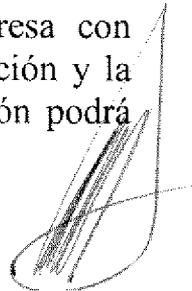
\* La calidad de las operaciones realizadas y los productos obtenidos, que necesariamente deben cumplimentar los requerimientos del Programa de Aseguramiento de la Calidad y del Plan de Control de manera de evitar defectos que generen trabajos adicionales, pérdidas económicas a la empresa y una mala imagen ante nuestros clientes. Por lo tanto, dentro de esta filosofía, se establece como criterio fundamental "la calidad se produce y no la hace Control de Calidad".

\* La aplicación de las técnicas de Mantenimiento Total Productivo (T.P.M.) consistente en el mantenimiento preventivo y/o correctivo de las máquinas y/o equipos por parte de los integrantes del grupo o célula de trabajo, y de acuerdo a como sea definido por la empresa con las rutinas específicas aplicables.

\* El orden y limpieza del sector de trabajo donde se desenvuelvan. El criterio a utilizar en este tema será el de no ensuciar y desordenar, en la medida de lo posible, durante la operación de la cual sean responsables, y no el de limpiar y ordenar con posterioridad a la misma. Colaborar con el Programa de Reciclado de Residuos.

\* La coordinación de los tiempos de descanso de los integrantes del grupo o célula de trabajo respetando los principios integrantes de este convenio de trabajo en línea, continuidad y de acuerdo al ciclo técnicamente posible de las máquinas y/o equipos según las especificaciones de calidad requerida.

\* El llenado de las planillas, formularios, pizarrones, tableros, etc. a efectos de contar con información útil para el grupo de manera de analizar en el ámbito de este el cumplimiento de los objetivos preestablecidos por la empresa con participación del mismo. Además se realizará el control de la producción y la utilización de la misma con fines estadísticos. Esta misma información podrá

 14  



requerirse que sea registrada en los sistemas computarizados instalados para tal fin.

- \* La responsabilidad por el uso y cuidado de los elementos de protección personal, herramientas y de la ropa de trabajo requerida para el desarrollo de sus funciones y provista por la empresa.
- \* La capacitación de nuevas personas que integrarán el equipo o célula de trabajo
- \* Comunicar al equipo del turno siguiente que lo reemplaza las novedades producidas durante su permanencia en planta.
- \* Realizar actividades de "KAISEN" consistentes en la presentación de sugerencias tendientes al mejoramiento continuo del desarrollo de sus funciones, ya sea para el logro de mejores métodos de trabajo, ahorro de los distintos elementos necesarios en la producción, disminución de defectos de calidad (roturas, rayaduras, reprocesos, descartes, etc.), mejoramiento de tiempos muertos por paradas, orden, limpieza, reciclado, seguridad, y toda otra apreciación que redunde en un beneficio para el grupo y la empresa.
- \* El análisis de los problemas y sugerencias que surjan de la responsabilidad del grupo o célula de trabajo principalmente enumeradas en el presente artículo se realizará en reuniones organizadas dentro o fuera del horario de trabajo, en este último caso se abonarán como horas simples.
- \* Toda otra que haga al mejor funcionamiento del grupo o célula de trabajo, interpretadas en base a los criterios de colaboración y solidaridad..

#### ARTICULO 18 - CRITERIOS DE TRABAJO

Se establece que por las características técnicas, la mejora en la calidad, y el mejor aprovechamiento de las máquinas y/o equipamiento instalado, se trabajará en línea en todas aquellas operaciones que así lo permitan.

Los procesos con sus respectivas máquinas y/o herramientas, manuales o automáticas, funcionarán en forma continua, no debiendo pararse por descansos y/o cambios de turnos, salvo autorización expresa que establezca lo contrario.

El trabajador del turno saliente podrá dejar el puesto de trabajo recién cuando haya sido reemplazado. El reemplazo se deberá realizar como máximo dentro de las 4 horas de iniciado el turno siguiente. Cuando no sea posible efectuar el reemplazo dentro de este plazo, y las tareas del trabajador sean tales que a partir de su ausencia puedan surgir inconvenientes para la continuidad de la actividad productiva o peligro para la seguridad de las personas o de las instalaciones, el plazo referido podrá ser prolongado en los términos del Art. 203 de la L.C.T. y estas prolongaciones de horarios serán consideradas horas extraordinarias y pagadas como tales.

Se trabajará de acuerdo al ciclo técnicamente posible de las máquinas y/o equipos correspondiendo a la empresa publicar los mismos y verificar las paradas improductivas.



En el caso de paradas de máquinas se entenderá que se ha producido una emergencia debiendo el equipo o célula de trabajo contribuir a minimizar los tiempos de la misma. Este criterio también será de utilización cuando se realicen cambios de pieza. Si fuera necesario requerirán la ayuda de otras personas ajenas a su grupo.

Ambas partes reconocen la importancia de realizar constantes cambios en la metodología de trabajo, formas de organización y avances tecnológicos. A tal fin, se irán desarrollando procesos de reingeniería que mejoren en general la performance de la empresa, y en particular los distintos procesos de producción, y que necesariamente habilitarán a la empresa a modificar, reestructurar, o redimensionar las distintas funciones, u organización de grupo o células de trabajo para adaptarlas al objetivo buscado.

Es un compromiso de todo el personal conjuntamente con la empresa el lograr resultados crecientes en materia de seguridad industrial, cuidado de la salud psico-física del personal, reciclado de residuos, orden y limpieza de la planta.

Los métodos de trabajo están definidos y explicados en las hojas de proceso publicadas en cada sector.

