



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
2019 - Año de la Exportación

Informe

Número: IF-2019-102941296-APN-DNRYRT#MPYT

CIUDAD DE BUENOS AIRES
Martes 19 de Noviembre de 2019

Referencia: REG - EX-2019-06401801- -APN-DGDMT#MPYT

De conformidad con lo ordenado en la **RESOLUCION SECT N° 2090/19 (RESOL-2019-2090-APN-SECT#MPYT)** se ha tomado razón del acuerdo obrante en el IF-2019-75955746-APN-DNRYRT#MPYT del expediente de referencia, quedando registrado bajo el número **2353/19.-**

CARLOS MAXIMILIAN LUNA
Asistente administrativo
Dirección Nacional de Relaciones y Regulaciones del Trabajo
Ministerio de Producción y Trabajo

Nuevo "Premio Productivo Fate" para 2019 Marco general de entendimiento

Pautas Generales para un Modelo de Prueba

En el marco de la criticidad actual y de la aguda competencia planteada en el mercado de neumáticos, tanto en la Argentina como en los destinos de exportación, tal como fuera ampliamente descripto en el Expediente EX-2019-06401801- -APN-DGDMT#MPYT tramitado ante el Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación, la empresa plantea la urgente necesidad de redoblar esfuerzos para, con la infraestructura y recursos disponibles, alcanzar mayores niveles de producción y mejoras de los índices de calidad en la planta de San Fernando, con la consiguiente mejora de competitividad. A tal fin, junto con otras iniciativas de gestión, se plantea la implementación de un nuevo premio para los empleados jornalizados de la planta, con foco en estos factores críticos luego de que el esquema puesto a prueba desde agosto de 2017 hasta febrero de 2018 -pensado, a su vez, como reemplazo del anterior sistema- fuera discontinuado por la empresa, por no haberse satisfecho los parámetros definidos para su éxito y continuidad. Para hacer factible el nuevo esquema, denominado "Premio Productivo Fate", las mejoras retributivas que éste supone deberán estar acompañadas por una correlativa predisposición de los trabajadores y del gremio, en el sentido de atender a las diversas necesidades de mejora que resultan críticas para el éxito del proceso industrial y su productividad. Esta actitud colaborativa resulta una condición necesaria para alcanzar los valores superiores de las escalas y redundar en un beneficio económico tanto para la empresa como para sus colaboradores.

Por su parte, el sindicato (SUTNA), a través de sus representantes, expresa el interés de los trabajadores de modificar la actual situación del premio a la producción en la planta de Fate San Fernando, luego de que el esquema anterior fue discontinuado, destacando el sindicato que dicho estímulo y reconocimiento al esfuerzo -y a la producción resultante- representa una cuestión central de atención de los trabajadores.

En un contexto de análisis y debate sobre las necesidades planteadas, y ratificando lo expresado por cada una en el marco del mencionado Expediente, las partes se encuentran desarrollando un proceso constructivo de diálogo y negociación con el fin de recorrer un camino de solución a los temas planteados, que permita alcanzar una nueva situación de equilibrio de mayor valor para ambas partes.

Por lo enunciado, la empresa y el sindicato coinciden en conformar un marco explícito de trabajo para permitir la puesta a prueba de un nuevo modelo de premio cuyas definiciones y variables numéricas se especificarán en la segunda parte de este Acuerdo.

Es intención común de ambas partes la existencia de relaciones laborales estables y duraderas, en un clima de respeto por las normas, sujetándose a las previsiones del convenio colectivo, siempre dentro del marco de la legislación laboral y de diálogo permanente que permita expresar los intereses de cada parte. En el mismo sentido, concuerdan en privilegiar la negociación de buena fe como elemento prioritario para la resolución de conflictos potenciales, con el propósito de evitar situaciones de confrontación que atenten contra los intereses de las partes. A su vez, coinciden en la necesidad de promover y asegurar un ambiente de trabajo seguro, en cumplimiento de las condiciones de higiene, seguridad, orden y limpieza.

A efectos de asegurar el cumplimiento de las metas comunes la empresa destaca especialmente la necesidad de focalizar todos los esfuerzos en sostener el mayor grado posible de estabilidad en los procesos para lograr un mejor aprovechamiento de los equipos disponibles, y de esta forma alcanzar mayores niveles de producción de la Planta. En ese sentido, resulta imprescindible continuar el camino hacia la necesaria reducción del ausentismo, asegurando niveles de presencia compatibles con promedios normales de la industria y con los objetivos delineados en la primera parte de este acuerdo, condiciones que dan el necesario sustento económico a un nuevo formato de premio en línea con las necesidades de los trabajadores. La empresa entiende que una disminución adecuada y sostenible del ausentismo resulta una condición indispensable para el éxito de este acuerdo.

Los trabajadores y la representación sindical, por su parte, consideran imprescindible que el nuevo sistema resguarde la dignidad y seguridad en el trabajo, no pudiendo significar sobreesfuerzos que dañen la integridad psicofísica de los operarios, la que por otra parte consideran variable esencial en cualquier análisis de ausentismo y, a su vez, que la expresión del cálculo del premio, así como la información necesaria para el control de su implementación y seguimiento, resulten claras, confiables, y accesibles.

En el marco de trabajo definido, sin perjuicio de asegurar un espacio de diálogo permanente que permita analizar la evolución del acuerdo en su implementación y consecuencias, ambas partes se comprometen a someter a prueba, por un período limitado de tiempo y bajo un esquema de monitoreo, este nuevo modelo de "Premio Productivo Fate", como una efectiva concreción de sus respectivos planteos y necesidades.

El Modelo del Premio Productivo Fate

Este modelo se desarrolla con un premio de cómputo mensual y pago quincenal basado en tres componentes, dos grupales, referidos al nivel de producción y a otra variable de desempeño del proceso, y el otro individual, referido al presentismo. A su vez, se incluye también un componente adicional de pago trimestral, que premia el sostenimiento de ciertos niveles de producción en meses consecutivos. Es decir:

2

IF-2019-75955746-APN-DNRYRT#MPYT

$$\% \text{ Premio Mensual} =$$
$$\% \text{ Premio por Resultado de Producción (Grupal)} +$$
$$\% \text{ Premio por Resultado de Proceso (Grupal)} +$$
$$\% \text{ Premio por Presentismo (Individual)}$$

$$\$ \text{ Premio Trimestral} = \$ \text{ en función de Resultado de Producción del Trimestre (Grupal)}$$

1. Premio al Desempeño Productivo

El Premio al Desempeño Productivo se determinará en función del promedio diario de producción y algún otro índice del proceso (según se defina para cada caso) alcanzados por cada una de las cuatro mini plantas en las que se encuentra segmentado el establecimiento industrial de San Fernando (Planta Materiales, Planta Radial Auto, Planta Radial Camión, Planta Diagonal), según se detalla en (a), más un premio individual por presentismo, según se detalla en (b).

a) Producción y desempeño promedio mensual real obtenida (Componente grupal)

$$\text{Promedio diario de Producción} = \frac{\text{Producción Real Obtenida en el mes (Ton/día)}}{\text{Días productivos programados en el mes}}$$

- Los indicadores que se utilizarán serán con cierre mensual a partir de la información de gestión de los sistemas de planta.
- El pago será quincenal. El porcentaje de premio resultante por los indicadores del mes cerrado determinará el pago en la segunda quincena del mes de referencia y en la primera quincena del mes siguiente.
- El porcentaje de premio se aplicará sobre horas-hombre normalizadas con el fin de reducir la dispersión entre turnos.
- El porcentaje de premio a aplicar para cada nivel de producción y para cada nivel de desempeño del proceso se basará en tablas con valores predefinidos relacionadas con los dos indicadores físicos (producción y proceso) para cada planta, según tablas anexas.
- Ambos porcentajes se suman dando lugar al % de premio al Desempeño Productivo Definitivo.
- Para valores de indicadores por debajo de los mínimos de las tablas, el % será la base de cada uno (20% para el Resultado de Producción y 0% para el Resultado de Proceso)
- Cada vez que se hable de producción de producto final (Tn de Cubiertas), estaremos haciendo referencia a Producción de Vulcanizado.

