



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
1983/2023 - 40 AÑOS DE DEMOCRACIA

Informe

Número: IF-2023-59873749-APN-DNRYRT#MT

CIUDAD DE BUENOS AIRES
Miércoles 24 de Mayo de 2023

Referencia: REG - EX-2023-26412863- -APN-DGD#MT

De conformidad con lo ordenado en la **RESOL-2023-908-APN-ST#MT** se ha tomado razón del acuerdo obrante en IF-2023-35184797-APN-DTD#JGM y el IF-2023-35184638-APN-DTD#JGM del expediente de referencia, quedando registrado bajo el número **1131/23.-**

Digitally signed by Gestion Documental Electronica
Date: 2023.05.24 12:25:59 -03:00

CARLOS MAXIMILIAN LUNA
Asistente administrativo
Dirección Nacional de Relaciones y Regulaciones del Trabajo
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Digitally signed by Gestion Documental
Electronica
Date: 2023.05.24 12:26:00 -03:00

**NUEVO PREMIO DE PRODUCTIVIDAD
PLANTA CASEROS
ACUERDO DE CONDICIONES DEL PREMIO**

En la ciudad de Caseros, Partido de Tres de Febrero, Provincia de Buenos Aires, a los 22 días de Marzo de 2023, se reúnen, por una parte, el Sr. Ángel ABRACHAMOWICZ -Secretario Adjunto- y Sra. Marcela Laura LLOYA, Secretario de Actas, en representación del Sindicato de Personal de Industrias Químicas y Petroquímicas de la Ciudad de Buenos Aires y Zonas Adyacentes (en adelante, el Sindicato), y los Sres. Franco ZARATE, Gerardo VELIZ, Jorge VEIZAGA BURGOS, y Sergio VALLEJOS en carácter de representantes de la Comisión Gremial Interna de Sika Argentina S.A.I.C (en adelante, "La Comisión"), y por otro lado, los Sres. Gustavo Santa Cruz y Guillermo Gigena en carácter de Apoderado de la empresa Sika Argentina S.A.I.C. (en adelante, La Empresa).

Todos reunidos por cuanto las partes se han visto involucradas en conflicto, motivado por reclamos salariales, otras reivindicaciones de los trabajadores y de la entidad sindical. En ese contexto, luego de un proceso de intercambio de opiniones y propuestas, con el objeto de alcanzar un punto de encuentro, que permita superar el actual marco de conflictividad interna, todos ellos en conjunto (en adelante, las "Partes"), acuerdan lo siguiente:

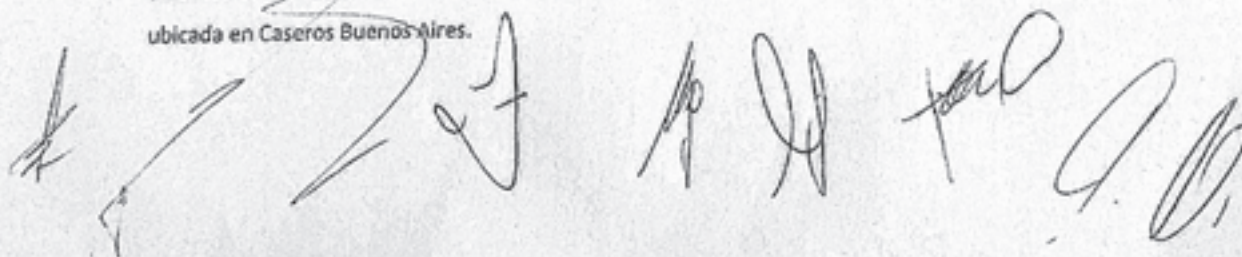
Antecedentes:

- A.- Que La Empresa instituyó, en su oportunidad, un Premio a la Productividad mensual (en adelante, EL PREMIO), conformado por una Prima de Productividad y una Prima de Eficacia para los sectores de producción, por una parte, y una Prima de Expedición para el sector expedición, por otro, cuyas condiciones de otorgamiento originales todas las partes conocen y aceptan, por lo que aquí se dan por reproducidos;
- B.- Las Partes consideran necesario analizar los términos de Premio a los fines de readecuar el mismo, al cuadro de situación actual;
- C.- Que luego de un prolongado análisis conjunto, las partes entienden necesario reemplazar el rubro EL PREMIO, en su total conformación, como su modalidad de cálculo y sus distintos componentes, por un nuevo premio integrado por los componentes de Productividad, Presentismo y Seguridad (en adelante, "PREMIO PROSEGPRE"), conforme los términos y condiciones que se establecen a continuación:

Las Partes en su conjunto, ACUERDAN:

1. QUIENES PUEDEN ACCEDER AL PREMIO PROSEGPRE

1.1.- Pueden acceder al Premio PROSEGPRE, todas aquellas personas que tengan vigente, con Sika Argentina SAIC, un contrato de trabajo a tiempo completo indeterminado en los términos establecidos por la Ley de Contrato de Trabajo Argentina (Ley N° 20.744), que estén encuadradas en el CCT 790/2021 y que presten servicios en el sector de producción, logística, almacenes y mantenimiento exclusivamente en la planta ubicada en Caseros Buenos Aires.



1.2. Asimismo, podrán acceder al Premio PROSEGRE los trabajadores que se incorporen a futuro a Sika Argentina SAIC, y que, además, acrediten el cumplimiento efectivo de los términos y condiciones establecidos en el punto 1.1 del presente acuerdo.

1.3. Las partes acuerdan que el Premio PROSEGRE podrá ser modificado en mutuo acuerdo en caso de innovaciones tecnológicas o cambios de organización en la planta de producción, que tenga incidencia en el ritmo de producción de la misma.

2. ALCANCES DEL "PREMIO PROSEGRE"

2.1. El Premio "PROSEGRE" obedece a la intención de Sika Argentina de abonar a los empleados un incentivo a la Productividad, Presentismo y a la Seguridad.

2.2. Este Premio "PROSEGRE" reemplaza al Premio por productividad actual, que se abonan bajo el concepto "Prima Eficacia", pero no reemplazará a cualquier otro adicional previsto en el CCT 790/2021, o que pueda incorporarse en el futuro.

Este premio NO reemplaza al premio reconocimiento por antigüedad, el mismo seguirá siendo abonado, según usos y costumbres.

2.3. Este documento será la única reglamentación y fuente normativa del "Premio PROSEGRE" a ser aplicado a los empleados de Sika Argentina comprendidos en el CCT 790/2021, en el sector de producción, logística, almacenes, mantenimiento, de la planta Caseros, prevalecerán y reemplazarán a todo otro documento o declaración de algún modo relacionada con premios a la productividad.

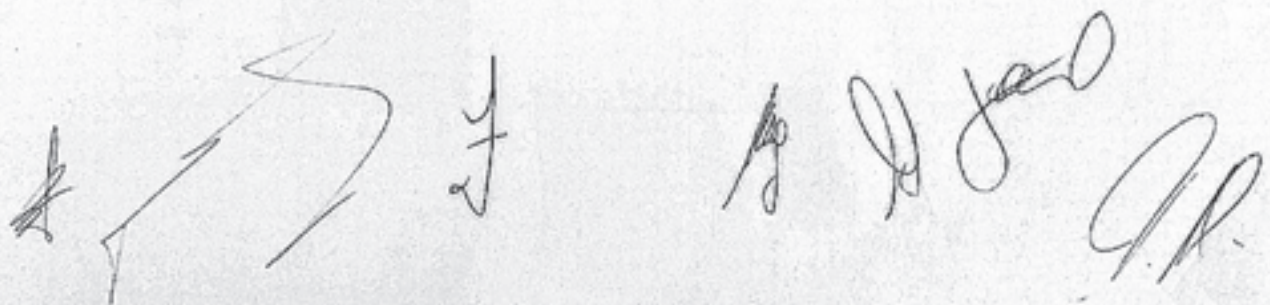
3. EL PREMIO PROSEGRE

3.1. El Premio PROSEGRE, se encuentra integrado y consta de 3 conceptos que se medirán en forma mensual:

(a) Productividad (en adelante, "PRO") (b) Seguridad (en adelante, "SEG") y (c) Presentismo (en adelante, "PRE")

3.2. El Premio PROSEGRE se pagará conforme el nivel de asistencia de cada trabajador, siguiendo las pautas establecidas en el reglamento del Premio de Presentismo (Anexo1) adjunto, y se abonará a los empleados que no tengan suspensión disciplinaria por escrito durante el mes de pago.