#### ARTICULO 19 - COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN

Se considera a la comunicación como una herramienta esencial para el logro de los objetivos establecidos en este convenio, la misma deberá darse en todas las direcciones y niveles de la empresa de manera de servir como agente de transmisión de la información necesaria para todos los integrantes de la misma.

Se implementarán formas de comunicación efectiva a través de reuniones, comunicaciones escritas, carteleras, folletos, etc.. El trabajo en grupo o célula de trabajo constituye en si mismo una filosofía de hacer las cosas que presupone una correcta comunicación y traspaso de información entre sus miembros. Este será alentado en toda la organización.

En las reuniones de mejoramiento continuo "Kaisen" participarán uno o más grupos, juntos o separados, para incorporar temas de interés común que se relacionan con problemas presentados, sugerencias, productividad y todo otro que se quiera discutir en forma amplia y abierta.

Cuando una persona tenga un problema que considera que lo afecta en forma personal deberá cumplir con el procedimiento para la presentación de reclamos y resolución de conflictos que establece la presente convención.

El trabajador tiene la obligación de suscribir las comunicaciones que se le cursen, sin perjuicio de rechazarlas o cuestionar su contenido.

#### ARTICULO 20 - CAPACITACIÓN

Las partes reconocen la importancia de asumir un rol de capacitación continua a efectos de poder enfrentar exitosamente las modificaciones tecnológicas propias de todo proceso industrial, las nuevas formas organizativas o de gestión



empresaria, los requerimientos propios de un programa de aseguramiento de la calidad y las exigencias crecientes de los clientes.

La empresa se compromete a mantener programas de formación profesional y cultural con el objeto de capacitar al personal en nuevas técnicas y procesos de trabajo y apoyarlos en su crecimiento como personas.

Todos los trabajadores tendrán opción a ser capacitados de acuerdo a sus aptitudes y conocimientos de la tarea de que se trate, debiendo asistir a los cursos que se dictaren y prestar la mayor colaboración a los fines propuestos. Dicha capacitación se brindará, en lo posible, dentro del horario de trabajo o bien fuera del horario de trabajo, pagándose en este último caso las horas que demande dicha capacitación de acuerdo con la remuneración diaria de la categoría correspondiente en forma simple.

La formación profesional 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. El dictado de cursos puede contribuir, además de a la formación profesional, al crecimiento cultural de las personas.

El personal y el S.O.I.V.A. aceptan que la capacitación es una necesidad ineludible a los fines de lograr progreso en las condiciones laborales y personales de los trabajadores. Asumen el compromiso de asistencia a los programas de formación confeccionados por la empresa.

Las partes dejan expresa constancia de que la formación profesional prevista en el presente artículo tendrá por principal finalidad la adquisición de conocimientos didácticos por parte del personal, no pudiendo utilizar las horas de capacitación en tareas de producción. En dicho caso las tareas desarrolladas en este último sentido deberán ser remuneradas como horas extraordinarias, salvo que las mismas sean realizadas durante el horario de trabajo.

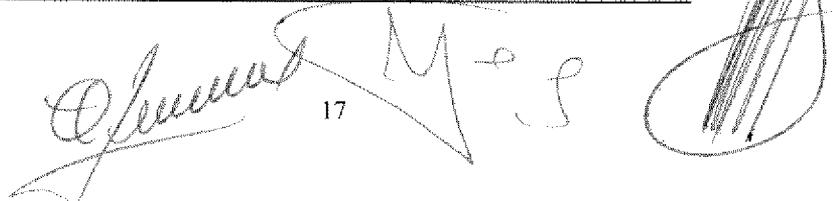
#### ARTICULO 21- PROMOCIÓN EN EL EMPLEO

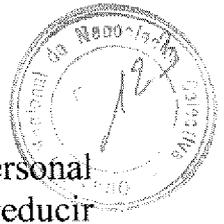
Cuando se presenten oportunidades de promoción, para las cuales el personal tengan las calificaciones de estudio y experiencia necesaria, el único criterio de selección será el de mayor competencia.

En el caso que no hubiera personas debidamente calificadas, la selección para cubrir las tareas de mayor responsabilidad se extenderá a candidatos externos.

El candidato seleccionado entre el personal de la empresa se entenderá que se encuentra en proceso de adaptación y capacitación, y por lo tanto sin asignación plena, por un período de 3 (tres) meses, después del cual será evaluado de acuerdo a su rendimiento. En el caso de ser evaluado positivamente será promovido a una función superior a través de una notificación escrita, y si la evaluación fuera negativa retornará a su función anterior u otra equivalente.

#### ARTICULO 22 - SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO





La empresa es responsable de la seguridad e higiene en el trabajo con el personal que ocupa, quien cumplimentará las siguientes normas con el objeto de reducir la siniestralidad laboral a través de la prevención de los riesgos derivados de la actividad.

- a) La empresa deberá dar cumplimiento a la ley de Seguridad en Higiene vigente, y a las normas convencionales, evitando violaciones a esas disposiciones.
- b) Se analizará cada accidente importante o incidente que potencialmente pudo haber causado un siniestro junto con el trabajador y la Comisión de Seguimiento, a fin de evaluar las causas que lo originaron y las medidas correctivas para mejorar la seguridad del personal encargado de la operación.
- c) Elementos de seguridad: todo el personal deberá contar para el desarrollo de sus tareas de los elementos de seguridad indispensables a tenor de las características de la actividad. En este sentido la empresa deberá proveer al personal, con cargo de devolución, los elementos de protección personal correspondientes a cada puesto de trabajo, quedando obligados los trabajadores a su correcto uso y adecuada conservación.