- Los % de Scrap referidos en las tablas de Radial Camión y Radial Auto se calculan como "Unidades a Scrap / Unidades Producidas x 100".
- El % de Scrap referido en las tablas de Diagonal se calcula como "Kg de Cubiertas a Scrap / Kg Producidos en Planta Diagonal x 100".
- El % de Scrap de Calandra Z se calcula como "Kg de Todos los Materiales a Scrap generados en Calandra Z / Kg de Telas Textiles y Metálicas Producidos por Calandra Z x 100".
- El % de Mezclas Aprobadas por Ensayo de Reómetro se calcula como un % de la cantidad de Mezclas Aprobadas por este ensayo versus el total de mezclas finales producidas en Banbury (considerando un solo resultado por mezcla).
- Habrá cuatro sectores con indicadores propios y sus consiguientes niveles de premios: Planta Materiales, incluyendo Recepción (MT), Planta Radial Auto (RA), Planta Radial Camión (RC), y Planta Diagonal (DG). La base fija del premio para el personal de Producción será del 20%.
- El personal Indirecto de cada planta tendrá un premio que será cuatro puntos porcentuales inferior al del personal de producción. La base fija del premio para el personal Indirecto será del 16%.
- El personal de Mantenimiento que trabaje asignado a cada una de las plantas estará asociado a los mismos indicadores que el personal de Producción de la planta respectiva, con un descuento de cinco (5) puntos porcentuales. La base fija del premio para el personal de Mantenimiento será de 15%.
- El personal Expedición tendrá un premio que será el promedio ponderado del premio de las cuatro MiniPlantas, según el siguiente cálculo:
$$\text{Premio Expedición} = [(\% \text{ Premio RC}) * 0,35 + (\% \text{ Premio RA}) * 0,25 + (\% \text{ Premio MT}) * 0,25 + (\% \text{ Premio DG}) * 0,15]$$
- El personal de Servicios y Talleres Centrales tendrá un premio que será el promedio ponderado del premio de las cuatro Mini Plantas (ídem Expedición) con un descuento de cinco (5) puntos porcentuales en la base de cada planta, es decir:
$$\text{Premio Mantenimiento Central} = [(\% \text{ Premio RC}-5\%) * 0,35 + (\% \text{ Premio RA}-5\%) * 0,25 + (\% \text{ Premio MT}-5\%) * 0,25 + (\% \text{ Premio DG}-5\%) * 0,15]$$
- Los indicadores hacen referencia a una capacidad de planta y una dotación objetivo.
- Los indicadores que hagan referencia a la Producción sobre días programados se calcularán de la siguiente forma:
 - Se dividirá la Producción total real del mes por los días programados.
 - Los días programados se calcularán a partir de los turnos reales en el mes en los que la planta respectiva tuvo programa de producción asignado, multiplicados por tres (x3). Con esto se evitarán errores cuando la alguna planta se encuentre funcionando en modalidades de uno o dos turnos por día, como es actualmente el caso de la planta Diagonal.

- Únicamente se eliminarán del cálculo los turnos (o sus respectivas proporciones) afectados por los siguientes motivos:
 - Feriados oficiales.
 - Falta de suministro externo a Fate de algún servicio crítico como Gas, Energía Eléctrica, etc., que impida la producción de manera sostenida.
 - Falta de programa por sobre-stock o falta de ventas.
- La producción de las plantas se programará todos los días al máximo de sus capacidades nominales correspondientes a los recursos disponibles, de manera que los indicadores objetivos del premio sean alcanzables.
- En los turnos en los que alguna planta no tenga programa de producción asignado por el motivo que fuere todo el personal de esa planta asumirá las tareas alternativas de soporte que se le asigne, las que estarán generalmente relacionadas con orden, mantenimiento, mejoras, análisis, capacitación, seguridad, etc.
- En el caso de que una situación de caída de demanda de mercados tenga como consecuencia que una Mini Planta, funcionando a plena capacidad y luego de completar la necesidad de producción para satisfacer la venta registre de manera sostenida un porcentaje considerable de los turnos del mes como ociosos o sin programa, se redefinirá el esquema de premio para esa planta considerando las modificaciones necesarias al régimen de trabajo y/o a las tablas de premio respectivo.

b) Presentismo (Componente Individual)

En el contexto de las necesidades planteadas al inicio, se incluye en este marco un adicional por presentismo individual, que será calculado y liquidado quincenalmente de la siguiente forma:

- Se pagará un 3% adicional cuando el trabajador no registre, durante una quincena, ninguna ausencia por ninguna causa ni llegadas tardes no autorizadas para el ingreso.
- Este adicional se incrementará al 4% a partir del momento en que el trabajador alcance un período de tres quincenas consecutivas sin ninguna inasistencia.
- El adicional alcanzará un 5% cuando logre un período ininterrumpido de cinco quincenas consecutivas sin ausencias.
- En todos los casos, ante una ausencia por cualquier causa o llegada tarde con ingreso no autorizado se reiniciará el ciclo (1, 3, 5, quincenas).

Al solo efecto del cálculo del componente de presentismo, las ausencias que no afectan el mismo serán las licencias por vacaciones anuales, casamiento, nacimiento, fallecimiento y examen, todas en las condiciones establecidas en la LCT. Este concepto integrará el cálculo del variable promedio abonado en el pago de las licencias.

Este componente de presentismo será calculado sobre la misma base del componente de producción. De esta manera ambos premios pueden sumarse como porcentaje en forma directa. El pago será quincenal.

2. Premio Trimestral (Componente Grupal)

El premio trimestral tiene como propósito estimular la continuidad en el tiempo de los niveles productivos incrementados. En función de la producción acumulada por cada Mini Planta **en todo el trimestre**, dividida por los días totales con programa de producción asignado, corresponderán determinados pagos de sumas fijas.

Para el premio trimestral se aplicarán los mismos criterios que los premios mensuales para el caso del personal Indirecto de Producción, Mantenimiento y Logística. Aplicando a las sumas fijas el mismo promedio ponderado y/o los descuentos porcentuales, según sea el caso.