3.3. Los conceptos que componen el presente Premio PROSEGRE se regirán por el esquema siguiente:



		Medición Según Objetivos		Importe por Objetivos	Importe Premio Máximo	
Concepto Premio	Ponderación	Detalle		Multiplicador		
Productividad	60%	A	5% por encima Objetivo Mensual	110%	52 hs Categoría A CCT 790/21 Art.3°	55 hs Categoría A CCT 790/21 Art.3°
		B	Cumplimiento del Objetivo Mensual	100%	32 hs Categoría A CCT 790/21 Art. 3°	35 hs Categoría A CCT 790/21 Art.3°
		C	95% al 86% de Objetivo Mensual	80%		32 hs Categoría A CCT 790/21 Art.3°
		D	85% al 75% de Objetivo Mensual	50%		26 hs Categoría A CCT 790/21 Art.3°
		E	Cumplimiento Menor al 75%	0%		16 hs Categoría A CCT 790/21 Art.3°
Seguridad	20%	A	0 acc	100%	10 hs Categoría A CCT 790/21 Art.3°	10 hs Categoría A CCT 790/21

		D	1 ace /mes	0%		Art.3° 0
Presentismo	20%	A	Scoring=0	100%	10 hs Categoría A CCT 790/21 Art.3°	10 hs Categoría A CCT 790/21 Art.3°
		B	Scoring=0,5	80%		8 hs Categoría A CCT 790/21 Art.3°
		C	Scoring=1	50%		5 hs Categoría A CCT 790/21 Art.3°
		D	Scoring>1,5	0%		0

3.4. Con relación al Premio PROSEGPRES, se hacen las siguientes aclaraciones:

- El concepto Productividad (PRO) se calculará en base a toneladas promedio por día, en función de los objetivos, para las que sólo se considerarán los productos sin fallas y aprobados para la venta.
- El concepto Seguridad (SEG) se calculará en base a los Accidentes con Pérdida de Días (TF1) que ocurran dentro del establecimiento en Planta Caseros, de todo el personal de producción que pertenezcan a la compañía.
- Para acceder al porcentual del concepto Presentismo (PRE) es necesario cumplir con el reglamento según (Anexo1)

3.5 Para el concepto de Productividad (PRO), existen las siguientes escalas: i) si se cumple el 100% de los objetivos mensuales, el importe bruto mensual a percibir es el equivalente a 32 hs de la categoría A del CCT 790/21 Art.3° o, ii) si el cumplimiento de los objetivos se encuentra por debajo del 95%, y hasta el 86%, el importe bruto mensual a percibir es del 80%, es el equivalente a 26 hs de la categoría A del CCT 790/21 Art. 3°; o, iii) si el cumplimiento de los objetivos es menor al 85% y hasta el 75%, el importe bruto mensual a percibir es del 50% equivalente a 16 hs de la categoría A del CCT 790/21 ART.3°; o, iv) si el cumplimiento de los objetivos es menor al 74%, el importe bruto mensual a percibir es de 0.

3.5.1 Para el concepto Seguridad (SEG), si no se producen accidentes con pérdida de días, el importe bruto mensual a percibir será el equivalente a 10 hs de la categoría A del CCT 790/21 Art.3°.

3.5.2 Para el concepto Presentismo (PRE) completo, el importe máximo 100% a percibir será el equivalente a 10 hs de la categoría A del CCT 790/21 Art. 3°, en el caso de alcanzar el 80% el monto a recibir es el equivalente a 8 hs de la categoría A del CCT 790/21 Art. 3°; en el caso de alcanzar el 50% el monto a recibir es el equivalente a 5 hs de la categoría A del CCT 790/21 Art. 3°; y en el caso de alcanzar no alcanzar los objetivos el monto a percibir es 0.

3.5.3 Para el caso que se superen los objetivos mensuales en concepto de Productividad (PRO), en un 5% o más, el importe máximo bruto mensual a percibir por dicho concepto es del equivalente a 35 hs de la categoría (Art.3 A del CCT 790/21). En dicho caso, para el "Premio PROSEGPRE", integrado por los tres conceptos (Productividad, Seguridad y Presentismo), el importe máximo bruto mensual, a percibir será de es el equivalente a 55 hs de la categoría A del CCT 790/21 Art.3°.

3.6. En caso de producirse en el mes, situaciones ajenas al personal operativo de la Planta (por ejemplo, cortes de energía, falta de insumos, afectación de algún sector de la Planta por proyectos de mejora, etc.), los mismos serán considerados para el ajuste del concepto de Productividad, de manera que el mismo no pierda valor frente a los objetivos planteados.

4. FORMA DE PAGO DEL PREMIO

El Premio PROSEGPRE será pagado mensualmente según el cumplimiento de los objetivos, y tal como fuera mencionado en el punto 3.2., será abonado de acuerdo a la asistencia de cada trabajador, siguiendo el reglamento establecido para el Premio de Presentismo vigente.