Con la finalidad del aprovechamiento de lo convenido en este artículo, el personal queda comprometido a :

- 1) Cumplir las normas de seguridad e higiene referentes a las obligaciones de uso, conservación y cuidado del equipo de protección personal, máquinas, sectores productivos y de servicios, y operaciones y procedimientos de trabajo establecidos por la Empresa.

Será de expresa aplicación la normativa legal vigente.

- 2) Someterse a los exámenes médicos preventivos y periódicos.
- 3) Cuidar la conservación de los avisos y carteleros que indiquen medidas de seguridad e higiene y cumplir sus indicaciones.
- 4) Colaborar en la organización de programas de formación y educación en materia de seguridad e higiene y asistir a los cursos que se dicten sobre la misma.

ARTÍCULO 23 - ROPA DE TRABAJO Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

- a) La provisión de la ropa de trabajo y elementos de protección personal se hará según su naturaleza, en las oportunidades y frecuencias que cada elemento exija, a cada persona que se encuentre realizando efectivamente tareas.
- b) Cuando la naturaleza y/o condiciones de las tareas realizadas motive desgaste de la ropa que obligue su inutilidad, se procederá al cambio correspondiente contra la entrega de aquella que se encuentren en estado de fuera de uso.
- c) Las empresa, atendiendo a normas de seguridad, proveerá de guantes, anteojos u otros elementos de seguridad personal. De acuerdo a las características de las tareas, estos correrán por cuenta de la misma pero en caso de necesidad de reposición por pérdida, serán a cargo del personal. Se

*[Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page]*



concederán guantes al personal que por razones de seguridad, atendiendo a sus funciones, les sea necesario el uso de los mismos, contra entrega de los fuera de uso.

Asimismo se proveerá al personal de una campera de abrigo cada cuatro (4) años continuando con la secuencia de las entregas anteriores, con las condiciones aptas para el desarrollo de las tareas habituales en el establecimiento.

La ropa de trabajo a que se hace referencia en a) se entregara dos veces al año, un juego en el mes de junio y otro en el mes de diciembre. La empresa proveera a todo el personal de un (1) par de calzado de seguridad por año.

#### ARTÍCULO 24 - HERRAMIENTAS

La empresa entregará a cargo del personal las herramientas necesarias para el desempeño de sus tareas. La reposición de las mismas se efectuará únicamente cuando la supervisión lo disponga, contra entrega de las que el desgaste o rotura producida por el uso normal, así lo determine, cuando así no se hiciese, las mismas serán abonadas por la persona que las tuviera a su cargo. En aquellos supuestos en que se entreguen herramientas para el uso conjunto del grupo o célula de trabajo, la responsabilidad del cuidado será del mismo debiendo todos sus miembros pagarlas en caso de pérdida, desgaste o rotura por mal uso de las mismas.

#### ARTICULO 25 - JORNADA DE TRABAJO.

El horario habitual y la jornada de trabajo se regirá por la leyes vigentes en la materia, Ley 11.544 y sus modificatorias, Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, Ley Nacional de Empleo 24.013, etc.

El régimen de horarios de trabajo será establecido por la empresa de acuerdo a las necesidades productivas de la misma en procura de la mejor atención de sus clientes.

La empresa se reserva la posibilidad de organizar el trabajo por equipos y/o turnos.

Ante la necesidad de las terminales automotrices de recepcionar los productos fabricados por la empresa con mayores frecuencias semanales y a efectos de no desabastecer a los clientes, se podrá solicitar la aplicación de sistemas que permitan trabajar durante los siete días de la semana, otorgando los correspondientes francos compensatorios, todo ello en función y de acuerdo con el Artículo 202 de la Ley de Contrato de Trabajo; comunicándolo previamente a la representación gremial.

En los Anexos 2 se detallan algunos ejemplos de jornadas de trabajo aplicables a diferentes niveles de producción. El cálculo de la cantidad de horas semanales trabajadas se realizará de acuerdo al promedio plurisemanal que resulta de sumar las horas trabajadas en 3 (tres) semanas consecutivas dividido por 3, se



excluye de esta forma de cálculo los sistemas de trabajo en equipos que requieran computar períodos más extensos de trabajo, de acuerdo a las características de esta actividad (art. 198 LCT). Este promedio de horas semanales normales podrá ser modificado por la empresa de acuerdo a las necesidades productivas dentro de los topes vigentes en la legislación y garantizando un promedio plurisemanal mínimo de cuarenta (40) horas; por debajo del cual se aplicará lo estipulado en el ARTICULO 43 de suspensiones por causas económicas.

En los casos en que se disponga transferencia de personal a turnos/horarios distintos de trabajo, se comunicará a los interesados con cuarenta y ocho horas de anticipación, salvo aquellos casos en que el hecho que genere la necesidad del cambio haga imposible dicha anticipación.

### ARTICULO 26 - RÉGIMEN DE DESCANSO

Se otorgará un período de descanso de 30 minutos en el horario de trabajo dependiendo el momento del goce, de las necesidades operativas de la empresa. A efectos de asegurar los criterios de trabajo establecidos en el ARTICULO 18 del presente convenio, cada grupo de trabajo definirá la oportunidad del goce del tiempo de descanso de acuerdo a las circunstancias y siempre que se organicen de manera tal de autorelevarse en las distintas funciones para evitar una deficiente atención o paradas de máquinas y/o procesos por este concepto.

En todos los casos se respetarán las pautas y normas derivadas de los usos y costumbres existentes en el seno de la Empresa.

