

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO DE EMPRESA

CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO PRIMERO: PARTES SIGNATARIAS: Son parte de este Convenio Colectivo la Federación Marítima, Portuaria y de la Industria Naval de la República Argentina -de aquí en más FEMPINRA- con domicilio en Juan de Dios Filiberto 914 de esta ciudad de Buenos Aires, representada por los Sres. Victor Raúl Huerta, Eduardo Villaverde, Roberto Coria, José Giancaspro, Raúl Lizarraga, Daniel Lewicki, Ricardo Bogliano por la parte sindical; y como representantes de los trabajadores en la empresa lo hacen las siguientes personas: Héctor Aníbal Pérez, Orlando Gastón González, Carlos Alberto Chauque, Diego Ariel Rodríguez, Javier Martínez, Guillermo Marchesi, y Víctor Rodríguez, con el asesoramiento legal de los Dres. Rosalía Isabel De Tejería y Juan Manuel Martínez Chas y por la parte empresarial la empresa EXOLGAN SA., con domicilio en Alberti 1780, Dock Sud, Partido de Avellaneda, Provincia de Buenos Aires, representada por los Sres.: Ivana Karina Roman; Juan Carlos Vazquez; Claudio Schain; Julián Pallanza, Marcelo Aquino, Jorge Polimeni y Diego Roberto Bongiovanni.

LUGAR Y FECHA: Buenos Aires, 22 de mayo de 2006.

ARTÍCULO SEGUNDO VIGENCIA: El presente convenio tendrá una duración de 2 años a partir del día 1 de Mayo de 2006. - Sin perjuicio de ello y conforme al artículo 6 de la ley 14.250 (t.o. decreto 1135/04), las partes acuerdan que el convenio mantendrá su vigencia con posterioridad a su vencimiento hasta tanto sea suscripta una nueva convención que la sustituya o reemplace. La presente. Las partes se comprometen a reiniciar las reuniones con vistas a la renegociación de la presente convención con 60 días de antelación al vencimiento del plazo estipulado.

ARTÍCULO TERCERO: REMISIÓN A LEYES GENERALES: Las condiciones de trabajo y relaciones entre la Empresa y su personal, o con sus representantes, que no se contemplan en el presente convenio serán regidas por las leyes, decretos, y disposiciones vigentes sobre la materia.

CAPITULO II: AMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO CUARTO: AMBITO PERSONAL: Quedan comprendidos dentro de esta convención, todos los trabajadores contemplados en el Capítulo III de este contrato, que remunerados a sueldo, se desempeñen en relación de dependencia para EXOLGAN S.A. en la Terminal Portuaria emplazada en la localidad de Dock Sud, Provincia de Buenos Aires. La presente Convención resultara de aplicación a otras Terminales de similares características que la actual que pudiera operar la empresa en el futuro.

[Handwritten signatures on the left margin]

[Handwritten signatures on the right margin]

[Large handwritten signatures at the bottom of the page]

ARTÍCULO QUINTO: PERSONAL EXCLUIDO: Se encuentran excluidos de la presente convención los profesionales cuyo título tenga origen en estudios terciarios o universitarios –en la medida que su actividad no se encuentre incluida en alguna de las categorías del presente-, el personal de nivel gerencial, el personal jerárquico, estén o no las categorías definidas en la presente Convención, y todo aquel personal cuya tarea no se encuentre alcanzada por las categorías definidas en la presente convención.- También se encuentra excluido el personal de otras Empresas ajenas a la actividad habitual y específica, que pueda estar prestando servicios para la parte empleadora de esta Convención.

ARTÍCULO SÉXTO: ACTIVIDADES COMPRENDIDAS: Son aquéllas que se ejecuten en el ámbito definido en los artículos anteriores destinadas a efectuar la transferencia de contenedores y todo tipo de cargas generales, entre las bodegas de los buques, la Terminal y viceversa, y actividades complementarias directamente vinculadas a ésta.

ARTÍCULO SEPTIMO: REPRESENTACIÓN. ENCUADRAMIENTO: Las partes acuerdan el reconocimiento recíproco de la legítima representación para los trabajadores y empresa en el ámbito y actividad reconocida en el presente convenio, que se ratifica expresamente.

CAPITULO III: CATEGORÍAS-AGRUPAMIENTOS-DESCRIPCIÓN

ARTICULO OCTAVO: DISPOSICIÓN COMÚN: La enumeración y descripción de categorías de este capítulo no implicará para la parte empresaria la obligatoriedad de cubrir todas las categorías al momento de la firma de esta Convención como en el futuro.- La Empresa en ejercicio de su poder de dirección y organización, podrá distribuir las tareas de modo tal que puedan resultar funciones que abarquen a más de una de las mencionadas en las categorías que se describen más abajo, pero siempre dentro del ámbito de la Personería Gremial de las Organizaciones adheridas a la Entidad Sindical de Segundo Grado signataria, que se incluyen en esta Convención.- Esto responde a que las instalaciones enunciadas incluidas en la presente Convención podrán estar organizadas en diferentes modalidades en función de los recursos tecnológicos que tengan implementados o implementen en el futuro, y de acuerdo a las necesidades operativas determinadas por el empleador.-

ARTÍCULO NOVENO: AGRUPAMIENTO Y CATEGORÍAS. DESCRIPCIÓN Y ASIGNACIÓN POR SINDICATO ACTUANTE: El personal comprendido en la presente convención revestirá en los siguientes agrupamientos y categorías, de acuerdo a los Sindicatos de Primer Grado que integran la FEMPINRA y que se encuentran incluidos en el presente CCT a saber:

Sindicato De Guincheros y Maquinistas de Grúas Móviles (SGMGM);

- Guincheros de Pórtico
- Guincheros de Trastainer

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

- Guincheros de Containera de Llenos
- Guinchero de Containera de Vacíos
- Guinchero de Autoelevador

Asociación Argentina de Empleados de la Marina Mercante (AAEMM);

- Empleado Administrativo de Gates
- Administrativos de Áreas operativas A (Incluye empleados sector aduana Exolgan)
- Administrativos de Áreas operativas B (Incluye, Recepción, Control de Acceso, Empleado de Coordinación de Contenedores, Empleado de Conmutador)
- Técnico de Mantenimiento de Equipos
- Medio Oficial de Mantenimiento de Equipos
- Aprendiz de Mantenimiento de Equipos
- Técnico Controlador de Equipos Refrigerados
- Medio Oficial Controlador de Equipos refrigerados
- Aprendiz Controlador de Equipos Refrigerados
- Inspector de Contenedores
- Oficial Múltiple de Reparación de Contenedores
- Oficial de Reparación de Contenedores
- Medio oficial de Reparación de contenedores
- Aprendiz de Reparación de contenedores
- Operario auxiliar de operaciones
- Pañolero
- Mantenimiento Edificio y Civil

Sindicato de Encargados Apuntadores Marítimos y Afines de la República Argentina (SEAMARA)

- Apuntador Posicionador de contenedores
- Apuntador Carga y Descarga
- Apuntador Operario de CFS

Sindicato de Capataces y Estibadores Portuarios (SCEP)

- Capataz

ARTÍCULO DÉCIMO: COMPROMISOS DE COLABORACIÓN Y COOPERACIÓN RECÍPROCA:

Las partes entienden y aceptan los siguientes compromisos mutuos:

A series of handwritten signatures in black ink, representing the representatives of the AAEMM, SEAMARA, and SCEP unions, as well as the employer. The signatures are arranged horizontally across the bottom of the page.