La correspondencia entre los promedios alcanzados y los premios a otorgar son los que surgen de las tablas anexas.

Las sumas fijas del premio trimestral, a partir de las definidas para el inicio de este acuerdo, se actualizarán posteriormente conforme la pauta de ajuste de remuneraciones que surja de los convenios de negociación paritaria.

3. Monitoreo

Las partes acuerdan que, dada la cantidad de variables involucradas y su dinámica, corresponde establecer un monitoreo conjunto del esquema sometido a prueba para asegurar una implementación exitosa. A tal efecto, se define que las partes harán un seguimiento de los aspectos más relevantes del funcionamiento, en particular, los porcentajes de premios pagados y los índices de crecimiento productivo, así como otros aspectos de detalle. Se establecerá una instancia formal de revisión conjunta cada tres meses, oportunidad en la que se compartirá la información y las conclusiones de cada parte y, en caso de ser necesario, se acordarán los ajustes que correspondan.

En las instancias de revisión se evaluarán, en un marco de criterios equilibrados y diálogo constructivo, posibles cambios importantes en aspectos tales como la incorporación o reducción de máquinas, modificación de turnos de producción, variaciones significativas de mercado y volumen productivo, entre otros temas.

4. Etapas de implementación de la prueba

La prueba se desarrollará en las siguientes tres etapas:

- a) La primera, comenzará a partir de la firma del acuerdo y hasta el 31 de agosto, etapa en la que, a modo de incentivo, se establecerá un premio por única vez de \$4.000 a todos los trabajadores de la planta si en el período que va del Miércoles 21 al Sábado 31 de Agosto de 2019, la Planta en su conjunto alcanza o supera un único objetivo de

producción de 2.100 toneladas de cubiertas vulcanizadas (Equivalente a 191 toneladas/día). Este premio será el mismo para todo el personal, sea operario de producción, indirecto, de logística o mantenimiento.

En ese mismo lapso, y hasta el 15 de septiembre, la empresa realizará las adecuaciones y modificaciones necesarias en los sistemas informáticos para asegurar la adecuada administración de la prueba del nuevo modelo de premio.

- b) La segunda etapa comenzará el 1° de septiembre, dando inicio al período de prueba formal del nuevo premio productivo, y desde entonces comenzará a aplicarse el nuevo modelo descrito y a computarse los valores de desempeño de la producción según las escalas definidas. La remuneración correspondiente a la primera quincena de septiembre estará conformada por el pago del concepto fijo anterior (20%), agregándose el concepto de presentismo individual (según fuera definido en el punto correspondiente).
- c) Por último, a partir de la segunda quincena de septiembre, el pago del premio de la misma, al igual que el de la primera quincena de octubre, estará conformado por los valores definidos en el nuevo esquema (premio al desempeño productivo + presentismo individual) resultante de la performance de todo el mes anterior (septiembre). Esta modalidad se repetirá hasta la finalización del período de prueba. Dicho período de prueba se extiende desde el 1° de septiembre de 2019 hasta el 31 de agosto de 2020.

El premio trimestral, comprenderá la performance de los meses completos de septiembre-octubre-noviembre de 2019; diciembre 2019-enero-febrero 2020, marzo-abril-mayo 2020 y junio-julio-agosto 2020.

5. Finalización de la prueba

Las partes encaran esta nueva etapa en la implementación del Premio Productivo Fate en el convencimiento de que los objetivos materiales para cuyo logro se fijan las condiciones están inseparablemente ligados al marco precedentemente enunciado. A partir de la finalización del período de prueba, la empresa y el gremio evaluarán cuál fue el grado de cumplimiento de las condiciones definidas en el marco previo. Sobre la base de ese resultado las partes llevarán adelante las conversaciones necesarias para determinar si existen las bases para dar continuidad al esquema sometido a prueba o si el mismo deberá ser modificado.

San Fernando, 21 de agosto de 2019.

ANEXO: Tablas de Premios por Mini Planta



7



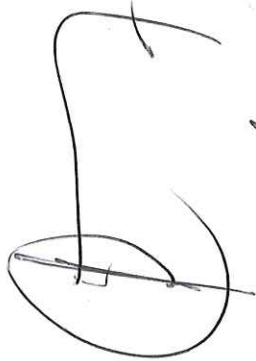
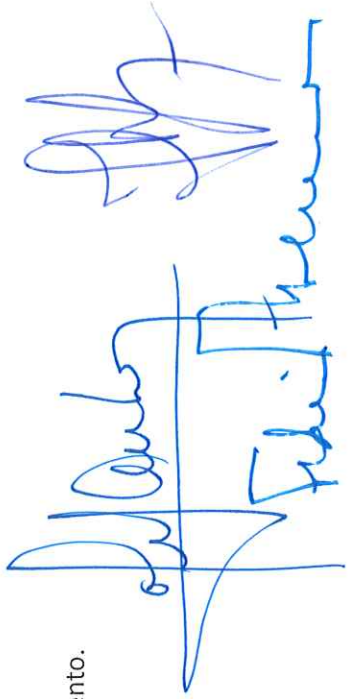
IF-2019-75955746-APN-DNRYRT#MPYT

Premio Motivación Inicial - Logro 11 días

Personal asignado a una Planta

Se otorgará un premio por única vez de \$4.000 a todos los trabajadores de la planta si en el período que va del Miércoles 21 al Sábado 31 de Agosto de 2019, la Planta en su conjunto alcanza o supera la producción de 2.100 TN de cubiertas vulcanizadas (Equivalente a 191 TN/día)

Este premio será el mismo para todo el personal ya sea operario de producción, indirecto, logística o mantenimiento.



IF-2019-75955746-APN-DNRYRT#MPYT

Premio Jornales Planta Radial Camion

Base Dotación: 410 personas

Pago Quincenal - Cierre de indicadores mensual

El indicador que se utilizará para medir producción serán las TN/día que salen de dividir la producción total del mes por los días programados.

Los días programados en el mes se calculan dividiendo por 3 los turnos donde la planta tiene programa de producción

En este cálculo se descuentan los turnos o días donde la planta tiene: Feriados, Factor externo como falta de Energía, Parada Anual, Parada por Sobrestock por falta de ventas

Si la demanda del mes es menor a la capacidad, igualmente la planta se programará a full y si sobran días se asignarán tareas específicas que no afectarán los indicadores para el premio.

