

**ACTA ACUERDO**  
**PREMIO A LA PRODUCTIVIDAD Y PRESENTISMO**  
**PILKINGTON AUTOMOTIVE ARGENTINA S.A.**

En Munro, Provincia de Buenos Aires, a los 25 días del mes de agosto de 2009, se reúnen, por una parte los Sres. Juliano OLIVEIRA y Diego SAETTONI, en representación de **PILKINGTON AUTOMOTIVE ARGENTINA S.A.**, en adelante "**PILKINGTON**"; y por la otra los Sres. Francisco HERRERA, Aldo JACU Y Osvaldo OZZAN, en su condición de **DELEGADOS DE PERSONAL** e integrantes de **COMISION INTERNA**, en adelante "**LA REPRESENTACION GREMIAL**"; con el objeto de expresar el acuerdo al que han arribado en materia de PREMIOS en base a los objetivos, condiciones y resultados que a continuación se detallan:

**PRIMERO: Situación de la Empresa**

**PILKINGTON** expresa, que en los niveles de producción que se vinieran verificando en los últimos tiempos han llevado al grupo a considerar soluciones para reencauzar la productividad de la Planta y sus operaciones en el País.

Que el desafío de esta Dirección y Gerencias involucradas es demostrar que la Planta se encuentra en condiciones de producir de acuerdo a los estándares internacionales que permiten sus actuales condiciones de infraestructura y dotación, de modo de lograr dotarla de la sustentabilidad necesaria para el actual escenario.

A tal fin, se a propuesto claramente como Objetivo de este nuevo incentivo, el de mejorar el nivel de eficiencia de la Planta estableciendo un reconocimiento económico al personal, para motivarlos a lograr mejoras en sus niveles de presentismo, calidad y productividad, en orden a los esperados por los clientes y accionistas.

**SEGUNDO: Definiciones del PREMIO, formas de cálculo y pago.**

**2.1.- Definición del Premio:**

En función de los objetivos planteados, el premio se establecerá mediante 2 (dos) componentes o vías de ponderación:

**EFICIENCIA:** relacionada al desarrollo individual de cada dependiente alcanzado por el mismo, que consistirá en reconocer el compromiso de cada persona con la puntualidad y la asistencia a su lugar de trabajo;

**PRODUCTIVIDAD:** de naturaleza colectiva, que se ponderará en función del resultado de cada grupo de trabajo con la productividad y calidad relacionada con la organización de las tareas y capacidad de la maquinaria instalada; y su relación con los objetivos que a ese efecto fueran identificados y previamente comunicados.

*R. Saettoni*  
*J. Oliveira*

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*



## **2.2.- Monto, Frecuencia y Pago:**

a) El Premio por cumplimiento del componente de EFICIENCIA se liquidará mensualmente y se abonará junto a la remuneración del mes. El monto establecido será de \$100 (pesos cien) mensuales.

b) El premio por cumplimiento del componente de PRODUCTIVIDAD se calculará mensualmente y abonará semestralmente, considerando para el primer semestre de cada ejercicio la sumatoria del resultado de cada uno de los meses de Abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto y Septiembre pagándose junto con la remuneración de Octubre de cada año. Para el segundo semestre se considerará la sumatoria del resultado de cada uno de los meses de Octubre, Noviembre, Diciembre, Enero, Febrero y Marzo, pagándose junto con la remuneración de Abril de cada año.

El monto máximo establecido para este premio es de \$ 150 (pesos ciento cincuenta) mensuales; es decir \$900 (pesos novecientos) por semestre.-

Estos valores, se actualizarán de acuerdo a la evolución porcentual que observaran en lo sucesivo los salarios básicos convencionales aplicables en la Planta.

## **TERCERO: Condiciones para la percepción del PREMIO**

### **3.1.- COMPONENTE DE EFICIENCIA**

Habrá dado cumplimiento con el componente de EFICIENCIA de este premio, todo operario que durante el mes calendario (se considera como tal al que transcurra entre el primer y el último día laborable -ambos inclusive- de cada mes del año para cada trabajador) en medición, no incurriera en incumplimientos de su jornada laboral que, acumulados, totalizaran más de 120 (ciento veinte) minutos. Se excluirá de este cómputo a aquellas ausencias que obedecieran al goce de la licencia anual ordinaria debidamente comunicada por la Empresa, y/o el goce de las licencias convencionales establecidas exclusivamente por nacimiento, fallecimiento, mudanza o donación de sangre -en este último caso únicamente cuando se tratare de familiares directos en internación hospitalaria-; y por examen en tanto fueran en Establecimientos Educativos de enseñanza Media y/o Universitaria, Oficiales, debiéndose dar aviso con anterioridad y acreditado luego por medio de certificado emitido por el establecimiento con identificación de la materia rendida y fecha del examen. Todas estas licencias deberán ser indefectiblemente justificadas.