La liquidación del "Premio PROSEGPRE" se hará con una periodicidad mensual, tomándose el corte habitual el último día del mes, y se cobrará de acuerdo con el resultado de la fórmula establecida en los puntos: 3.2, 3.3, y 3.4.B, la cual se abonará bajo la denominación "Acuerdo /Marzo /2023 en el recibo de haberes. El Premio PROSEGPRE" se tendrá en cuenta para el cálculo del SAC (sueldo anual complementario). En cuanto al anticipo vacaciones, para el cálculo del mismo, se acumulará al salario, el promedio semestral de variables, entre las que se contará el presente Premio, y se tomará, el resultante, a los efectos de calcular el mismo.

5. VIGENCIA Y ACTUALIZACIÓN

Este Premio PROSEGPRE" entrará en vigencia a partir del 1º de Marzo de 2023 y el primer pago se hará conjuntamente con el salario del mes de Marzo del mismo año y, así sucesivamente con el resto de los meses. Las partes dejan constancia que lo aquí acordado importa declarar definitivamente sustituidas y absorbidas hasta su concurrencia todas las Actas-Acuerdos, convenios, decisiones unilaterales de las



empresas, prácticas y metodologías de liquidaciones anteriores vinculadas a EL PREMIO por Productividad actual, que se abonan bajo el concepto Prima Eficacia y en cuanto establecieran soluciones o contenidos distintos a los aquí establecidos.

En consecuencia, a partir de la vigencia del presente Acuerdo, la estructura, términos y condiciones de pago de dicho Premio PROSEGPRES se regirá exclusivamente por lo dispuesto en la ley de contrato de trabajo y lo establecido en el presente Acuerdo.

6. DE FORMA

La validez, construcción y efecto del Premio, y de cualquier norma y disposición relacionada con el Premio serán determinados conforme a la Ley de Contrato de Trabajo.-

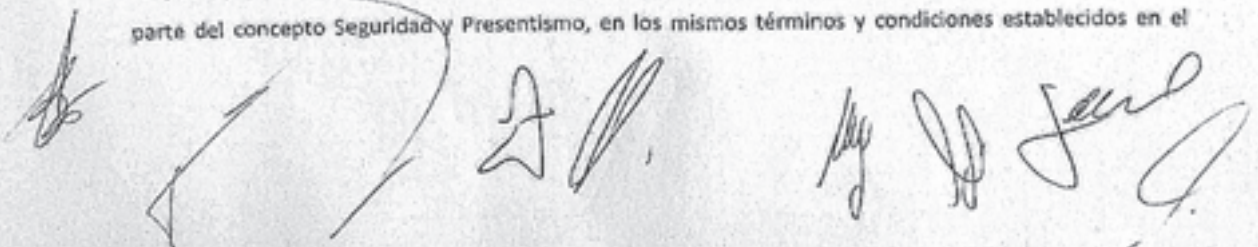
7. SUMAS COMPENSATORIAS

Ambas partes acuerdan establecer a los trabajadores que reúnan los recaudos individualizados en la cláusula 1.1. del presente acuerdo, los siguientes conceptos:

- i) el pago único y extraordinario por única vez, de una suma cuyo importe será equivalente a la diferencia entre el importe que hubiere resultado del cien por ciento (100%) del concepto denominado Premio "PROSEGPRES" por el periodo enero y febrero 2023, descontado lo ya percibido en concepto del rubro Prima Eficacia en igual periodo de tiempo. La suma total bruta resultante de tal diferencia se abonará dentro de los 5 (cinco) días hábiles de notificada la homologación del presente acuerdo a las partes, el cual se identificará en el recibo de haberes como "Suma Extraordinaria Acuerdo Marzo 2023";
- ii) una suma compensatoria, extraordinaria, no remunerativa y por única vez de \$30.000 (pesos treinta mil) a abonarse dentro de los 5 (cinco) días hábiles de notificada la homologación del presente acuerdo a las partes, importe que se identificará en el recibo de haberes como "Suma Compens. única vez"

8. CLAUSULAS ESPECIALES:

Ambas partes acuerdan que, en atención a la contraposición de roles que ello representa, el personal que actualmente presta servicios y/o las futuras incorporaciones que ingresen a SIKA Argentina, en el sector Laboratorio Control de Calidad y Concrete Laboratorio Hormigones, exclusivamente en la planta ubicada en Caseros Buenos Aires, bajo la modalidad del contrato a tiempo indeterminado en los términos establecidos por la Ley de Contrato de Trabajo Argentina (Ley N° 20.744), que estén encuadradas en el CCT 790/2021, quedan excluidos del concepto premio productividad, pudiendo acceder, exclusivamente, a la parte del concepto Seguridad y Presentismo, en los mismos términos y condiciones establecidos en el



esquema 3.3. Asimismo, percibirán el pago del concepto del "Adicional Empresa" por la suma mensual de \$15.000 brutos, a partir de Marzo de 2023, es ajustable en paritarias.