### ARTICULO 27 : COMPENSACIÓN DE HORAS Y DÍAS POR MOTIVOS VARIOS.

Se implementará dentro del sistema de trabajo en grupos o células de trabajo la modalidad de compensación de horas y días por motivos varios. Será el coordinador de cada grupo el encargado de coordinar junto con su superior directo las horas y días a compensar.

Se busca darle la facultad de autogestión a los grupos en la administración de los permisos requeridos por el personal por problemas particulares que correspondan a causas aceptadas por la empresa. De esta forma cuando una persona necesite ausentarse por un tiempo determinado, siempre que la causa se encuentre debidamente justificada, deberá notificarlo con una anticipación no menor a 48 hs. al grupo a efectos de coordinar con el mismo la forma en que será reemplazado. La ausencia se registrará como un débito de horas en la planilla o sistema computarizado correspondiente, asimismo si otra persona lo reemplaza obtendrá un crédito de horas registrado de la misma manera. Será el grupo el responsable de determinar el momento en que las horas serán devueltas por una persona en favor de otra.



Cuando por razones operativas o a causa de la magnitud de horas en débito, la empresa disponga efectuar compensaciones en días sábados después de las 13hs., por cada hora laborada se considerarán compensadas una hora y media (1,5hs) de débito.

No se dispondrán compensaciones de horas en débito los días domingos y feriados, salvo que haya acuerdo con las personas que realicen las compensaciones.

La planilla de débito/crédito de horas o su equivalente sistema computarizado será de uso permanente y registrará todas las novedades que por compensación se originen. Si al final de un período de liquidación quedan horas a compensar pendientes las mismas se transferirán al mes siguiente. En los meses de marzo y septiembre se realizará el cierre de horas de compensación pagando y descontando los créditos y débitos respectivos a valores de horas o días normales.

Constituye un elemento excluyente para la aplicación del presente sistema de compensación la notificación de los permisos con 48 hs. de anticipación como mínimo. Se aclara que las faltas por enfermedades y accidentes quedan excluidas en la aplicación del presente Artículo.

Las horas de capacitación y de reuniones en Kaisen de los grupos o células de trabajo, realizadas fuera del horario de trabajo, en la empresa o fuera de ella, también podrán ser compensadas.

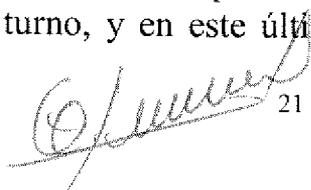
#### ARTICULO 28: REEMPLAZOS POR AUSENCIAS SIN AVISO, LLEGADAS TARDE, ENFERMEDAD Y ACCIDENTE

En los casos de faltas sin aviso, y enfermedad o accidente de la cual la empresa no haya tenido notificación previa al inicio del turno, de alguno/os miembros del grupo o células de trabajo, y de acuerdo al criterio de autorelevarse en el puesto de trabajo, el coordinador de grupo decidirá con la participación del resto de los integrantes del grupo quien debe permanecer en su puesto de trabajo hasta como máximo 4 horas adicionales a su jornada habitual, siempre y cuando no pueda ser reemplazada la persona/as ausente por los mismos miembros del grupo, o con un integrante de otro grupo de trabajo del turno entrante. Será el coordinador de grupo del turno saliente quien deberá coordinar con su relevante del turno siguiente la forma de reemplazo.

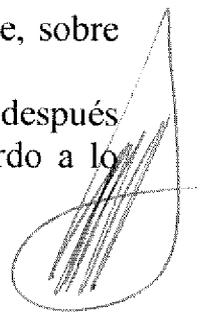
La persona que sea solicitada de quedarse a la espera de su reemplazo tendrá derecho al crédito del equivalente en horas a compensar como si fueran horas extras (1,75 o 2,0 respectivamente).

Cuando la falta por enfermedad o accidente sea conocida con anticipación al inicio del turno de trabajo entrante se aplicará para la persona que realice el reemplazo lo establecido en el artículo anterior, y que resulte pertinente, sobre compensación de días y horas por motivos varios.

La persona que justifique su falta por enfermedad o accidente; antes o después de la iniciación del turno, y en este último supuesto siempre de acuerdo a lo

 21





establecido en el ARTICULO 41 del presente, no sufrirá ningún débito de horas en el sistema de compensación de las mismas.

Las personas que faltan sin aviso, o lleguen tarde de ninguna manera podrán con posterioridad compensar las horas o minutos perdidos, y serán pasibles de las sanciones disciplinarias que les correspondan.

#### ARTICULO 29 : COMPENSACIÓN POR DÍA FESTIVO ENTRE SEMANA

Cuando durante la semana haya un día feriado que se ubique en los días martes, jueves o viernes, podrá la Empresa disponer la compensación de los días lunes, viernes o sábados respectivamente, trabajando turnos adicionales 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 en que se efectúe la compensación, será considerado día hábil a todos los efectos respecto a quienes deban trabajar por la compensación.

#### ARTICULO 30 : TRASLADO DE DÍAS FERIADOS

Cuando durante la semana haya un día feriado que se ubique en los días martes o miércoles, podrá la empresa transferir los mismos al día lunes inmediato anterior. Similar disposición se establece para los feriados que se presenten en días jueves o viernes que podrán ser transferidos al día lunes inmediato posterior. El día feriado que se trabaje con motivo del presente sistema de transferencia de días feriados será considerado día hábil a todos los efectos respecto a quienes deban trabajar.

Este procedimiento no será aplicable para los feriados del 1° de Enero, Viernes Santo, 1° de Mayo y 25 de Diciembre; salvo que la legislación determine cambios al respecto.