Habrà una tabla con un indicador secundario que en esta planta es el Nivel de Scrap de Producto Terminado

El % de premio total será la suma de los % de los premios obtenidos por el indicador principal + el % del indicador secundario

PREMIO A LA PRODUCCION - RC

Un / día Promedio Mensual	Tn / día	% Premio asignado por Producción
< 1831	< 106	20,0%
1.831	106,0	22,0%
1.865	108,0	24,0%
1.900	110,0	27,5%
1.934	112,0	30,0%
1.969	114,0	31,5%
2.003	116,0	33,0%
2.038	118,0	34,5%
2.073	120,0	36,0%

PREMIO NIVEL DE SCRAP - RC

% Scrap	% Premio asignado por Scrap
> 2,2%	0,0%
2,2%	0,5%
2,1%	1,0%
2,0%	2,0%
1,9%	2,5%
1,8%	3,0%
1,7%	3,5%
1,6%	4,0%
1,5%	4,5%

Premio Promedio Trimestral

Se pagará un premio adicional de acuerdo al promedio de las valores alcanzados en producción cada tres meses

Este promedio será ponderado por los días programados de cada mes de manera que un mes con parada anual programada tendrá menor incidencia en el promedio

Cada trabajador recibirá un monto fijo de acuerdo a la siguiente tabla (valor ajustable por convenio)

Cada 3 meses la empresa pagará este premio en la segunda quincena del mes (marzo, junio, septiembre, diciembre)

Tabla Premio Trimestral

Un / día Promedio Trimestre	Premio asignado por Producción
< 1831	\$ 0
1831	\$ 1.500
1865	\$ 2.500
1900	\$ 5.000
1950	\$ 7.000
2000	\$ 9.000

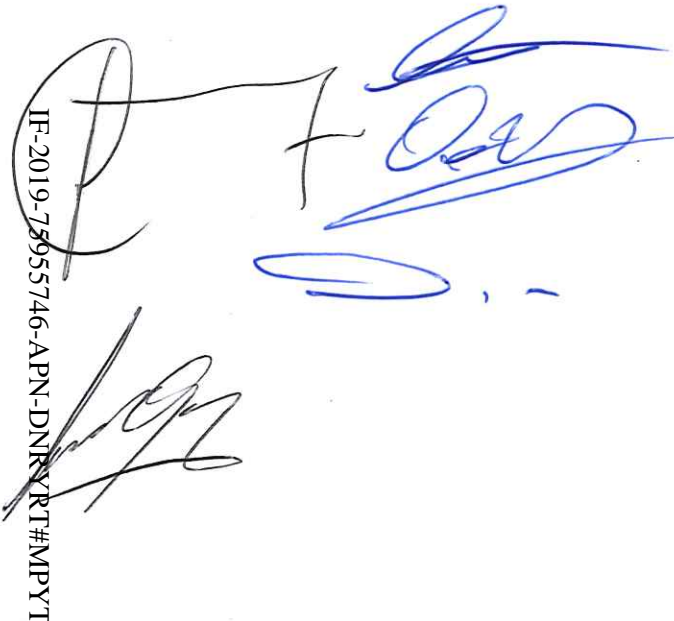
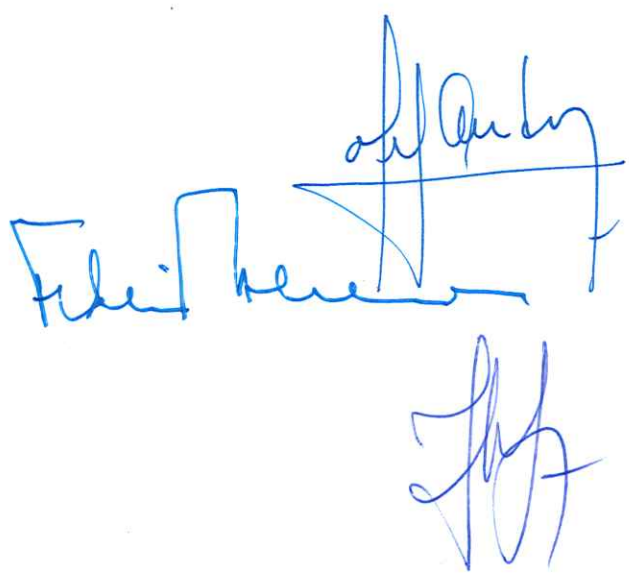
Premio por Presentismo

Se pagará un premio adicional de 3% para el trabajador que esté presente 1 quincena.
 Se pagará un premio adicional de 4% para el trabajador que esté presente 3 quincenas.
 Se pagará un premio adicional de 5% para el trabajador que esté presente 5 quincenas o más.

Ejemplo premios sin considerar presentismo

Mes	Año Base						Mejora +5%						Mejora +10%					
	Indicadores Reales		Premio Resultante				Indicadores Mejora 5%		Premio Resultante				Indicadores Mejora 10%		Premio Resultante			
	Producción un/día	Scrap %	Producción un/día	Scrap %	Premio Mensual	Trimestral \$	Producción un/día	Scrap %	Producción un/día	Scrap %	Premio Mensual	Trimestral \$	Producción un/día	Scrap %	Producción un/día	Scrap %	Premio Mensual	Trimestral \$
jul-18	1.781	2,4%	20,0%	0,0%	20,0%		1.870	2,30%	24,0%	0,0%	24,0%		1.959	2,18%	30,0%	0,5%	30,5%	
ago-18	1.831	2,4%	22,0%	0,0%	22,0%		1.923	2,27%	27,5%	0,0%	27,5%		2.014	2,15%	33,0%	0,5%	33,5%	
sep-18	1.862	2,4%	22,0%	0,0%	22,0%	0	1.955	2,24%	30,0%	0,0%	30,0%	5.000	2.048	2,12%	34,5%	0,5%	35,0%	
oct-18	1.725	2,1%	20,0%	1,0%	21,0%		1.811	1,98%	20,0%	2,0%	22,0%		1.898	1,87%	24,0%	2,5%	26,5%	
nov-18	1.759	2,4%	20,0%	0,0%	20,0%		1.847	2,31%	22,0%	0,0%	22,0%		1.935	2,19%	30,0%	0,5%	30,5%	
dic-18	1.720	2,5%	20,0%	0,0%	20,0%	0	1.806	2,38%	20,0%	0,0%	20,0%	0	1.892	2,26%	24,0%	0,0%	24,0%	
ene-19	1.650	4,1%	20,0%	0,0%	20,0%		1.733	3,90%	20,0%	0,0%	20,0%		1.815	3,69%	20,0%	0,0%	20,0%	
feb-19	1.750	3,0%	20,0%	0,0%	20,0%		1.838	2,87%	22,0%	0,0%	22,0%		1.925	2,72%	27,5%	0,0%	27,5%	
mar-19	1.804	2,5%	20,0%	0,0%	20,0%	0	1.894	2,35%	24,0%	0,0%	24,0%	0	1.984	2,22%	31,5%	0,0%	31,5%	2.500
abr-19	1.787	2,1%	20,0%	1,0%	21,0%		1.876	1,98%	24,0%	2,0%	26,0%		1.966	1,87%	30,0%	2,5%	32,5%	
may-19	1.796	2,3%	20,0%	0,0%	20,0%		1.885	2,16%	24,0%	0,5%	24,5%		1.975	2,05%	31,5%	1,0%	32,5%	
jun-19	1.796	2,3%	20,0%	0,0%	20,0%	0	1.885	2,16%	24,0%	0,5%	24,5%	2.500	1.975	2,05%	31,5%	1,0%	32,5%	7.000
Promedio	1.772	2,5%	20,3%	0,2%	20,5%	0	1.860	2,4%	23,5%	0,4%	23,9%	7.500	1.949	2,3%	29,0%	0,8%	29,7%	9.500

IF-2019-75955746-APN-DNR-RT#MPYT

Premio Jornales Planta Radial Auto

Base Dotación: 490 personas

Pago Quincenal - Cierre de indicadores mensual

El indicador que se utilizará para medir producción serán las TN/día que salen de dividir la producción total del mes por los días programados.