9. AUTORIDAD DE APLICACIÓN

Las partes se autorizan mutuamente para solicitar la homologación de la presente por ante la autoridad de aplicación Laboral.

En prueba de conformidad se firman tres (3) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, en Caseros a los 22 días del mes de Marzo de 2023.-



Empresa



GABRIELA
GUILLERO


LLOYD DAURA MARCELA
Secretario de Actas

ABRAHAMOWICZ ANGEL
Secretario Adjunto

Sindicato / Comisión Interna


Valdejo

Veizaga Jose


Francisco
Larale


Urcio ANTONIO.

ANEXO 1 -REGLAMENTO PRESENTISMO

CLAUSULA PRIMERA: Se considera "sucesos" a aquella situación que impida el cumplimiento completo de la jornada laboral en el período a considerar para el cálculo del Presentismo. Se incluyen:

1. Todo tipo de Ausencias (justificadas o no en los términos de la LCT o CCT).
2. Las Llegadas Tarde, en forma posterior al horario determinado y con una tolerancia no mayor a los 5 minutos.
3. Los Permisos de Ausencia Transitoria con una tolerancia de 6 anuales o en su defecto que no superen en su conjunto las 16hs equivalentes de jornada de labor. Los mismos deberán ser solicitados con 48 hs de anticipación, y sus horas siempre deben ser recuperadas (permisos de salida anticipada o de ingreso retardado, o también los que se realizan en medio de la jornada laboral). Luego de la tolerancia establecida serán considerado suceso y mide dentro de la escala como tal.

Quedan expresamente EXCLUIDAS (y por tanto no se considerarán sucesos) las ausencias correspondientes:

- Licencia por maternidad
- Licencias por matrimonio, en los términos del art. 71 del CCT No. 790/21.
- Licencia anual por vacaciones, en los términos del art. 60 del CCT No. 790/21.
- Nacimiento de hijo en los términos del art. 73 del CCT No. 790/21.
- Fallecimiento de familiar en los términos del art. 76 del CCT No. 790/21
- Donación de sangre con el correspondiente certificado art. 77 CCT No. 790/21.
- Permiso por examen en los términos del Art. 75 del CCT No. 790/21.
- Los francos compensatorios debidamente autorizados previamente al goce.
- Permisos Gremiales. (Con aviso y justificación como estipula art. 80 CCT No. 790/21)
- Mudanza (1 día por año)
- Citación judicial (como parte o testigo)
- Día de Cumpleaños

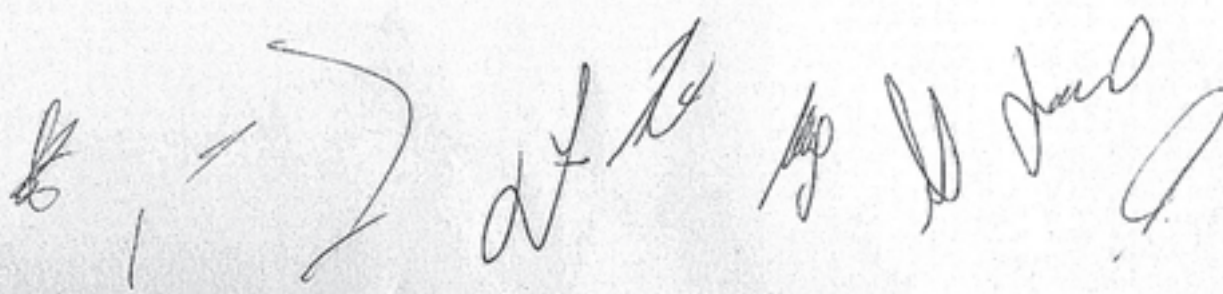
Cada suceso tendrá un valor asignado de acuerdo a la siguiente tabla:

Tipo de Sucesos	Valor Asignado
Ausencia	1
Llegada Tarde	0,5
Permiso Ausencia Transitoria	0,5

CLAUSULA SEGUNDA: Serán considerados potenciales beneficiarios para el cobro del siguiente premio, aquellos colaboradores EFECTIVOS en la empresa, y que encontrándose incluidos en el Convenio Colectivo 790/21 desarrollen sus actividades en la Planta Industrial de Caseros.