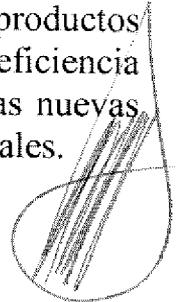
El personal que trabaje los días en los cuales se trasladen los feriados o los días feriados que no se trasladen, percibirá su remuneración diaria incrementada en una suma igual, además del feriado correspondiente.

#### ARTICULO 31: DÍA DEL VIDRIERO

El día 11 de junio se conmemora el día del vidriero, estableciéndose que quedará a criterio de la empresa el trabajar o no ese día dependiendo de las necesidades productivas de la misma a fin de cumplir satisfactoriamente con los pedidos realizados por los clientes, y dado principalmente que por tratarse de un día festivo propio de la actividad del vidrio, el mismo no se festeja en el ámbito de trabajo de nuestros clientes. Cada día más los sistemas de entrega de productos "justo a tiempo" son más utilizados por sus considerables ventajas en eficiencia y reducción de costos, circunstancia que nos obliga a adecuarnos a las nuevas exigencias de manera de no desatender nuestras obligaciones empresariales.

 22









El personal que trabaje el día del vidriero, a requerimiento de la empresa, cobrará su remuneración diaria incrementada en una suma igual, además del feriado correspondiente. Ante el caso de no trabajarse ese día se percibirá el importe correspondiente simple como si lo hubiese trabajado.

Asimismo pueden aplicarse al día del vidriero las disposiciones de los artículos anteriores, es decir la compensación por día festivo entre semana y el traslado de días feriados.

### ARTICULO 32- VACACIONES

El período vacacional abarcará todo el año y su extensión podrá fraccionarse de acuerdo a las necesidades operativas de la empresa.

La fecha de iniciación de las vacaciones será comunicada al personal con una anticipación como mínimo de 1 semana al comienzo del goce de las mismas, salvo en casos excepcionales (fuerza mayor, cambios en la programación de la producción, disminución importante de ventas, etc.) donde dicho plazo de otorgamiento podrá ser modificado en función de las necesidades sobrevinientes.

El trabajador/a podrá cobrar las vacaciones al inicio de las mismas en forma anticipada, o junto con la remuneración habitual al regreso de las vacaciones, de acuerdo con la opción que ejerza al momento de la comunicación del período vacacional.

La empresa procederá en forma tal que a cada trabajador le corresponda el goce de un mínimo de catorce (14) días durante la época de verano (Diciembre, Enero y Febrero) , los cuales serán comunicados con tres (3) semanas de anticipación.

En el caso que la industria automotriz modifique su período de parada anual, se analizarán los cambios necesarios al presente procedimiento de otorgamiento de vacaciones, a los efectos que la empresa pueda satisfacer las necesidades de los clientes.

Para la liquidación de las vacaciones se tomarán los jornales correspondientes a los días de licencia como si hubieran sido trabajados.



## CAPITULO IV- RELACIONES LABORALES

### ARTICULO 33 - PAZ SOCIAL

Las partes acuerdan, como mutuo objetivo, el mantener armoniosas y ordenadas relaciones, con el fin de preservar la paz social y de evitar que se susciten hechos que pudieren derivar en situaciones de conflictividad.

Sin que implique renunciar a los derechos que les competen, las partes signatarias de esta convención se comprometen a realizar los mayores esfuerzos tendientes a que no se interrumpa la continuidad de la producción garantizando la resolución de los conflictos que surjan y que afecten el normal desarrollo de las actividades, utilizando todos los recursos de diálogo, negociación y autorregulación previstos en el presente convenio y en las normas legales vigentes.

### ARTICULO 34 - COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL CONVENIO, INTERPRETACIÓN Y AUTORREGULACIÓN

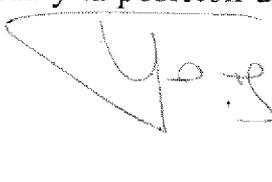
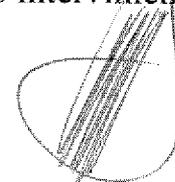
Las partes acuerdan crear una Comisión de Seguimiento del Convenio, Interpretación y Autorregulación, compuesta por dos representantes de la empresa y dos integrantes del sindicato. Ambas partes podrán recurrir, para resolver aquellas cuestiones que por su naturaleza requieran una evaluación técnica o profesional, a la asistencia u asesoramiento de un profesional en la materia por cada una de las partes, al momento de tratar el tema específico. Serán facultades y objetivos de esta Comisión:

- La interpretación de temas tales como: clasificación profesional y movilidad funcional, Higiene y Seguridad, jornada de trabajo y modalidades, capacitación, promociones, sugerencias, resolución de conflictos, y cualquier otra materia de negociación que pudiera surgir en el ámbito de las Relaciones Laborales.

### ARTICULO 35 - PROCEDIMIENTO PARA LA PRESENTACIÓN DE RECLAMOS Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

Cuando un trabajador/a considere que la situación lo afecta en forma personal, podrá hacer su reclamo al superior jerárquico inmediato, el cual una vez analizado el tema con el sector involucrado, responderá al interesado. En el caso de que la respuesta al trabajador/a no lo satisfaga o que no tenga respuesta en un tiempo prudencial, el trabajador/a transferirá el reclamo al responsable de la oficina de personal quien deberá buscar una solución a la inquietud presentada conjuntamente con el interesado, y con la comisión interna..

De no hallarse una solución justa y equitativa, agotada la instancia prevista anteriormente, se labrará un acta que firmarán las partes y el operario/a, donde se dejará constancia de la situación planteada y la posición de los intervinientes,

la que deberá ser elevada para su tratamiento a la Comisión de Seguimiento, Interpretación y Autorregulación prevista en este convenio.