Los operarios que hubieran observado asistencia y puntualidad adecuadas, sin incurrir en incumplimientos de su jornada ni utilizado el crédito mensual de hasta 120 minutos, percibiendo regularmente el Premio al Presentismo, durante 3 (tres) meses corridos, podrán gozar de una tolerancia total para el periodo mensual siguiente de hasta una inasistencia

*W. Santoro*  
*M. Minerva*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

de una jornada (8 horas), sin que la misma determinara la pérdida del derecho a percibir el premio en dicho mes.



En el caso que un empleado incurriera en tres (3) incumplimientos en su turno de trabajo (inicio y/o finalización) en un mismo periodo mensual, perderá el premio de eficiencia en ese mes con independencia de que la sumatoria de tales incumplimientos no excediera de los 120 minutos.

#### Aclaración:

Se deja establecido que las excepciones horarias contempladas en este premio no significa de modo alguno la aceptación por parte de la Empresa de ausencias y/o llegadas tarde, estas se encontrarán, en todos los casos, sujetas a la ponderación salarial y/o disciplinaria que adicionalmente pudiera corresponder.

### **3.2.- COMPONENTE DE PRODUCTIVIDAD**

#### **3.2.1.- Sectores: Laminado, Templado y Encapsulado:**

Para alcanzar el componente PRODUCTIVIDAD del premio, los integrantes de estos sectores deberán haber cumplido con la producción de calidad y cantidad establecida como objetivo. Serán objetivos de productividad y calidad los que se detallan en el punto 3.2.3.- del presente.

Se reconocerán hasta 5 paradas menores que afectaren el resultado total dentro del mes, o una parada que supere la duración de un turno; las que en caso de ocurrir, serán retiradas del cómputo.

Los períodos previstos para "desarrollo" no serán considerados para el cómputo del componente de productividad.

#### **3.2.2.- Otros Sectores**

Los sectores no identificados en el punto 3.2.1.- y que no tengan establecido para el mismo un sistema de medición, serán acreedores al premio según sea el promedio a aplicar en los Sectores Laminado, Templado y Encapsulado.

#### **3.2.3.- Objetivos de PRODUCTIVIDAD**

Los objetivos de productividad son los siguientes:

1) en LAMINADO el 50% (cincuenta por ciento) del objetivo grupal se cumplirá con la producción de 800 (ocho cientos) parabrisas por turno de 8 hs de extensión;

*W. Santoro*  
*M. Rivera*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

2) en TEMPLADO el 50% (cincuenta por ciento) del objetivo grupal se cumplirá con la producción de 3600 (tres mil seiscientas) piezas por turno de 8 hs de extensión; y

3) en ENCAPSULADO el 50% (cincuenta por ciento) del objetivo grupal se cumplirá con la producción de 450 (cuatrocientas cincuenta) piezas por turno de 8 hs de extensión.

El cómputo de las piezas a los fines de este cálculo habrá de hacerse promediando la producción de la totalidad de los turnos de trabajo de 8 hs efectivamente cumplidos durante el mes calendario que se computo.

El otro 50% (cincuenta por ciento) del objetivo grupal, se cumplirá en tanto la cantidad de las piezas rechazadas por los clientes (reflejadas en el cálculo de las P.P.M. oficial), fuera inferior a 25 (veinticinco) como total planta en el periodo mensual. Estos rechazos se computarán cuando fueran generados por defectos atribuidos a la línea.

Si en el periodo mensual de computo el sector no alcanzare la cantidad identificada como objetivo de productividad (cantidad de piezas producidas); el objetivo grupal no se considerara cumplido y no se generará derecho al cobro del 100% del mismo por el personal comprendido en ese periodo de pago, con independencia de la cantidad de piezas rechazadas existentes en el mismo.

Si en el periodo mensual de computo el sector alcanzare la cantidad identificada como objetivo de productividad (cantidad de piezas producidas) y no el de calidad (cantidad de piezas rechazadas por el cliente en el mes); sólo se devengara derecho al cobro del 50% (cincuenta por ciento) del premio grupal.

En el caso que se modificase o agregase algún equipamiento o proceso, se deberán rever los niveles de productividad para cada línea y/o proceso.

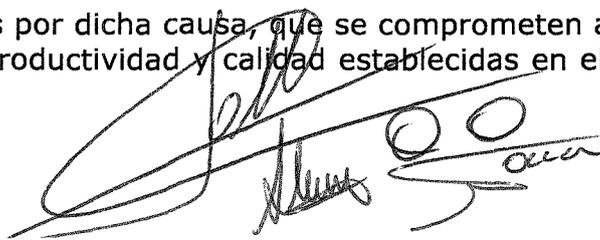
En el caso que se modificasen por exigencia de la empresa o de los clientes los índices de PPM, se deberán rever los niveles de calidad para cada línea y/o proceso.