1. buscar permanentemente mecanismos para la mejora de la productividad, la calidad, el cuidado de los equipos y herramientas de trabajo;
2. cooperar mutuamente en el cumplimiento de las normas de orden, limpieza, higiene y seguridad en el trabajo y salud ocupacional resolviendo todas las inquietudes y dudas al respecto utilizando los canales de comunicaciones disponibles, los cuales incluyen la realización de reuniones a todo nivel de la Empresa;
3. prestar la mayor colaboración y dedicación posible, en especial cuando las necesidades operativas o extraordinarias requieran de la readecuación de los roles del personal respetando los intereses y derechos colectivos del trabajador. A tales efectos, los empleados comprendidos en el presente acuerdo se comprometen a actuar con multifuncionalidad o polivalencia sin perjuicio del pleno resguardo de sus intereses colectivos, morales y patrimoniales, cuando el trabajo lo requiera, pudiendo cubrir aquellos puestos / categorías para las que el trabajador se encuentre debidamente capacitado y entrenado, de manera que se garantice la continuidad operativa necesaria para la actividad. En todos los casos se reconocerán las diferencias remuneratorias que pudieran devengarse por la asignación de tareas en categorías superiores en el grado que les corresponda, excepto cuando se encuentre en período de capacitación;
4. la empresa apoyara decididamente a los que demuestren habilidad y esfuerzo en el trabajo y se compromete con éstos a capacitarlos en todas aquellas nuevas técnicas, métodos y procesos de trabajo que se incorporen, y posibilitarles su crecimiento profesional.

ARTICULO DECIMO PRIMERO: JORNADA DE TRABAJO: La jornada de Trabajo se regirá por la Ley 11.544, la Ley de Contrato de Trabajo, y modificatorias. La jornada de trabajo será de ocho (8) horas diarias o cuarenta y seis (46) horas semanales de Lunes a Sábados hasta las 13:00 hs. y se cumplirá en un todo de acuerdo a las excepciones establecidas en el Decreto 2284/91 ratificado por el artículo 29 de la ley 24.307.

La jornada máxima diaria no podrá exceder de 12 horas tomándose como excedente a partir de la novena hora laborada. Se observarán las normas establecidas en la Ley de Contrato de Trabajo en materia de trabajo nocturno. La jornada nocturna no podrá iniciarse después de las 23 horas.

El valor de la hora se determinara utilizando el divisor 184.

Dadas las características especiales del trabajo portuario que frecuentemente debe desarrollarse en forma continua, los trabajadores prestaran su máxima colaboración cuando deba trabajarse en día inhábil.

Las horas laboradas durante el día inhábil, o sea sábado después de las 13:00 hs, domingos y feriados se liquidaran con un recargo del 100%. Cuando el trabajador concurra a prestar servicio el día domingo, posteriormente, la empresa deberá otorgarle un franco compensatorio (de lunes a sábado) en función de lo permitido por el volumen de operación.

Cuando no existan tareas para un trabajador, se le podrá eximir de concurrir a prestar las mismas. Las horas no trabajadas de lunes a sábados se compensarán extendiendo las jornadas en los mismos días en hasta un máximo de 4 horas por jornada, por cada día no trabajado. Por ello, cada reintegro de 4 horas extraordinarias compensa un día no trabajado, con máximo de cinco días de devolución por mes calendario. Las devoluciones que no se efectuaron en el mes correspondiente se considerarán totalmente canceladas

Si por convocatoria de la empresa el trabajador concurriera a prestar servicios en sábados, domingos y/o feriados, y no se le pueda dar ocupación por causas no imputables al trabajador, se liquidaran un total de 4 horas, con o sin recargo, si correspondiere.

El día que corresponda a cada Gremio de la FEMPINRA los trabajadores comprendidos en las Organizaciones Sindicales de Primer Grado no prestaran tareas. De tener la empresa la necesidad de operar el día se abonarán las horas trabajadas al 100%.

ARTICULO DECIMO SEGUNDO: REGIMEN DE INICIO DE JORNADA

Teniendo en cuenta la modalidad operativa de la Terminal en relación a la prestación de servicios portuarios a buques y barcazas, y considerando los esquemas de jornada laboral que se hacen necesario aplicar para no afectar a la productividad requerida y por ende proteger la fuente de empleo, las partes acuerdan que la empresa está facultada para modificar el horario de comienzo de la jornada de trabajo, ajustando el mismo al inicio de la actividad operativa, siempre que se cumpla con una pausa de doce (12) horas entre la salida y el ingreso en la otra jornada, y que el trabajador sea notificado de tal modificación con una antelación mínima de veinticuatro (24) horas.

ARTICULO DECIMO TERCERO: TURNOS ROTATIVOS:

El empleador podrá disponer el trabajo por equipos o turnos rotativos, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 202 de la LCT. El ciclo de rotación y de descanso se ajustará a la norma mencionada y a lo dispuesto por la Ley 11.544 y el artículo 66 de la LCT y su implementación deberá ser notificada al personal con una antelación no menor a veinticuatro horas.

La empresa desarrollara su labor operativa bajo el esquema de dos Turnos de referencia, a las 07:00 y a las 19:00 horas, aplicándose los mismos conforme a los usos y costumbres que correspondan a cada sector.

[Handwritten signatures on the left margin]

[Handwritten signatures on the right margin]

[Large handwritten signatures at the bottom of the page]

ARTICULO DECIMO CUARTO: CAMBIO DE TURNO: El cambio de turno se informará con 36 horas de anticipación y la empresa sólo podrá utilizar esta prerrogativa una (1) vez por semana y las horas necesarias para realizar los cambios de turno no se computaran como franco compensatorio.

ARTICULO DECIMO QUINTO: CAPACITACION: La empresa continuara con la instrumentación de programas selectivos de capacitación laboral, gratuita, con el objeto de formar al personal con las nuevas técnicas y sistemas de trabajo y este se compromete a poner su máxima colaboración de manera que los conocimientos adquiridos redunde en mejoras de los procesos operativos.