En el caso de reclamos colectivos, y que no tengan solución entre los miembros de los delegados del personal y la empresa, será elevado por cualquiera de ellos a la Comisión de Seguimiento, Interpretación y Autorregulación a efectos de su resolución. De no lograrse acuerdo en el seno de esta última, las partes quedan en libertad de iniciar las acciones que consideren oportunas.

### ARTICULO 36 – USO DE ELEMENTOS DE INFORMATICA Y DE COMUNICACIÓN

Los elementos de informática y de comunicación provistos por la Empresa solo podrán ser destinados a la prestación de las tareas encomendadas al trabajador, excluyendo su utilización para todo fin o contenido extraño, personal o privado. La Empresa podrá reglamentar y controlar dicho uso en tiempo y contenido.

### ARTICULO 37 - DELEGADOS SINDICALES

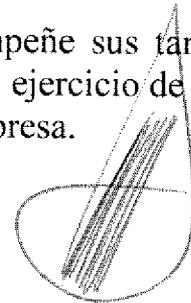
Las partes acuerdan que la cantidad de delegados será la siguiente:

- a) De diez (10) a cincuenta (50) trabajadores, un (1) delegado;
- b) De cincuenta y uno (51 ) a cien ( 100) trabajadores, dos (2) delegados;
- c) De ciento uno (101) en adelante, un (1) representante más cada cien (100) trabajadores que excedan de cien (100), a los que deberán adicionarse los establecidos en el apartado b).
- d) En la presente tabla no se incluyen los miembros de Comisión Ejecutiva y los Delegados Congressales, los cuales en su conjunto no superarán la cantidad de trabajadores convenida con la empresa.

### ARTICULO 38 - ACTUACIÓN DE DELEGADOS

Los delegados, en el cumplimiento de sus funciones específicas, arreglarán en todos los casos con su coordinador de grupo la oportunidad para retirarse momentáneamente de sus tareas a efectos de prever los reemplazos necesarios, cuando así lo requiera el cumplimiento de su mandato, debiendo obtener la debida autorización previa de su superior o responsable al cual el delegado esté subordinado, quién otorgará la aprobación.

La empresa concederá a un delegado del personal que desempeñe sus tareas durante el turno mañana cuatro (4) horas de licencia paga para el ejercicio de sus funciones, excluidas aquellas que sean a requerimiento de la empresa.

 25  

## CAPITULO V - DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

### ARTICULO 39 - BENEFICIOS SOCIALES

Los beneficios de los Art. 14, 20 , 23, 43 y 46 del presente convenio son no remuneratorios.

### ARTICULO 40 - AVISO CAMBIO DE DOMICILIO

El cambio de domicilio deberá ser denunciado por el personal al empleador dentro de las 48 hs. de producido. De esa denuncia se dejará constancia escrita, de la que el empleador entregará una copia al trabajador. Mientras no se haya registrado el cambio en la forma antedicha, se considerarán válidas las comunicaciones dirigidas al ultimo domicilio denunciado por el trabajador. El personal que se encuentre domiciliado fuera del radio de distribución de correos y telecomunicaciones, convendrá con el empleador la forma de recibir las comunicaciones postales o telegráficas.

### ARTICULO 41 - AUSENCIAS POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE INCULPABLE

En caso de ausencias por enfermedad o accidente inculpable, el personal deberá dar aviso a la Empresa dentro de la primera mitad de su jornada de trabajo, salvo caso de fuerza mayor.

El trabajador deberá asimismo comunicar el domicilio en el cual permanecerá durante la enfermedad o accidente inculpable, si éste no fuera el domicilio real denunciado en la Empresa.

El trabajador deberá siempre facilitar el control médico, a través de los servicios que la Empresa implemente a tales efectos. En este sentido, deberá permanecer en su domicilio o en el aquel que denuncie como transitorio durante su enfermedad o accidente salvo justificados motivos debidamente acreditados.

Si se comprobara la falsedad de la causal invocada, se estará frente a un acto de indisciplina.

### ARTICULO 42 - CONTRIBUCION ADICIONAL PARA BENEFICIOS SOCIALES.

La empresa contribuirá con el 3% del total de lo liquidado mensualmente en concepto de remuneración de los trabajadores incluidos en este convenio colectivo .

Dicha contribución se remitirá al S.O.I.V.A. para que la destine a planes de formación y capacitación profesional, ayuda escolar de los hijos de los trabajadores involucrados, a planes de turismo, a gastos de sepelio y becas o similares, sin perjuicio de los aportes y contribuciones pre- existentes.



ARTICULO 43 - SUSPENSIÓN POR CAUSAS ECONOMICAS

En el caso que la empresa aplique a su personal suspensiones por razones económicas en los términos previstos en el Art. 218 y concordantes de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, deberá abonar al personal afectado, que se notifique y consienta expresamente las medidas, una compensación especial consistente en un subsidio no remunerativo equivalente al sesenta y cinco por ciento (65 %) del total de la remuneración correspondiente.

ARTICULO 44 - LICENCIA POR CAMBIO DE DOMICILIO Y MUDANZA

Se justificará la ausencia de un día y se le abonará la remuneración diaria correspondiente como si hubiera trabajado, una vez por año a contar desde el último cambio, al personal que deba mudarse de domicilio y que lo justifique fehacientemente.

En el caso de que en un mismo establecimiento trabajen dos ó más personas de una misma familia, este beneficio le será otorgado a uno solo de los miembros.

ARTICULO 45 - RETENCIÓN CUOTA SINDICAL

La empresa retendrá al personal afiliado al S.O.I.V.A. el 2% de la remuneración percibida por cada trabajador/a durante el mes correspondiente, en concepto de Cuota Sindical. El importe retenido deberá ser enviado al S.O.I.V.A. dentro de los plazos estipulados por las normas legales vigentes.