Los días programados en el mes se calculan dividiendo por 3 los turnos donde la planta tiene programa de producción

En este cálculo se descuentan los turnos o días donde la planta tiene: Feriados, Factor externo como falta de Energía, Parada Anual, Parada por Sobrestock por falta de ventas

Si la demanda del mes es menor a la capacidad, igualmente la planta se programará a full y si sobran días se asignarán tareas específicas que no afectarán los indicadores para el premio.

Habrà una tabla con un indicador secundario que en esta planta es el Nivel de Scrap de Producto Terminado

El % de premio total será la suma de los % de los premios obtenidos por el indicador principal + el % del indicador secundario

PREMIO A LA PRODUCCION - RA

Un / día Promedio mensual	Tn / día Promedio Mensual	% Premio asignado por Producción
< 9.737	< 74	20,0%
9.737	74,0	22,0%
10.000	76,0	24,0%
10.263	78,0	27,5%
10.526	80,0	30,0%
10.789	82,0	31,5%
11.053	84,0	33,0%
11.316	86,0	34,5%
11.579	88,0	36,0%

PREMIO NIVEL DE SCRAP - RA

% Scrap	% Premio asignado por Scrap
> 1,70%	0,0%
1,70%	0,5%
1,65%	1,0%
1,60%	2,0%
1,55%	2,5%
1,50%	3,0%
1,45%	3,5%
1,40%	4,0%
1,35%	4,5%

Premio Promedio Trimestral

Se pagará un premio adicional de acuerdo al promedio de los valores alcanzados en producción cada tres meses

Este promedio será ponderado por los días programados de cada mes de manera que un mes con parada anual programada tendrá menor incidencia en el promedio

Cada trabajador recibirá un monto fijo de acuerdo a la siguiente tabla (valor ajustable por convenio)

Cada 3 meses la empresa pagará este premio en la segunda quincena del mes (marzo, junio, septiembre, diciembre)

Tabla Premio Trimestral

Un / día Promedio Trimestral	% Premio asignado por Producción
< 9.800	\$ 0
9.800	\$ 1.500
10.100	\$ 2.500
10.300	\$ 5.000
10.600	\$ 7.000
11.000	\$ 9.000

[Handwritten signature]

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

Premio por Presentismo

Se pagará un premio adicional de 3% para el trabajador que esté presente 1 quincena.
 Se pagará un premio adicional de 4% para el trabajador que esté presente 3 quincenas.
 Se pagará un premio adicional de 5% para el trabajador que esté presente 5 quincenas o más.

Ejemplo premios sin considerar presentismo

Mes	Año Base						Mejora +5%						Mejora +10%					
	Indicadores Reales		Premio Final				Indicadores Mejora 5%		Premio Final				Indicadores Mejora 10%		Premio Final			
	Producción un/día	Scrap %	Producción un/día	Scrap %	Premio Mensual	Trimestral \$	Producción un/día	Scrap %	Producción un/día	Scrap %	Premio Mensual	Trimestral \$	Producción un/día	Scrap %	Producción un/día	Scrap %	Premio Mensual	Trimestral \$
feb-19	9.443	1,83%	20,0%	0,0%	20,0%		9.915	1,74%	22,0%	0,0%	22,0%		10.387	1,65%	27,5%	1,0%	28,5%	
mar-19	9.030	1,76%	20,0%	0,0%	20,0%	0	9.482	1,67%	20,0%	0,5%	20,5%	0	9.933	1,58%	22,0%	2,0%	24,0%	2.500
abr-19	9.762	1,72%	22,0%	0,0%	22,0%		10.250	1,63%	24,0%	1,0%	25,0%		10.738	1,55%	30,0%	2,5%	32,5%	
may-19	9.600	1,73%	20,0%	0,0%	20,0%		10.080	1,64%	24,0%	1,0%	25,0%		10.560	1,56%	30,0%	2,0%	32,0%	
jun-19	9.600	1,7%	20,0%	0,0%	20,0%	0	10.080	1,63%	24,0%	1,0%	25,0%	2.500	10.560	1,55%	30,0%	2,5%	32,5%	7.000
Promedio	9.487	1,8%	20,4%	0,0%	20,4%	0	9.961	1,7%	22,8%	0,7%	23,5%	2.500	10.436	1,6%			29,9%	9.500

Premio Jornales Planta Materiales

Base Dotación: 220 personas

Pago Quincenal - Cierre de indicadores mensual

El indicador que se utilizará para medir producción será el promedio mensual de las TN/día de mezclas Finales (sin incluir rechazo) + TN de Laminado.

Los días programados en el mes se calculan dividiendo por 3 los turnos donde la planta tiene programa de producción

En este cálculo se descuentan los turnos o días donde la planta tiene: Feriados, Factor externo como falta de Energía, Parada Anual, Parada por Sobrestock por falta de ventas

Si la demanda del mes es menor a la capacidad, igualmente la planta se programará a full y si sobran días se asignarán tareas específicas que no afectarán los indicadores para el premio.

Habrà una tabla con un indicador secundario que será el % de Reómetro OK para todo el personal de Planta Materiales exceptuando a los operadores de Calandra Z que tendrán como indicador secundario en forma exclusiva el % de Scrap Total Calandra Z.

El % de premio total será la suma de los % de los premios obtenidos por el indicador principal + el % del indicador secundario

PREMIO A LA PRODUCCION - Planta Materiales

Tn /día (Finales SR + Laminado) Promedio mensual	% Premio asignado por Producción
< 175	20,0%
175	22,0%
179	24,0%
183	26,0%
187	28,0%
191	30,0%
195	32,0%
199	34,0%
203	36,0%

PREMIO % REÓMETRO OK (Válido para todo el personal de planta Materiales excepto Calandra Z)

% Mezclas aprobadas Reometro	% Premio asignado por Reómetros OK
< 78%	0,0%
78,0%	0,5%
80,0%	1,0%
82,0%	2,0%
84,0%	2,5%
86,0%	3,0%
88,0%	3,5%
90,0%	4,0%
92,0%	4,5%

% SCRAP TOTAL CALANDRA Z (sólo valido para personal de Calandra Z)

% SCRAP TOTAL	% PREMIO ASIGNADO
>0,8%	0,0%
0,80%	0,5%
0,76%	1,0%
0,71%	2,0%
0,67%	2,5%
0,63%	3,0%
0,59%	3,5%
0,54%	4,0%
0,50%	4,5%

Premio Promedio Trimestral

Se pagará un premio adicional de acuerdo al promedio de los valores alcanzados en producción cada tres meses

Este promedio será ponderado por los días programados de cada mes de manera que un mes con parada anual programada tendrá menor incidencia en el promedio

Cada trabajador recibirá un monto fijo de acuerdo a la siguiente tabla (valor ajustable por convenio)

Cada 3 meses la empresa pagará este premio en la segunda quincena del mes (marzo, junio, septiembre, diciembre)

Tabla Premio Trimestral

Tn /día (Finales SR + Laminado) Promedio Trimestral	% Premio asignado por Producción
< 175	\$ 0
175	\$ 1.500
180	\$ 2.500
185	\$ 5.000
190	\$ 7.000
195	\$ 9.000

Página 13 de 20

HE-2019-1595-5746-APN-DNRYRT#MPYT

Premio por Presentismo

Se pagará un premio adicional de 3% para el trabajador que esté presente 1 quincena.
 Se pagará un premio adicional de 4% para el trabajador que esté presente 3 quincenas.
 Se pagará un premio adicional de 5% para el trabajador que esté presente 5 quincenas o más.