A tal fin dictará cursos, por sí o por terceros, sin ningún tipo de condicionante que no esté vinculado a la planificación de carrera y al pleno desarrollo de cada trabajador.

La Empresa instrumentará programas de capacitación laboral, siendo obligación de los trabajadores comprendidos en este acuerdo participar de las actividades que se realicen en el horario de trabajo, o fuera del mismo cuando las circunstancias lo indiquen y el trabajador lo apruebe. Los trabajadores podrán participar del diseño de los programas de capacitación de manera de realizar su aporte, y colaborar para que el contenido y temario de la capacitación les permita mejorar su desempeño laboral y estimule su crecimiento humano. La capacitación debe desarrollarse dentro del horario de trabajo, abonándose al trabajador los viáticos correspondientes, en caso que deba trasladarse de su destino habitual de prestación de tareas. En el caso de que la misma por decisión de la empresa se desarrolle fuera del horario de trabajo, se computarán las horas de participación en la capacitación como horas efectivamente trabajadas. La empresa garantizará la cobertura de vacantes por sector ó categoría de forma de mantener el plantel que operativamente se encuentra desempeñando funciones para lo cual se priorizará al personal que se haya capacitado para la cobertura del puesto en cuestión.

CAPITULO IV: REGIMEN REMUNERATIVO

ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO: SUELDO BÁSICO. Los trabajadores comprendidos en el ámbito de la presente convención, percibirán las siguientes remuneraciones básicas, mensuales:

SINDICATO DE GUINCHEROS Y MAQUINISTAS DE GRUAS MÓVILES (SGMGM);

- Guincho de Pórtico \$ 1.737
- Guincho de Trastainer \$ 1.602
- Guincho de Containera de Llenos \$ 1.557
- Guincho de Containera de Vacíos \$ 1.522
- Guincho de autoelevador \$ 1.465

[Handwritten signatures and scribbles are present throughout the page, including a large signature on the left side and several smaller ones on the right and bottom.]

ASOCIACIÓN ARGENTINA DE EMPLEADOS DE LA MARINA MERCANTE (AAEMM);

• Empleado Administrativo de Gates	\$ 1.366
• Administrativos de Areas operativas A	\$ 1.458
• Administrativos de Areas operativas B	\$ 1.189
• Técnico de Mantenimiento de Equipos	\$ 1.637
• Medio Oficial de Mantenimiento de Equipos	\$ 1.563
• Aprendiz de Mantenimiento de Equipos	\$ 1.284
• Técnico Controlador de Equipos Refrigerados	\$ 1.637
• Medio Oficial Controlador de Equipos refrigerados	\$ 1.402
• Aprendiz Controlador de Equipos Refrigerados	\$ 1.226
• Inspector de Contenedores	\$ 1.577
• Oficial Múltiple de Reparación de Ctdrs.	\$ 1.577
• Oficial de Reparación de Contenedores	\$ 1.464
• Medio oficial de Reparación de contenedores	\$ 1.326
• Aprendiz de Reparación de contenedores	\$ 1.226
• Operario auxiliar de operaciones	\$ 1.226
• Mantenimiento Edificio y Civil	\$ 1.274
• Pañolero	\$ 1.326

SINDICATO DE ENCARGADOS APUNTAADORES MARITIMOS Y AFINES DE LA REPÚBLICA ARGENTINA (SEAMARA)

• Apuntador Posicionador de contenedores	\$ 1.507
• Apuntador Carga y Descarga	\$ 1.366
• Apuntador Operario de CFS	\$ 1.274

SINDICATO DE CAPATACES Y ESTIBADORES PORTUARIOS (SCEP)

• Capataz	\$ 1.737
-----------	----------

Los salarios básicos de cada una de las categorías precedentes, incluyen íntegramente la totalidad de los incrementos otorgados oportunamente por el Poder Ejecutivo Nacional.

Los trabajadores a su solicitud, recibirán según lo soliciten de la empresa hasta el 50% de anticipo correspondiente a su remuneración mensual.

ARTICULO DECIMO SEPTIMO: CRECIMIENTO SALARIAL POR CAMBIO DE NIVEL: Se establece el principio de crecimiento y ascenso en la carrera de los trabajadores establecidos en la presente convención, para tal ascenso se tomarán en cuenta el desempeño del trabajador y/o el hecho de que puedan verse modificadas sus

[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page]

tareas habituales por cambio de tecnología y/o que justifiquen el ascenso a una calificación superior. Se dará preferencia en la categoría al trabajador que hubiere estado desempeñando transitoriamente la categoría superior, bajo cualquier modalidad contractual, teniéndose en cuenta además, la antigüedad y la capacidad operativa.

En todos los casos a quien desarrolle transitoriamente tareas correspondientes a una categoría superior, se le reconocerán las diferencias remuneratorias correspondientes. Aquellos empleados que se encuentren en proceso de entrenamiento en el puesto de trabajo, accederán a la remuneración de la Categoría superior cuando finalicen y aprueben el programa correspondiente y se los considere calificados en su nueva función.

En el caso de que el trabajador realice funciones correspondientes a una categoría superior, para la cual ya se encuentra debidamente calificado, durante sesenta días corridos y/o 120 días alternados le será asignada la categoría correspondiente.

ARTICULO DECIMO OCTAVO: INCENTIVO A LA PRODUCTIVIDAD: Se establece el sistema de la Productividad general y un incentivo por cada proceso que se calculara de acuerdo a los mecanismos y Pautas establecidos en el ANEXO I del presente Convenio. En el caso del incentivo por proceso se conviene en que el mismo se implementará por un plazo inicial de seis (6) meses contados a partir de la firma de la presente convención, momento en el cual las partes deberán ratificar las condiciones sobre las cuales seguirá funcionando en el tiempo.

ARTÍCULO DECIMO NOVENO. BONIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD: Todo trabajador comprendido en el presente convenio colectivo de trabajo percibirá un adicional consistente en el uno punto dos por ciento (1,2%) por cada año de antigüedad calculado sobre el básico que corresponda a cada categoría.- Esta bonificación la percibirá cada empleado desde el primer día del mes en que se cumpla el año de antigüedad.-

ARTICULO VIGESIMO: RETRIBUCIÓN ADICIONAL POR PRESENTISMO: Se conviene que la empresa abonará al personal un premio mensual por asistencia y puntualidad consistente en una doceava parte de la remuneración básica que le corresponda a su categoría y de la antigüedad. No se computaran como inasistencias las licencias por vacaciones, ni las legales y convencionales previstas en esta Convención. La ausencia injustificada genera automáticamente la pérdida del total del premio por presentismo. Se considera incumplimiento del horario, o llegada tarde, cuando se registre una demora de más de 15 minutos respecto del horario de ingreso programado para el empleado.