Dicho descuento deberá efectuarse a todo el personal afiliado al S.O.I.V.A. que preste servicios actualmente ó que ingrese en el futuro y se afilie al S.O.I.V.A.

ARTICULO 46 - SUBSIDIO POR FALLECIMIENTO

En el caso de fallecimiento del trabajador/a al servicio de la empresa que tenga como mínimo un año de antigüedad cumplido, se concederá a los familiares de primer grado del mismo, un subsidio equivalente a cien (100) salarios básicos diarios de la función que hubiere adquirido, sin perjuicio de lo que pudiera corresponder por leyes o decretos en vigencia.

Asimismo el personal al servicio de la empresa que tenga como mínimo un año de antigüedad cumplido, recibirá un subsidio igual en caso de fallecimiento de hijos o cónyuge ó la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, y que se encuentren a su cargo.

ARTICULO 47 - VESTUARIOS Y GUARDARROPAS

*Y + 3*

*Opinión*



La empresa deberá proveer vestuario y guardarropas en cantidad suficiente para el personal del establecimiento.

#### ARTICULO 48 - VITRINA DE AVISOS SINDICALES

La empresa accede que se coloque dentro del establecimiento una pizarra o vitrina donde el Sindicato Obrero de la Industria del Vidrio y Afines colocará sus avisos gremiales.

#### ARTICULO 49 - TRABAJO EN HORAS SUPLEMENTARIAS Y EN DÍAS SÁBADO DESPUÉS DE LAS 13:00 HRS. Y EN DÍAS DOMINGO.

Los trabajadores/as que presten servicios en horas suplementarias de días comunes recibirán un recargo del 75% calculado sobre el salario normal y habitual.

Los trabajadores/as que deban trabajar los días sábado después de las 13:00 horas y aquellos que deban hacerlo los días domingo percibirán su remuneración diaria, proporcional a las horas efectivamente trabajadas, incrementada en una suma igual.

#### ARTICULO 50 - LICENCIAS EXTRAORDINARIAS

La empresa otorgará a los trabajadores/as las siguientes licencias especiales pagas de acuerdo a la normativa vigente aplicable:

- a) por nacimiento de hijo, dos (2) días corridos,.
- b) por matrimonio, diez (10) días corridos, cuando la antigüedad del trabajador/a en el establecimiento sea inferior a un (1) año; y de catorce (14) días corridos cuando la antigüedad sea superior a un (1) año.
- c) por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, de hijos o de padres, tres (3) días corridos
- d) por fallecimiento de hermanos, dos (2) días corridos
- e) por fallecimiento de padres políticos, un (1) día
- f) para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario.

#### ARTICULO 51 - BENEFICIOS ABSORBIDOS POR LEYES, DECRETOS, ETC.

En caso que algunos de los beneficios acordados en la presente convención fueran otorgados en el futuro por leyes y/o decretos y/o resoluciones emanadas de los Poderes Públicos, los mismos quedarán anulados y reemplazados por los concedidos por dichos poderes.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



## ARTICULO 52 : CERTIFICADO DE TRABAJO

Durante el tiempo de la relación laboral, el empleador deberá otorgar certificado de trabajo, cuando el trabajador así lo solicite y existan causas que lo justifiquen.

## ARTICULO 53 : FERIADOS NACIONALES EN VACACIONES

Cuando el período de goce de las vacaciones de un operario/a incluyera un día declarado feriado nacional pago, corresponderá adicionalmente se abone al trabajador dicho día como si realmente lo hubiera trabajado.

## ARTICULO 54 : ENCUADRAMIENTO DE PERSONAL

Todo operario/a que sea mensualizado y realice tareas específicas de la presente Convención Colectiva de Trabajo queda encuadrado dentro de la misma.

## ARTICULO 55 : TRABAJO SOBRE MOJADO Y EN DIAS DE LLUVIA

El operario/a que realice trabajos sobre mojado, tendrá derecho a que se le entregue delantal impermeable y calzado apropiado. Cuando las circunstancias lo requieran se le proveerá también de guantes de goma.

Los operarios/as que trabajen a la intemperie tendrán a disposición impermeables y calzado apropiado para desempeñar sus tareas en los días de lluvia.

## ARTICULO 56 : LICENCIA POR DONACION DE SANGRE

La empresa abonará la jornada correspondiente, como si hubiera trabajado, a toda operario/a, no más de uno por sector, que concurra a donar sangre; previo aviso y autorización con veinticuatro (24) horas de anticipación, salvo casos de urgencia.

El operario/a deberá presentar el certificado correspondiente que justifique la donación de sangre.

## ARTICULO 57 : LOCAL GREMIAL

A fin de facilitar la labor sindical dentro de la planta, la empresa conviene en asignar un local adecuado para que en el puedan tramitarse asuntos sindicales específicamente.

## ARTICULO 58 : ORGANISMO DE APLICACIÓN Y VIGILANCIA



El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación será el organismo de aplicación y vigilará el cumplimiento del presente convenio, quedando sus partes obligadas a la estricta obsevancia de las condiciones fijadas precedentemente.