Ejemplo premios sin considerar presentismo

Mes	Año Base						Mejora +5%						Mejora +10%					
	Indicadores Reales		Premio Final				Indicadores Mejora 5%		Premio Final				Indicadores Mejora 10%		Premio Final			
	Producción TN/dia Mezclas Finales + Laminado	Aprobado Reómetro %	Producción TN/dia	Aprob. Reómetro %	Premio Mensual	Trimestral \$	Producción TN/dia Mezclas Finales + Laminado	Aprobado Reómetro %	Producción TN/dia	Aprob. Reómetro %	Premio Mensual	Trimestral \$	Producción TN/dia Mezclas Finales + Laminado	Aprobado Reómetro %	Producción TN/dia	Aprob. Reómetro %	Premio Mensual	Trimestral \$
jul-18	173,7	79,0%	20,0%	0,5%	20,5%		182	82,95%	24,0%	2,0%	26,0%		191	86,90%	30,0%	3,0%	33,0%	
ago-18	171,9	84,0%	20,0%	2,5%	22,5%		180	88,20%	24,0%	3,5%	27,5%		189	92,40%	28,0%	4,5%	32,5%	
sep-18	170,9	85,0%	20,0%	2,5%	22,5%	0	179	89,25%	24,0%	3,5%	27,5%	2.500	188	93,50%	28,0%	4,5%	32,5%	5.000
oct-18	169,1	80,0%	20,0%	1,0%	21,0%		178	84,00%	22,0%	2,5%	24,5%		186	88,00%	26,0%	3,5%	29,5%	
nov-18	169,2	80,0%	20,0%	1,0%	21,0%		178	84,00%	22,0%	2,5%	24,5%		186	88,00%	26,0%	3,5%	29,5%	
dic-18	168,1	74,0%	20,0%	0,0%	20,0%	0	177	77,70%	22,0%	0,0%	22,0%	1.500	185	81,40%	26,0%	1,0%	27,0%	5.000
ene-19	131,5	75,0%	20,0%	0,0%	20,0%		138	78,75%	20,0%	0,5%	20,5%		145	82,50%	20,0%	2,0%	22,0%	
feb-19	145,9	71,0%	20,0%	0,0%	20,0%		153	74,55%	20,0%	0,0%	20,0%		160	78,10%	20,0%	0,5%	20,5%	
mar-19	167,0	74,0%	20,0%	0,0%	20,0%	0	175	77,70%	22,0%	0,0%	22,0%	0	184	81,40%	26,0%	1,0%	27,0%	0
abr-19	163,1	75,0%	20,0%	0,0%	20,0%		171	78,75%	20,0%	0,5%	20,5%		179	82,50%	24,0%	2,0%	26,0%	
may-19	165,0	75,0%	20,0%	0,0%	20,0%		173	78,75%	20,0%	0,5%	20,5%		182	82,50%	24,0%	2,0%	26,0%	
jun-19	165,0	75,0%	20,0%	0,0%	20,0%	0	173	78,75%	20,0%	0,5%	20,5%	0	182	82,50%	24,0%	2,0%	26,0%	2.500
Promedio	163,4	77,3%	20,0%	0,6%	20,6%	0	172	81,1%	21,7%	1,3%	23,0%	4.000	180	85,0%	25,2%	2,5%	27,6%	12.500

IF-2019-75955746-APN-DNR YRT#MPYT

Premio Jornales Planta Diagonal

Base Dotación: 155 personas

Pago Quincenal - Cierre de indicadores mensual

El indicador que se utilizará para medir producción serán las TN/día que salen de dividir la producción total del mes por los días programados.

Los días programados en el mes se calculan dividiendo por 3 los turnos programados de vulcanizado siempre que la planta tenga programa de producción

En este cálculo se descuentan los turnos o días donde la planta tiene: Feriados, Factor externo como falta de Energía, Parada Anual, Parada por Sobrestock por falta de ventas

Si la demanda del mes es menor a la capacidad, igualmente la planta se programará a full y si sobran días se asignarán tareas específicas que no afectarán los indicadores para el premio.

Habrà una tabla con un indicador secundario que en esta planta es el Nivel de Scrap de Producto Terminado

El % de premio total será la suma de los % de los premios obtenidos por el indicador principal + el % del indicador secundario

PREMIO A LA PRODUCCION - DIAGONAL

Tn /día Promedio mensual	% Premio asignado por Producción
< 18	20,0%
18,0	22,0%
19,0	24,0%
20,0	27,5%
21,0	30,0%
22,0	31,5%
23,0	33,0%
24,0	34,5%
25,0	36,0%

PREMIO NIVEL DE SCRAP - DIAGONAL

% Scrap	% Premio asignado por Scrap
> 0,49%	0,0%
0,49%	0,5%
0,46%	1,0%
0,43%	2,0%
0,39%	2,5%
0,36%	3,0%
0,33%	3,5%
0,29%	4,0%
0,26%	4,5%

Premio Promedio Trimestral

Se pagará un premio adicional de acuerdo al promedio de las valores alcanzados en producción cada tres meses

Este promedio será ponderado por los días programados de cada mes de manera que un mes con parada anual programada tendrá menor incidencia en el promedio

Cada trabajador recibirá un monto fijo de acuerdo a la siguiente tabla (valor ajustable por convenio)

Cada 3 meses la empresa pagará este premio en la segunda quincena del mes (marzo, junio, septiembre, diciembre)

Tabla Premio Trimestral

Tn /día Promedio Trimestral	% Premio asignado por Producción
< 18	\$ 0
18,0	\$ 1.500
19,0	\$ 2.500
20,0	\$ 5.000
21,0	\$ 7.000
22,0	\$ 9.000

15 de 20
 19-75955746-APN-DNR-YRT#MPYT

Premio por Presentismo

Se pagará un premio adicional de 3% para el trabajador que esté presente 1 quincena.
 Se pagará un premio adicional de 4% para el trabajador que esté presente 3 quincenas.
 Se pagará un premio adicional de 5% para el trabajador que esté presente 5 quincenas o más.