Por cada 2 llegadas tarde, se computara un descuento del 25% del adicional por Presentismo y Puntualidad; 4 llegadas tarde 50% de descuento del adicional; 6 llegadas tarde: 75% de descuento; más de 6 llegadas tarde descuento del 100% del adicional

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

ARTICULO VIGÉSIMO PRIMERO: VALES ALIMENTARIOS: Establécese la obligación por parte de la empresa de abonar mensualmente a los trabajadores comprendidos en la presente Convención, la suma del 20 % de sus remuneraciones básicas en vales alimentarios, también llamados Ticket Canasta, bajo la expresa condición que tengan naturaleza de beneficio social, o sea no remuneratorios.

CAPITULO IV: REGIMEN DE LICENCIAS

ARTÍCULO VIGÉSIMO SEGUNDO: LICENCIA ANUAL ORDINARIA: El personal gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

- a) De catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años.
- b) De veintiún (21) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de cinco (5) años no exceda de diez (10).
- c) De veintiocho (28) días corridos, cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) años, no exceda de veinte (20).-
- d) De treinta y cinco (35) días corridos, cuando la antigüedad exceda de veinte (20) años.

Para determinar la extensión de las vacaciones atendiendo a la antigüedad en el empleo se computará como tal aquella que tendría el trabajador al treinta y uno (31) de Diciembre del año al que correspondan las mismas. Se aplicarán en materia de licencia anual ordinaria las normas establecidas en la ley de contrato de trabajo.

El inicio de la Licencia Anual Ordinaria comenzara en su goce el día anterior al asignado conforme las pautas convencionales y Legales correspondientes.

Atendiendo las especiales características de la actividad, la empresa podrá otorgar la licencia anual ordinaria en diferentes épocas del año, en función de las necesidades operativas, respetando como mínimo el otorgamiento de una licencia anual, cada tres años, en el período comprendido entre el 1ero de Diciembre y el 31 de Marzo.

La licencia anual podrá ser fraccionada a pedido de la empresa, en cuyo caso, y por cada fraccionamiento, se le deberá abonar al trabajador un plus equivalente a una jornada y adicionarse un día de vacaciones por cada fraccionamiento, computándose a tal efecto el sueldo básico de convenio, presentismo, antigüedad e incentivo a la productividad. El fraccionamiento no podrá ser nunca inferior a una semana.

Las vacaciones deberán ser comunicadas por la empresas a los trabajadores con no menos de 45 días de anticipación al inicio de su goce.

ARTÍCULO VIGÉSIMO TERCERO: RÉGIMEN DE LICENCIAS ESPECIALES:

El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left side and several initials on the right side.]

b) Por matrimonio, doce (12) días corridos, más un día adicional por trámites prematrimoniales.

c) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la ley; o fallecimiento de hijos, de padres, o hermanos, cuatro (4) días corridos. Si el empleado debiera viajar más de quinientos kilómetros como causa de este fallecimiento, se adicionarán dos (2) días más.

d) Por fallecimiento de abuelos, padres o hermanos políticos o hijos del conyugue dos (2) días.

e) 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.

f) Por enfermedad de familiar directo y/o a cargo (conyuge, padres o hijos) de hasta 20 días corridos por año calendario, siempre que éstos estuvieran efectivamente a cargo. Las circunstancias que generen esta licencia especial deberán ser efectivamente justificadas y comprobadas.

En las licencias referidas a los incisos a, c y d, deberán necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran en días Domingos, Feriados o no laborales.

ARTÍCULO VIGÉSIMO CUARTO: DADORES DE SANGRE: En los casos que el trabajador concurra a cualquier institución, a los efectos de donar sangre, la empresa no computará falta si se cumplen los siguientes requisitos:

a) Comunicación previa y fehaciente.

b) Acreditar la dación de sangre mediante certificado expedido por la institución donde se hizo efectiva la misma.

c) Sólo se concederá esta franquicia una vez por año calendario.

Excepcionalmente por causas de urgencia o fuerza mayor se admitirá la dación de sangre sin comunicación previa y fehaciente siempre que la misma sea notificada a la empresa antes de las 12 horas del día en que se efectuó.

ARTÍCULO VIGÉSIMO QUINTO: CATÁSTROFES NATURALES: En caso de inundación o de gravísimas inclemencias climáticas que hicieren imposible el acceso al lugar de trabajo por falta de medios de transportes, previa acreditación de tales extremos, se considerará justificada la ausencia de los trabajadores involucrados.-

ARTÍCULO VIGÉSIMO SEXTO: MUDANZAS: Los trabajadores tendrán derecho, sin mengua en su salario, a un (1) día por año para mudanza. Para ser abonada esta licencia especial el trabajador deberá acreditar fehacientemente la realidad de su cambio de domicilio.

CAPITULO V: ROPA DE TRABAJO Y ELEMENTOS DE SEGURIDAD

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

ARTICULO VIGÉSIMO SEPTIMO: De acuerdo a la específica actividad desarrollada y a la operatoria de la empresa, la misma proveerá a todo el personal comprendido en el presente convenio de la siguiente indumentaria:

- a) **Ropa de invierno:** dos pantalones largos, dos camisas mangas largas, una campera de abrigo de tipo impermeable (cada dos años). Además se entregará un equipo de protección térmica contra el frío para todo el personal de control de muelle (abordo y en tierra), mantenimiento de equipos, Reefers e Inspectores de Contenedores.
- b) **Ropa de verano:** un pantalón largo (tela de estación), una camisa manga corta (tela de estación), dos bermudas y dos remeras mangas cortas.
- c) **Zapatos de seguridad:** Un par de botines del tipo tractor los que serán entregados una vez cada seis meses y serán cambiados cada vez que se deterioren por desgaste o rotura.

La indumentaria indicada será entregada por la empresa cada 6 meses, siendo obligación del trabajador el uso de la misma durante toda la jornada laboral.

Además, la empresa hará entrega a cada trabajador de todos los elementos de protección personal de uso obligatorio que correspondan cada tarea y puesto de trabajo en función a la evaluación de riesgos efectuada periódicamente y aprobada por la ART.

Tanto la indumentaria como los elementos de protección personal serán repuestos al trabajador más allá de los plazos establecidos previamente, cada vez que éstos se desgasten, contra entrega de la indumentaria o elemento desgastado.

En el caso de los trabajadores que se desempeñen en las Áreas Taller y Mantenimiento, se les entregaran 3 equipos por año de la indumentaria y demás elementos detallados en el presente artículo.