**CUARTO:** Condiciones Generales, Manifestaciones de las partes intervinientes - Compromiso de revisión de bases de eficiencia y productividad.

**PILKINGTON y LA REPRESENTACION GREMIAL**, dejan expresa constancia que el premio que por el presente se conviene, tiene como claro y único objetivo, el de mejorar los estándares de productividad y calidad, en sus distintas variables de medición y/o ponderación, a niveles grupales, individuales, sectoriales, etc..

Es por dicha causa, que se comprometen a discutir las pautas de eficiencia y productividad y calidad establecidas en el presente acuerdo;

  
Molina

  
over

con el fin de revisarlas y en el caso de considerarlo conveniente implementar nuevas bases. Esto se contempla para el caso en que se dispusieran prácticas y/o medios de producción que en virtud de sus diseños, desarrollos y/o tecnologías, pudieran generar mejoras cuantitativas y/o cualitativas de producción sin que al efecto incidiera total o parcialmente la mayor eficiencia del personal. A tal fin, se comprometen a reunirse en el curso del mes de diciembre del corriente año 2009.

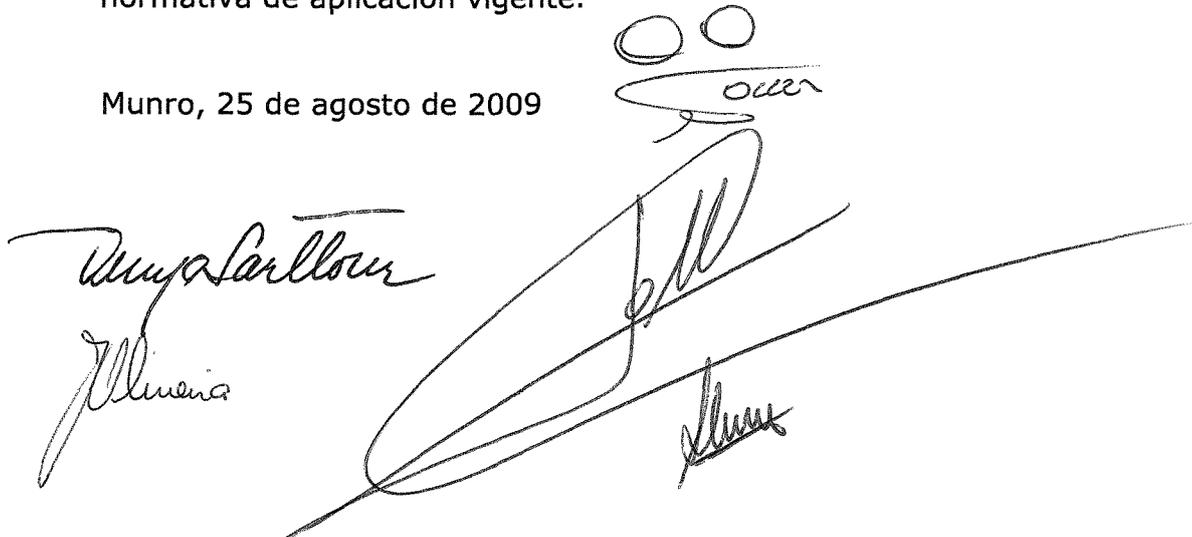
Es por ello que **PILKINGTON** ratifica su intención de premiar e incentivar siempre los mejores y más elevados estándares de producción, y diseñará las herramientas que logren dicho objetivo evitando los resultados distorsivos propios de agentes ajenos como los mencionados, o bien los incrementos de dotación que excedieran las pautas de estructura previstas para la implementación del sistema que por el presente se establece y acuerda.

Asimismo, la **REPRESENTACION GREMIAL** ratifica su voluntad de colaborar con el desarrollo humano del personal dispuesto a la plena producción y mejora constante del desempeño de los trabajadores y de la productividad de la Empresa. Ello para lograr que la misma pueda llegar a los niveles de productividad, calidad y competitividad que se pretenden, los que redundarán en mayores beneficios tanto para los accionistas como para el personal dependiente.-

#### **QUINTO: Homologación**

Ambas Representaciones, en muestra de su plena conformidad, suscriben el presente previa lectura y ratificación en tres ejemplares de un mismo tenor y a un único efecto, con el objeto de ser presentado ante el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO y SEGURIDAD SOCIAL DE LA NACION, expresar formalmente su ratificación y solicitar el dictado de la Resolución que disponga la HOMOLOGACION del presente a todos sus efectos y con todos sus alcances, conforme lo previsto en la normativa de aplicación vigente.

Munro, 25 de agosto de 2009



The block contains several handwritten signatures and stamps. At the top right, there is a circular stamp with the number '11'. Below it, there are several signatures in cursive. One signature is clearly 'Munro'. Another signature is 'Munro' with a large flourish. There are also some illegible signatures and a small stamp that says 'over'.