Ejemplo premios sin considerar presentismo

Mes	Valor Base Actual - Programa para 155 Personas						Mejora +5%						Mejora +10%					
	Indicadores Reales		Premio Final				Indicadores Mejora 5%		Premio Final				Indicadores Mejora 10%		Premio Final			
	Producción Tn/dia	% Scrap	Producción Tn/dia	% Scrap	Premio Mensual	Trimestral \$	Produc Tn/dia	% Scrap	Producción Tn/dia	% Scrap	Premio Mensual	Trimestral \$	Produc Tn/dia	% Scrap	Producción Tn/dia	% Scrap	Premio Mensual	Trimestral \$
Actual	17,60	0,90%	20,0%	0,0%	20,0%	0	18,48	0,86%	22,0%	0,0%	22,0%	1.500	19,36	0,81%	24,0%	0,0%	24,0%	2.500

Premio Mensual Jornales Otros Sectores

El personal de Mantenimiento que tiene asignado una planta definida, tendrá un premio basado en los mismos indicadores y tablas que el personal de producción. El valor del premio será 5% menor al del que reciba el personal de producción de la misma planta. Es decir tendrá un premio base de 15%

% Premio Mantenimiento = [% Premio Planta - 5%]

El personal de mantenimiento e ingeniería que trabaja en sectores de talleres o servicios centrales recibirá un promedio ponderado de los premios de las plantas. En todos los casos se calcula luego de restar el 5% sobre el premio base de cada planta.

El valor del premio será 5% menor al del que reciba el personal de producción de la misma planta. Es decir tendrá un premio base de 15%

% Premio Mantenimiento Central = [(% Premio RC-5%) * 0,35 + (% Premio RA-5%) * 0,25 + (% Premio MAT-5%) * 0,25 + (% Premio DIAG-5%) * 0,15]

El personal de Depósito y Expedición recibirá un promedio ponderado de los premios de las plantas.

Tendrá un premio base de 20% (igual al personal de producción).

% Premio Depósito = [(% Premio RC) * 0,35 + (% Premio RA) * 0,25 + (% Premio MAT) * 0,25 + (% Premio DIAG) * 0,15]

El personal de Recepción de Materia Prima recibirá el mismo % de premio que Planta Materiales

El personal Indirecto que tiene asignado una planta definida, tendrá un premio basado en los mismos indicadores y tablas que el personal de producción.

El valor del premio será 4% menor al del que reciba el personal de producción de la misma planta. Es decir tendrá un premio base de 16%

% Premio Indirectos = [% Premio Planta - 4%]

Premio Trimestral Jornales Otros Sectores

El personal de Mantenimiento que tiene asignado una planta definida, tendrá un premio trimestral basado en la misma tabla que el personal de producción. El valor del premio será 5% menor al del que reciba el personal de producción de la misma planta.

\$ Premio Trimestral Mantenimiento = [\$ Premio Trimestral Planta - 5%]

El personal de mantenimiento e ingeniería que trabaja en sectores de talleres o servicios centrales recibirá un promedio ponderado de los premios de las plantas. En todos los casos se calcula luego de restar el 5% sobre el premio base de cada planta.

El valor del premio será 5% menor al del que reciba el personal de producción de la misma planta. Es decir tendrá un premio base de 15%

\$ Premio Trimestral Mantenimiento Central = [(\$ Premio RC-5%) * 0,35 + (\$ Premio RA-5%) * 0,25 + (\$ Premio MAT-5%) * 0,25 + (\$ Premio DIAG-5%) * 0,15]

El personal de Depósito y Expedición recibirá un promedio ponderado de los premios de las plantas.

Tendrá un premio base de 20% (igual al personal de producción).

\$ Premio Trimestral Depósito = [(\$ Premio RC) * 0,35 + (\$ Premio RA) * 0,25 + (\$ Premio MAT) * 0,25 + (\$ Premio DIAG) * 0,15]

El personal de Recepción de Materia Prima recibirá el mismo Valor de premio que Planta Materiales

El personal Indirecto que tiene asignado una planta definida, tendrá un premio basado en los mismos indicadores y tablas que el personal de producción.

El valor del premio será 4% menor al del que reciba el personal de producción de la misma planta.

\$ Premio Trimestral Indirectos = [\$ Premio Planta - 4%]

Premio Presentismo Jornales Otros Sectores

Se pagará un premio adicional de 3% para el trabajador que esté presente 1 quincena.

Se pagará un premio adicional de 4% para el trabajador que esté presente 3 quincenas.

Se pagará un premio adicional de 5% para el trabajador que esté presente 5 quincenas o más.

Consideraciones para el premio durante las Paradas Anuales y sus arranques

Premio Mensual Durante Paradas Anuales

	Durante Parada Radial Camion y Diagonal		Durante Parada Radial Auto	
	Planta Materiales	Planta Radial Camión y Diagonal	Planta Materiales	Planta Radial Auto
Parada de Planta	5 By operativos Capacidad remanente 70% Se multiplica la producción de cada día x 1,4 para impacto en el indicador mensual	Sin Producción - No se consideran los días de parada en los indicadores	3 By operativos Capacidad remanente 40% Se multiplica la producción de cada día x 2,3 para impacto en el indicador mensual	Sin Producción - No se consideran los días de parada en los indicadores
Arranque de planta	Se aplica la curva de arranque la cantidad de equipos no disponibles durante la parada (2 equipos)	Producción esperada en función de la curva de arranque	Se aplica la curva de arranque la cantidad de equipos no disponibles durante la parada (4 equipos)	Producción esperada en función de la curva de arranque
Día	Curvas de arranque - ramp up			
1	77%	20%	54%	20%
2	84%	45%	69%	45%
3	90%	65%	80%	65%
4	93%	75%	86%	75%
5	96%	85%	91%	85%
6	97%	90%	94%	90%
7	99%	95%	97%	95%
8	100%	100%	100%	100%

ANEXO 1

En el presente Anexo se describen los distintos coeficientes, establecidos en acuerdos anteriores que continuarán formando parte en forma complementaria del nuevo acuerdo.

Coeficiente de Ingreso (COFI)

El coeficiente de ingreso, es un indice que tiene como objetivo establecer un incentivo que premie el ingreso al depósito en forma fluida y continua de cubiertas vulcanizadas en la Planta Radial Automovil, evitando su acumulación en el sector de Inspección Final y Terminación (Célula IV) de dicha planta. Para ello es fundamental optimizar la operatoria de inspeccion, reparación, terminación y ensayo de uniformidad y balanceo,

Ámbito de Aplicación: Personal Directo, Indirecto y Mantenimiento de Célula IV (Radial Automóvil)

Fórmula de Cálculo

$$COFI = \frac{\text{Cubiertas de AUTO RADIAL ingresadas TOTALES}}{\text{Cub. AUTO RADIAL Vulcanizadas - Scrap Cub. AUTO RADIAL}}$$

Los valores a incluir en la fórmula son los del mes anterior.

Con los valores de COFI, se obtiene el PRETER según la siguiente tabla:

COFI	% PRETER CÉL. 4		
	Indirectos	Manten.	DIRECTOS
X <= 0,98	0	0	0
0,99	0,70	0,75	0,71
1,00	1,32	1,42	1,35
1,01	2,02	2,18	2,06
X >=1,02	2,63	2,85	2,69

El % de PRETER se suma al Premio a la Producción.

Cumplimiento de medidas programadas (CLIP)

El coeficiente de cumplimiento de medidas programadas, es un indice que tiene como objetivo establecer un incentivo para cumplir la producción de las cantidades de cubiertas vulcanizadas de cada medida, que figuran en el programa mensual.