CLAUSULA TERCERA: Será considerado para la verificación del cumplimiento de los requisitos dispuestos para el cobro, el lapso temporal que transcurra desde el 16 de un mes al 15 del mes siguiente, verificándose el pago del Presentismo, en caso de corresponder, juntamente con los haberes de este último mes. Dicho lapso es idéntico al período que se considera en la actualidad para el cómputo de las horas extras.

CLAUSULA CUARTA: Para aquellas personas que hubieran registrado algún suceso en el mes, se establece una escala de acceso al premio a fin de que exista equidad en la recompensa obtenida según la siguiente tabla:



Nivel de Premio	Valor Asignado	Importe	Comentario
Pleno	0	10 hs Categoría A CCT 790/21 Art.3°	Sin sucesos
Parcial 80%	Hasta 0,5	8 hs Categoría A CCT 790/21 Art.3°	Ej. una llegada tarde
Parcial 50%	Hasta 1	5 hs Categoría A CCT 790/21 Art.3°	Ej. una ausencia
Sin Premio	1,5 o más	0 - SIN COBRO -	Ej. dos ausencias


CLÁUSULA QUINTA: En el caso de que en el futuro se incluya en el CCT 790/21 y/o en la LCT algún rubro que premie la Asistencia y/o la Puntualidad, se deja expresa constancia que el rubro Presentismo será tomado como pago a cuenta del mismo o, en caso de superar el valor del nuevo rubro, absorberá a éste.

CLÁUSULA SEXTA: Se deja constancia que los eventos considerados en el periodo respectivo y que produzcan la pérdida parcial o total del Presentismo, no podrán ser Compensados con horas de manera de reducir o eliminar dicha pérdida, así como no imposibilita a la compañía el derecho de aplicar sanciones disciplinarias en caso de corresponder.


CLÁUSULA SEPTIMA: El presente tendrá vigencia a partir del 22 de marzo de 2023, día a partir del cual se comenzarán a evaluar los "sucesos" que posteriormente definirán la percepción de este.

CLÁUSULA OCTAVA: Se deja expresa constancia que, de existir alguna situación ordinaria o extraordinaria no contemplada en el presente reglamento, será evaluada por Recursos Humanos del análisis y los criterios de decisión y acción que se establezcan, las cuales estén asociadas a situaciones personales de fuerza mayor.

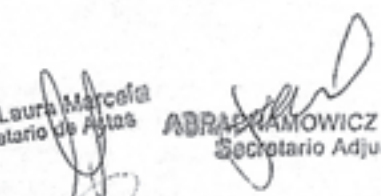
Previa lectura y ratificación se firman tres ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, quedando cualquiera de las partes autorizadas para solicitar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación la correspondiente homologación del presente acuerdo.



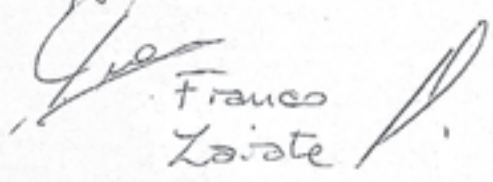
GUSTAVO SANTA CRUZ
 REPRESENTANTE DE PRLMHL
 SICA ARGENTINA S.A.I.C.



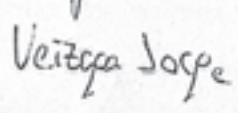
Lloya Laura Marcela
 Secretario de Asías



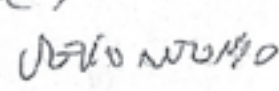
ADRIANAMOWICZ ANGEL
 Secretario Adjunto



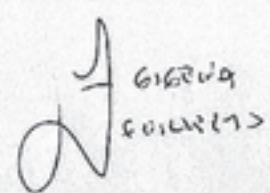
Franco Zaiate



Veizaga Jorge



JUAN ANTONIO



GABRIELA



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
1983/2023 - 40 AÑOS DE DEMOCRACIA

Hoja Adicional de Firmas
Informe gráfico

Número:

Referencia: Resol 908-23 Acu 1131-23

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 10 pagina/s.