CAPITULO VI: APORTES Y CONTRIBUCIONES

ARTÍCULO VIGESIMO OCTAVO: APORTES SINDICALES: La empresa será agente de retención de las cuotas y/o aportes sindicales establecidos por cada organización gremial conforme con la legislación vigente, con destino a las Organizaciones Sindicales de Primer Grado que integran la FEMPINRA incluidas en la presente Convención.

ARTICULO VIGESIMO NOVENO: APORTE SOLIDARIO

De acuerdo al artículo 37 de la ley 23551 y 9 de la ley 14250 se establece un Aporte Solidario de un 1,5% de las remuneraciones totales, a cargo de cada uno de los trabajadores no afiliados beneficiarios del presente Convenio Colectivo con destino a la

Organización Sindical de Primer Grado que integra la FEMPINRA, que corresponda conforme el encuadramiento del trabajador. Este aporte tendrá la misma vigencia que la acordada entre las partes en el art. 2 del presente convenio.

La parte empresaria se constituye en agente de retención de dichos fondos, el empleador se compromete a permitir la verificación por parte de los inspectores que a tal fin determine la parte gremial, de los aportes correspondientes al Aporte Solidario. El presente aporte vencerá conjuntamente con el resto de los aportes y contribuciones de Ley. Del presente aporte quedan eximidos los trabajadores que se encuentren afiliados a la entidad sindical que corresponda.

ARTICULO TRIGESIMO. FONDO CONVENCIONAL ORDINARIO

Tomando en consideración que la entidad FEMPINRA presta efectivo servicio en la capacitación y atención de los intereses particulares y generales de trabajadores de la actividad que integran sus entidades adheridas, sean los mismos sean o no afiliados, resulta necesario reconocer el establecimiento de un aporte convencional. Con dichos fondos de pago mensual, las entidad Sindical de 2do. Grado realizará todo tipo de actividad que propicie la elevación cultural, educativa y de capacitación profesional.

A tales efectos, resulta necesario estructurar un sistema que cuente con los medios suficientes que hagan factible afrontar gastos y erogaciones que habrá de demandar el cumplimiento del propósito enunciado. Por ello, se conviene en instituir una contribución convencional, consistente en la obligación, a cargo de la empresa, de contribuir con el **1,50%** (uno y medio por ciento) mensual, calculado sobre el total de las remuneraciones brutas abonadas al personal beneficiario de la presente convención colectiva a la FEDERACIÓN MARÍTIMA, PORTUARIA Y DE LA INDUSTRIA NAVAL DE LA REPÚBLICA ARGENTINA.

Dicha contribución es totalmente ajena a los aportes y contribuciones que surjan de otras disposiciones o de las leyes de Obra Social y tendrá como vencimiento los días 15 de cada mes.

Las sumas correspondientes deberán ser depositadas en la cuenta que se indique por la Federación signataria al efecto.

ARTÍCULO TRIGESIMO PRIMERO. CONTRIBUCIÓN EXTRAORDINARIA:

Las partes convienen que la empresa efectúe una contribución mensual con destino a las entidades Sindicales de Primer Grado que integran la FEMPINRA, equivalente al Dos (2%) de todas las remuneraciones mensuales brutas que se abone al personal comprendido en la presente Convención para ser destinado a Acción Social, y en procura de alcanzar los fines que prevén sus estatutos (Art. 9 Ley 23.551 y Art. 4 Decreto 467/88).

Tales sumas serán abonadas conjuntamente con el pago de los aportes y contribuciones de Ley y deberán ser depositadas por los empleadores en la cuenta que indique la Organización Sindical correspondiente y/o contra entrega de recibo de la misma.

[Handwritten signatures on the left margin]

[Handwritten signatures on the right margin]

[Large handwritten signatures at the bottom of the page]

ARTICULO TRIGÉSIMO SEGUNDO. A los efectos de determinar el valor de las contribuciones indicadas en los arts. 30 y 31 de la presente Convención, sin perjuicio de la base de cálculo, se establece que el monto total de estas contribuciones será como máximo de \$ 15.500, el cual equivale al 3,5% de los salarios básicos, antigüedad y presentismo de los trabajadores convencionados, por lo que se reajustará el mencionado tope en caso de incrementos o actualizaciones de los citados conceptos remuneratorios. En el supuesto de resultar aplicable este tope máximo se conviene que la misma será destinada en un 43% para cumplir con la obligación prevista en el art. 30 y el 57% para cancelar la obligación indicada en el art. 31.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO TERCERO. REGLA GENERAL: Las contribuciones y/ aportes pactados, sustituyen de pleno derecho, anulan y reemplazan, cualquier otra contribución y/o aporte a cargo de la empresa y o de los trabajadores que tuviere origen en anteriores Convenciones Colectivas en vigencia en la empresa.

CAPITULO VII: ORDENAMIENTO DE RELACIONES GREMIALES

ARTÍCULO TRIGÉSIMO CUARTO: COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN, VERIFICACIÓN Y APLICACION:

Se constituye la Comisión Paritaria de Interpretación, Verificación y Aplicación de esta Convención, la que estará integrada por igual número de representantes titulares y suplentes designados por las partes signatarias, quienes podrán designar los asesores que consideren necesarios para el mejor desenvolvimiento de su cometido.-

En esta primer conformación de la Comisión, tanto los miembros titulares como los suplentes tendrán que ser elegidos por cada parte entre los integrantes de la Comisión Negociadora que ha intervenido en la confección de este convenio, quienes están obligados a permanecer en la misma por un período de ciento ochenta días a partir de la homologación del mismo, pudiendo luego ser reemplazados por otros miembros paritarios.-

En todo el ámbito de esta Convención la Comisión será el organismo de interpretación de la misma.- Su funcionamiento se ajustará a lo acordado por las partes signatarias en el presente -dentro de los términos de la ley 14.250 (t.o. con sus modificaciones y reglamentaciones)- y está facultada para:

- A pedido de cualquiera de las dos partes signatarias o de la Autoridad de Aplicación, interpretar los alcances de la presente, verificando su cumplimiento;
- A pedido de cualquiera de las dos partes signatarias, intervenir en las controversias o conflictos de carácter individual o pluriindividual que puedan surgir con la interpretación y/o aplicación de las disposiciones de este convenio colectivo;
- Al suscitarse un conflicto colectivo de intereses, intervenir cuando ambas partes de esta Convención así lo acuerden;
- Clasificar a los trabajadores en las categorías previstas en este convenio y asignar categorías a tareas no descriptas;

e) Clasificar las nuevas tareas que se creen y reclasificar las que experimenten modificaciones por efecto de las innovaciones tecnológicas o nuevas formas de organización de la empresa;

En función de las facultades enunciadas precedentemente, esta Comisión tomará intervención en las siguientes cuestiones atinentes a esta Convención

- Higiene y Seguridad.
- Mejoras de Productividad y Tecnología.
- Jornada de Trabajo y modalidades.
- Seguridad Social.