Para lograr este objetivo es fundamental, solucionar rapidamente las anomalías que puedan ocurrir en vulcanización, asi como también realizar los cambios de moldes en tiempo y forma, de acuerdo al programa establecido para disminuir las pérdidas en vulcanización.

Ámbito de Aplicación: Personal Indirecto de Vulcanización Radial Automóvil

Fórmula de Cálculo

$$CLIP = \frac{\text{Cantidad de medidas de cubiertas AUTO RADIAL cumplidas por lo menos al 90\%}}{\text{Cantidad de medidas de cubiertas de AUTO RADIAL programadas}}$$

Los valores a incluir en la fórmula son los del mes anterior.

Con los valores de CLIP, se obtiene el PRECLIP según la siguiente tabla:

IF-2019-75955746-APN-DNRYRT#MPYT

INDIRECTOS VULCAN. AUTO RADIAL	
CLIP	%PRECLIP
86%	0,0
87%	0,5
88%	0,8
89%	1,2
90%	1,6
91%	2,0
92%	2,4
93%	2,7
94%	3,2
95%	3,5
96%	3,9
97%	4,3
98%	4,7
99%	5,1
100%	5,5

El % de PRECLIP se suma al Premio a la Producción.

Despacho de depósito

El coeficiente de despacho en depósito, es un índice que tiene como objetivo establecer un incentivo de acuerdo al volumen (m3) despachado de cubiertas, con el fin de no tener atrasos en las entregas a nuestros clientes. .

Ámbito de Aplicación: Personal Directo de Depósito.

Fórmula de Cálculo

$$\text{PREMIO VARIABLE} = \text{M3/Día (valor)} \times \text{Turnos adicionales (Valor)}$$

Con los valores del volumen despachado del mes anterior y los turnos adicionales trabajados se ingresa a las tablas para sumarlos y obtener el premio variable por despacho.

PREMIO VARIABLE DESPACHO				
M3/Día	Valor		Turnos adicionales	Valor
<=1400	2,30		0	1,20
1401 - 1450	2,50		1	1,18
1451 - 1500	2,60		2	1,15
1501 - 1550	2,80		3	1,10
1551 - 1600	3,00		4	1,00
1601 - 1650	3,50		5	0,85
1651 - 1700	4,00		6	0,80
1701 - 1750	4,50		7	0,75
1751 - 1800	5,00		8	0,70
1801 - 1850	5,50		9	0,65
1851 - 1900	6,00		10	0,60
>= 1901	6,70		>= 11	0,60

Con los valores del volumen despachado (M3/Día) del mes anterior y los turnos adicionales trabajados se ingresa a las tablas para multiplicar ambos valores y obtener el premio variable por despacho.

El % de Premio variable por despacho se suma al Premio a la Producción.

IF-2019-75955746-APN-DNRYRT#MPYT



Ministerio de Producción y Trabajo

Lic. JORGE ALEJANDRO INSUA
Secretario de Conciliación
Depto. de Relaciones Laborales N° 3
D. N. R. y R. T. M. T. E. y S. S.

"2019 - Año de la Exportación"

EX-2019-06401801- -APN-DGDMT#MPYT

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los **23 días del mes de Agosto de 2019**, siendo las 11.00 horas, comparecen en el **MINISTERIO DE PRODUCCIÓN Y TRABAJO, DIRECCIÓN NACIONAL DE RELACIONES Y REGULACIONES DEL TRABAJO** por ante el Lic. Jorge Alejandro INSUA, Secretario de Conciliación del Departamento de Relaciones Laborales N° 3; por una parte en representación del **SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL NEUMÁTICO ARGENTINO (SUTNA)** los señores Alejandro CRESPO (DNI N° 24.933.531), en su carácter de Secretario General y José MENIÑO (DNI N° 30.100.253) en su carácter de Secretario Ejecutivo Seccional San Fernando, Leandro GÉREZ (DNI N° 31.145.966), Martín RIGAUDI (DNI N° 25.515.007) y Gabriel OSORES (DNI N° 24.043.721) asistidos por el Dr. Guillermo PÉREZ CRESPO T° 19 F° 338; y por la otra parte, en representación de la empresa **FATE S.A.I.C.I.** el Ingeniero José María SACO (DNI N° 11.122.037) en su carácter de Gerente de Relaciones Industriales, y el doctor Santiago Rubén FERRI, T° 92, F° 347 en su calidad de apoderado.-

Declarado el acto abierto por el Funcionario Actuante, señala que la presente audiencia se realiza en el marco de las competencias propias del Ministerio de Producción y Trabajo.

Acto seguido las partes en conjunto manifiestan que vienen en este acto a presentar el acuerdo "Nuevo Premio productivo FATE 2019" el cual fue suscripto por la parte empresaria por los señores Alejandro DELUCA (Director de Recursos Humanos, Federico MERENER (Gerente de Estudios Económicos), José SACO (Gerente de Relaciones Industriales); y por la parte sindical los señores Alejandro CRESPO (Secretario General), Leandro GÉREZ (Vocal), José MENIÑO (Secretario Ejecutivo Seccional San Fernando), Martín RIGAUDI (Primer Vocal) y Gabriel OSORES (Secretario tesorero).

Se deja constancia que el acuerdo presentado se encuentra sujeto a los periodos de prueba detallados en el punto cuarto y en el punto quinto del mismo.

Asimismo las partes adjuntan un Anexo con el detalle de los premios colaterales y complementarios del acuerdo "Nuevo Premio productivo FATE 2019": COEFICIENTE DE INGRESO (COFI), CUMPLIMIENTO DE MEDIDAS PROGRAMADAS (CLIP) y DESPACHO DE DEPÓSITO, que tendrán vigencia a partir del 1 de septiembre de 2019.

IF-2019-75956783-APN-DNRYRT#MPYT

Página 1 de 2



Ministerio de Producción y Trabajo

Acto seguido, las partes en conjunto manifiestan respecto del punto 1) A) hoja 4, donde se tratan los indicadores que haga referencia a la producción sobre días programados que anexarán un acta aclaratoria respecto aquellas miniplantas que no tengan programados los tres turnos.

A continuación, las partes en conjunto manifiestan que en este acto ratifican en todo y cada uno de sus términos el acuerdo "Nuevo Premio productivo FATE 2019" y el anexo respectivamente agregados en el expediente de autos, solicitando su pronta homologación.

Atento lo expuesto por las partes, el funcionario actuante señala que, las presentes actuaciones serán enviadas a la Asesoría Técnico Legal a los fines de controles legales pertinentes previstos en la normativa legal vigente en la materia, quedando por este acto debidamente notificados.

Leída y ratificada la presente acta, termino el acto, a las 14.45 hs, firmando los comparecientes al pie en señal de conformidad, ante mí que certifico.

SUTNA

FATE

Lic. JORGE ALEJANDRO INSUA
Secretaría de Conciliación
Dpto. de Relaciones Laborales Nº 3
D. N. R. y R. T. M. T. E. y S. S.



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
Las Malvinas son argentinas

Hoja Adicional de Firmas
Informe gráfico

Número:

Referencia: Resol 2090-19 Acu 2353-19

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 23 pagina/s.