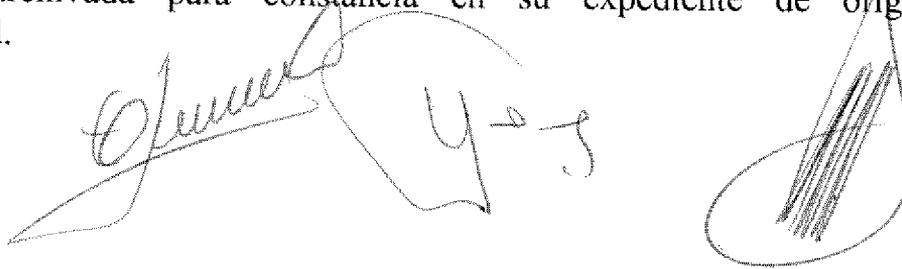
#### ARTICULO 59 : DISPOSICION TRANSITORIA

Las partes de común acuerdo manifiestan que el sistema remuneratorio aquí acordado, compensa y absorbe hasta su concurrencia, el incremento salarial dispuesto por el Decreto 392/03 que sustituyó la asignación no remunerativa dispuesta por los Decretos de necesidad y urgencia 1273/02; 2641/02 y 905/03.

#### ARTICULO 60 : HOMOLOGACION

Las partes de común acuerdo solicitan que la presente Convención Colectiva de Trabajo sea homolgada y registrada en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación.

En Prueba de todo ello, previa lectura y ratificación se firma la presente, quedando archivada para constancia en su expediente de origen, de conformidad.

The image shows three handwritten signatures or initials in black ink. The first signature on the left is a cursive name, possibly 'García'. The middle signature consists of the letters 'Y-S' with a horizontal line through them. The signature on the right is a stylized, scribbled mark enclosed in a circle.



**ANEXO 1.1 - EJEMPLO DE JORNADA DE TRABAJO DE 40,00 HRS. SEGÚN PROMEDIO PLURISEMANAL**

<b>TURNO</b>	<i>Lunes</i>	<i>Martes</i>	<i>Miércoles</i>	<i>Jueves</i>	<i>Viernes</i>	<i>Sábado</i>
Mañana	06-14	06-14	06-14	06-14	06-14	-----
Tarde	14-22	14-22	14-22	14-22	14-22	-----
Noche	22-06	22-06	22-06	22-06	22-06	-----

Forma de Rotación: cuando se trabaje de acuerdo a esta jornada de trabajo la rotación se hará de la siguiente forma: 1° semana: turno mañana  
 2° semana: turno tarde  
 3° semana: turno noche

Total de horas de trabajo: 1° semana: 40 Hrs.  
 2° semana: 40 Hrs.  
 3° semana: 40 Hrs.  
 Total de Hrs. 120 Hrs.

Promedio Plurisemanal: 120 Hrs. / 4 semanas: 40,00 Hrs.

**ANEXO 1.2 - EJEMPLO DE JORNADA DE TRABAJO DE 42,33 HRS. SEGÚN PROMEDIO PLURISEMANAL**

<b>TURNO</b>	<i>Lunes</i>	<i>Martes</i>	<i>Miércoles</i>	<i>Jueves</i>	<i>Viernes</i>	<i>Sábado</i>
Mañana	06-14	06-14	06-14	06-14	06-14	06-13
Tarde	14-22	14-22	14-22	14-22	14-22	-----
Noche	22-06	22-06	22-06	22-06	22-06	-----

Forma de Rotación: cuando se trabaje de acuerdo a esta jornada de trabajo la rotación se hará de la siguiente forma: 1° semana: turno mañana  
 2° semana: turno noche  
 3° semana: turno tarde

Total de horas de trabajo: 1° semana: 47 Hrs.  
 2° semana: 40 Hrs.  
 3° semana: 40 Hrs.  
 Total de Hrs. 127 Hrs.

Promedio Plurisemanal: 127 Hrs. / 3 semanas: 42,33 Hrs.

403

31

**ANEXO 1.3 - EJEMPLO DE JORNADA DE TRABAJO DE 43,50 HRS.  
SEGÚN PROMEDIO PLURISEMANAL**

<b>TURNO</b>	<i>Lunes</i>	<i>Martes</i>	<i>Miércoles</i>	<i>Jueves</i>	<i>Viernes</i>	<i>Sábado</i>	
Mañana	06-14	06-14	06-14	06-14	06-14	06-13	
Tarde	14-22	14-22	14-22	14-22	14-22	-----	

Forma de Rotación: cuando se trabaje de acuerdo a esta jornada de trabajo la rotación se hará de la siguiente forma: 1° semana: turno mañana  
2° semana: turno tarde

Total de horas de trabajo: 1° semana: 47 Hrs.  
2° semana: 40 Hrs.  
Total de Hrs. 87 Hrs.

Promedio Plurisemanal: 87 Hrs. / 2 semanas: 43,50 Hs.

**ANEXO 1.4 - EJEMPLO DE JORNADA DE TRABAJO DE 46,67 HRS.  
SEGÚN PROMEDIO PLURISEMANAL**

<b>TURNO</b>	<i>Lunes</i>	<i>Martes</i>	<i>Miércoles</i>	<i>Jueves</i>	<i>Viernes</i>	<i>Sábado</i>	<i>Domingo</i>
Mañana	06-14	06-14	06-14	06-14	06-14	06-18	-----
Tarde	14-22	14-22	14-22	14-22	14-22	-----	-----
Noche	22-06	22-06	22-06	22-06	22-06	-----	22-06

Forma de Rotación: cuando se trabaje de acuerdo a esta jornada de trabajo la rotación se hará de la siguiente forma: 1° semana: turno mañana  
2° semana: turno tarde  
3° semana: turno noche

Total de horas de trabajo: 1° semana: 52 Hrs.  
2° semana: 40 Hrs.  
3° semana: 48 Hrs.  
Total de Hrs. 140 Hrs.

Promedio Plurisemanal: 140 Hrs. / 3 semanas: 46,67 Hrs.