Cualquiera de las partes podrá solicitar que se reúna la Comisión Paritaria, debiendo notificar a la otra parte la cuestión o cuestiones que se someterán a consideración del Organismo Paritario, el que si así corresponde, deberá integrarse y funcionar dentro de los diez (10) días de convocado.

Se considerará práctica desleal la negativa a participar de tal convocatoria, a no concurrir a las reuniones, las que se llevarán a cabo con la participación de representantes de ambas partes cualquiera sea el número de presentes.-

La Comisión deberá expedirse sobre la cuestión a la que se avoque dentro de los 60 (sesenta) días corridos de planteada la cuestión y sus decisiones quedarán incorporadas al Convenio Colectivo de Trabajo como parte integrante del mismo.-

Esta Comisión o cualquiera de sus miembros en forma independiente podrán denunciar la falta de cumplimiento o violación de la presente Convención Colectiva de Trabajo ante el Ministerio de Trabajo o autoridad administrativa competente.

La empresa comprendida en el ámbito de aplicación de la presente convención colectiva de trabajo se obliga a permitir a esta Comisión la verificación de cumplimiento del presente Convenio Colectivo y demás disposiciones legales vigentes.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO QUINTO: PLAZOS: Para el caso que cualquiera de las partes plantee una cuestión de interpretación y/o aplicación del presente convenio a consideración de la Comisión Paritaria de Interpretación, si la misma no fuere resuelta en un plazo máximo de noventa (90) días corridos de formulada la petición, se considerará automáticamente que por el solo transcurso del tiempo existe un conflicto de derecho, habilitando a cualquiera de las partes signatarias a concurrir por ante los tribunales laborales competentes o al Ministerio de Trabajo de la Nación para que dirima el mismo. A los efectos de actuaciones judiciales y administrativas las partes se reconocen recíprocamente personería suficiente y determinan que será materia a dirimir, la cuestión en los términos en que fuera planteada originalmente.-

ARTÍCULO TRIGÉSIMO SEXTO: CONFLICTOS COLECTIVOS, PROCEDIMIENTO PREVENTIVO: Con carácter previo a la iniciación de medidas de acción sindical, ante la primera existencia de una situación de conflicto colectivo de trabajo de intereses y no de derecho, las entidades signatarias del presente convenio deberán sustanciar el siguiente procedimiento:

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Candiano', 'Bog', and others.]

1) Ante la existencia de cualquier diferendo de naturaleza colectiva que no pudiera ser solucionado a través de los mecanismos normales se convocará a la Comisión Paritaria del artículo trigésimo cuarto.-Dicha Comisión, actuará a pedido de cualquiera de las partes signatarias del presente, debiendo notificar a las entidades involucradas en el diferendo, de la apertura del procedimiento que se sustanciará a partir de las cuarenta y ocho (48) horas hábiles de recibidas las notificaciones.-

Si algunas de las partes no compareciera encontrándose debidamente notificada, la Comisión continuará con la tramitación del procedimiento.-

La Comisión deberá concluir su tarea dentro de los cinco (5) días hábiles contados a partir de la apertura del procedimiento, pudiendo prorrogar dicho plazo a pedido de las partes y mediante resolución fundada.-

Si dentro del plazo señalado se arribara a un acuerdo conciliatorio la Comisión lo volcará en un acta entregando copia de la misma a cada parte.

Vencidos los plazos previstos sin haberse obtenido acuerdo conciliatorio, la Comisión producirá un resumen de los trabajos efectuados el que eventualmente será elevado oportunamente a la autoridad de aplicación.

2) En el caso de haberse agotado el procedimiento previsto en el apartado 1, precedente, sin arribar a una conciliación, la parte disconforme deberá comunicar a la Comisión Negociadora la situación de conflicto para que ésta a su vez la informe a las restantes partes afectadas, como así también las medidas de fuerza concretas que se proponga aplicar, ello con una anticipación no menor de setenta y dos (72) horas hábiles respecto de la iniciación de la primera de dichas medidas. Cualquier medida de acción directa que se tome al margen de lo establecido en la presente convención, será considerada violatoria de la misma, a los efectos que pudiera corresponder. -

ARTÍCULO TRIGESIMO SEPTIMO: RECONOCIMIENTO SINDICAL: La empresa incluida en la presente Convención, reconoce expresamente a la FEMPINRA y a las entidades sindicales de Primer Grado signatarias del presente como las legítimas representantes de los trabajadores incluidos en éste Convenio Colectivo, obligándose al integro respeto de sus respectivas Personerías Gremiales.

ARTÍCULO TRIGESIMO OCTAVO: COMISIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: Créase en el ámbito del presente acuerdo esta Comisión que será integrada por tres (3) representantes de la Organización Sindical y tres (3) representantes de la empresa, quienes podrán contar con asesores designados al efecto.

La función de la Comisión será velar por el cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo con relación a los trabajadores incluidos en el presente acuerdo, diseñando y proponiendo acciones, planes y cursos tendientes a la capacitación de los trabajadores, a la prevención de los accidentes y enfermedades y a la instauración del concepto y ejecución del Trabajo Seguro.

Del mismo modo la empresa por medio de la Aseguradora de Riesgos del Trabajo que corresponda, solicitará un examen de Salud cada seis (6) meses para determinar los valores de contaminación, resultante del lugar de trabajo (Polo Petroquímico de Dock Sud), como así también llevara un Registro del mismo que estará a disposición de los

trabajadores, para su posterior tratamiento en el marco de la Comisión. Dicho examen deberá constar como mínimo de los siguientes análisis:

- a) PLOMBEMIA EN SANGRE Y ORINA
- b) FENOLES EN ORINA
- c) ACIDO HIPURICO EN ORINA.

Las ausencias por la realización de los exámenes y/u observaciones correspondientes se consideraran justificadas y abonadas y serán realizadas en horario de labor del trabajador de que se trate.

ARTÍCULO TRIGESIMO NOVENO: En materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, equipos de protección personal y vestuario serán de aplicación la Ley 24.557 o la norma que la reemplace, Ley 19.587, Decreto 351/79 y demás normativa aplicable vigente o que la reemplace.

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO: En materia de la Seguridad Social serán de aplicación las Normas que Regulan cada uno de los Regímenes o Subsistemas.

ARTÍCULO CUADRAGESIMO PRIMERO: COMPROMISO AL DIÁLOGO: Sin perjuicio de las disposiciones pactadas en los artículos pertinentes precedentes, las partes signatarias de esta convención comprometen su firme decisión de solucionar todos los conflictos que surjan por la aplicación de este acuerdo y que afecten al normal desarrollo de las actividades, utilizando de manera constructiva y efectiva todos los recursos de diálogo, negociación y autorregulación que correspondan aplicarse.

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO SEGUNDO: CLAUSULA DE COMPROMISO MUTUO: Las partes reconocen que los objetivos del Sindicato de fomentar las oportunidades de trabajo y empleo y la seguridad de sus miembros van de la mano y son dependientes de la creciente y constante competitividad y estabilidad financiera de la empresa. Asimismo se reconoce que los objetivos mutuos de las partes pueden lograrse, sobre todo, mediante un compromiso conjunto de mejorar constantemente las relaciones de trabajo, la productividad, la salud, la seguridad, la capacitación, educación e inversión en Tecnología y más importante aún en Recursos Humanos. Teniendo esto en cuenta, las partes deben abandonar las antiguas formas de relacionarse en una atmósfera de desconfianza e impulsar un clima de confianza mutua y aceptarse recíprocamente, de buena fe.

ARTICULO: CUADRAGESIMO TERCERO: APORTES JUBILATORIOS: Las partes acuerdan que por las características de las tareas operativas que se describen en la presente convención, resulta aplicable a partir de la firma de la presente a los trabajadores las disposiciones del Decreto 5912/72, obligándose la empresa a canalizar los aportes previsionales del personal de acuerdo a lo establecido en la norma citada y en las Resoluciones que para cada Sindicato actuante han sido dictadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

ARTICULO: CUADRAGESIMO CUARTO: DELEGADOS DE PERSONAL. PARITARIOS Y/O MIEMBROS DE COMISIONES DIRECTIVAS. En materia de representación de los delegados de personal en la empresa será de aplicación lo dispuesto en la Ley 23.551 y Decreto 467/88. Los delegados de personal , paritarios y miembros de las comisiones directivas nacional como seccionales, tanto de la Federación signataria como de las entidades sindicales de primer grado que la integran dispondrán de un crédito anual de 192 horas con goce de remuneración para dedicarlo a tareas sindicales. Una vez agotado dicho crédito anual y si la petición de la organización sindical resultara justificada por la necesidad de cumplimiento de funciones gremiales se evaluará el otorgamiento de nuevos días con licencias remuneradas por encima del crédito anual establecido.

ARTICULO CUADRAGÉSIMO QUINTO.- MEJORES BENEFICIOS

Las cláusulas y beneficios laborales y salariales establecidos en la presente Convención se considerarán mínimos, prevaleciendo en tal caso las mejores condiciones y/o derechos que los trabajadores de la empresa se encuentren percibiendo y/o gozando, con motivo de la vigencia de otros instrumentos legalmente vigentes, que se hayan incorporado a sus contratos individuales con excepción de Convenio Colectivo de Trabajo vigente hasta la fecha de éste, el cual se reemplaza y sustituye.

En prueba de conformidad, previa lectura y ratificación, se firman Tres (3) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, en Buenos Aires a los veintidós (22) días del mes de mayo del año dos mil seis, dejándose constancia de que cada parte procede a hacer retiro de su ejemplar, que oportunamente ratificarán ante la autoridad de aplicación, a quién solicitan la homologación del presente instrumento convencional.-



INDICE

1. Resumen Ejecutivo

- a. Objeto
- b. Consideraciones para su determinación
- c. Procesos sobre los cuales se aplica

2. Esquema general

3. Glosario

4. Régimen de Productividad por Volumen - Mecanismo de determinación de puntos para cada empleado

- Asignación base
- Evolución en la asignación de puntos
- Sanciones disciplinarias
- Redistribución de puntos

5. Régimen de Productividad por Volumen - Determinación

- Fondo de Productividad
- Valor del punto de productividad
- Fondo de Reserva

Anexo 1: Determinación del Incentivo a la Productividad – Proceso Operaciones (IP-Op)

- Productividad Promedio Mensual por mano (PPM) requerida y sistema de incentivo
- Productividad mínima

Anexo 2: Determinación del Incentivo a la Productividad – Proceso Mantenimiento (IP-Ma)

- Confiabilidad Promedio Mensual (CPM) objetivo y sistema de incentivo
- Confiabilidad mínima de Pórtico por buque
- Asignación de horas a Ordenes de Trabajo (OT)

Anexo 3: Determinación del Incentivo a la Productividad – Proceso CFS (IP-Cf)

- Eficiencia Operativa CFS (EOcfs) objetivo y sistema de incentivo
- Mínimo de eficiencia operativa

Anexo 4: Determinación del Incentivo a la Productividad M&R (IPm&r)

- Fondo de Productividad
- Valor del punto de productividad
- Fondo de Reserva

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

INCENTIVO A LA PRODUCTIVIDAD - MAYO 2006

- Eficiencia Operativa M&R (EOM&r) objetivo y sistema de incentivo



Handwritten signatures and initials scattered across the page, including names like 'Pul', 'Hain', 'Prest', 'Belen', 'MEL', 'Pul', 'Cruz', 'Cruz', and 'Cruz'.



1. RESUMEN EJECUTIVO

a. Objeto

El Incentivo a la Productividad (IP) es una remuneración variable mensual para el personal Incluido en Convenio cuyo objetivo es alinear la remuneración del empleado con los indicadores de productividad y eficiencia de la operación así como con la equidad del desempeño grupal e individual.

Es un adicional al Salario Básico, sujeto a retenciones y no es base de cálculo para otros adicionales convencionales.

Al ser un adicional al salario que premia la productividad alcanzada por los empleados en cada proceso, para acceder a su cobro se deben cumplir dos condiciones básicas:

- Concurrir a trabajar (Anexo I, Punto 4)
- No haber recibido sanciones disciplinarias (Anexo I, Punto 3)

b. Consideraciones para su determinación

La metodología para la determinación del IP se basa en:

- Asignar puntos a cada empleado: Los puntos son asignados en función a las categorías y pueden aumentar o disminuir mes a mes en relación al desempeño individual y a eventuales redistribuciones de puntos entre los participantes del premio. **Anexo 1**
- Determinar el valor de esos puntos: El mismo se calcula en función al volumen operado y a la productividad / eficiencia con que se operaron.

En consecuencia, las principales variables sobre las cuales trabaja son:

- a. Cantidad de empleados
- b. Categorías de los puestos
- c. Volumen operado
- d. Productividad / eficiencia lograda en los procesos
- e. Desempeño individual

Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left side and several smaller ones on the right side.

INCENTIVO A LA PRODUCTIVIDAD - MAYO 2006



f. Redistribuciones de puntos entre los participantes del premio

Por lo tanto, el IP se incrementa a medida que se minimizan los recursos afectados al proceso y se obtiene mejor productividad y eficiencia.

c. Procesos sobre los que se aplica

Se definen dos Sistemas de Incentivo:

Incentivo a la Productividad (IP): Esto incluye los procesos de carga/descarga y entrega/recepción de contenedores (llenos / vacíos y dry / reefer) y mercadería suelta. Involucra a Operaciones, CFS, Mantenimiento de Equipos y Servicios, excepto M&R. En base al volumen de contenedores y mercadería operados y a la totalidad del personal involucrado en los procesos, se determina el PP. **Anexo 2**

Luego el IP se multiplica por un índice de eficiencia operativa en función de los recursos afectados y de la productividad / eficiencia lograda, determinando así el incentivo de cada empleado según el proceso al cual esté afectado, a saber:

- i. Operaciones (IP-Op) **Anexo 3**
- ii. Mantenimiento de equipos (IP-Ma) **Anexo 4**
- iii. CFS (IP-Cf) **Anexo 5**

Incentivo a la Productividad M&R (IPm&r): Esto incluye el proceso de mantenimiento y reparación de contenedores. En base al volumen de contenedores lavados y reparados, a la totalidad del personal involucrado en el proceso y a la eficiencia operativa del proceso, se determina el IPm&r.

Anexo 6

2. ESQUEMA GENERAL

Procesos de carga/descarga y entrega/recepción de contenedores (llenos y vacios, dry y reefer) y mercadería suelta

Volumen Ctrs x \$ por ctrs = Fondo \$ / Puntos = Valor del Punto x Cantidad de puntos de la persona = **IP**

Carga y Descarga de Contenedores y otras cargas (15 tn = 1 ctr) de buques y barcazas.

Sumatoria de puntos asignados a cada empleado de todo el personal de Operaciones, CFS, Mantenimiento y Servicios, excepto M&R

En función a su categoría mas menos las redistribuciones generales del grupo y por desempeño individual

IP x PPM = Incentivo Proceso Operaciones y Servicios, excepto M&R (IP-Op)

IP x CPM = Incentivo Proceso Mantenimiento (IP-Ma)

IP x EOcfs = Incentivo Proceso CFS (IP-Cf)

Proceso de mantenimiento y reparación de contenedores

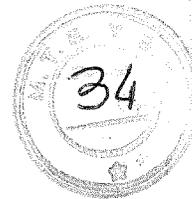
Ctrs lavados x \$ por lavado + Horas de reparación x \$ por hora = Fondo \$

Fondo \$ / Puntos = Valor del Punto x Cantidad de puntos de la persona = **IPm&r**

Sumatoria de puntos asignados a todo el personal de M&R

En función a su categoría mas menos las redistribuciones generales del grupo y por desempeño individual

IPm&r x EOm&r = Incentivo Proceso M&R



3. GLOSARIO

IP = Incentivo a la Productividad

IP-Op = Incentivo a la Productividad Proceso Operaciones y Servicios, excepto M&R

PPM = Productividad Promedio Mensual de buque por mano

TDR = Terminal Departure Report o Cierre Operativo por buque enviado a cliente.

IP-Ma = Incentivo a la Productividad del Proceso Mantenimiento

CPM = Confiabilidad Promedio Mensual de todos los equipos

OT = Ordenes de Trabajo

IP-Cf = Incentivo a la Productividad del Proceso CFS

EOcfs = Eficiencia Operativa CFS

IPm&r = Incentivo a la Productividad M&R

EOm&r = Eficiencia Operativa proceso M&R



4. Régimen de productividad por volumen - Mecanismo para la determinación de puntos de cada empleado

Los puntos de productividad se asignan a cada empleado según el puesto que ocupe y se incrementan / disminuyen mensualmente según el desempeño individual y las eventuales redistribuciones de manera equitativa.

4.1 Asignación base: La cantidad de puntos asignada a cada empleado se establece según la categoría y evolución en la misma, a saber:

ITEM	CATEGORÍA	MINIMO	MEDIO	MAXIMO
1	Guinchero de Pórtico	190	210	230
2	Guinchero de Trastainer	130	150	170
3	Guinchero de Containera de Llenos	90	105	120
4	Guinchero de Containera de Vacíos	60	70	80
5	Guinchero de Autoelevador	20	30	40
6	Apuntador Carga y Descarga	50	70	90
7	Empleado Administrativo de Control de Gates	40	55	70
8	Apuntador Posicionador de contenedores	60	80	100
9	Administrativos de áreas operativas A	80	100	120
10	Administrativos de áreas operativas B	50	60	70
11	Apuntador Operario de CFS	30	50	70
12	Técnico de Mantenimiento de Equipos	130	165	200
13	Medio Oficial de Mantenimiento de Equipos	90	105	120
14	Aprendiz de Mantenimiento de Equipos	40	60	80
15	Técnico Controlador de Equipos Refrigerados	120	160	200
16	Medio Oficial Controlador Equipos Refrigerados	70	90	110
17	Aprendiz Controlador de Equipos Refrigerados	30	50	60
18	Inspector de Contenedores	100	120	140
19	Oficial Múltiple de Reparación de Contenedores	100	115	130
20	Oficial de Reparación de Contenedores	80	90	100
21	Medio oficial de reparación de contenedores	50	60	70
22	Aprendiz de Reparación de contenedores	20	30	40
23	Operario auxiliar de operaciones	20	30	40
24	Mantenimiento Edificio y Civil	60	80	100
25	Pañolero	70	90	110

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Estos puntos básicos serán afectados en más o en menos en función de las evaluaciones periódicas que se realicen para cada colaborador, según se detalla en el punto 3 y las eventuales redistribuciones que se detallan en el punto 4.

4.2 Evolución en la asignación de puntos: Cada empleado irá evolucionando en la asignación de puntos en relación a:

4.2.1. Dentro de la misma Categoría: Será conforme a la permanencia en el puesto de trabajo y al rendimiento del empleado en el trabajo en equipo en pos del logro de los objetivos definidos (evaluaciones periódicas de desempeño y la correspondiente al período que se este liquidando), según el siguiente esquema:

Mínimo: aplicable a todo trabajador que se incorpora en la Categoría, hasta el cumplimiento de un año de antigüedad en la misma, siempre que su desempeño haya sido como mínimo de nivel esperado.

Medio: aplicable a todo trabajador con más de un año de antigüedad en la Categoría, hasta el cumplimiento de su segundo año de antigüedad en la misma, siempre que su desempeño haya sido como mínimo el nivel esperado.

Máximo: Será aplicable a todo trabajador con más de dos años de antigüedad en la Categoría, siempre que su desempeño haya sido como mínimo el nivel esperado.

Se entiende por nivel de desempeño esperado cuando el empleado haya tenido en los últimos dos años un índice de desempeño de entre 0,8 y 1,1 (Según Sistema de Evaluación de Desempeño Vigente) y no haya sido objeto de sanciones conforme se describe en el punto 3.

NOTA: En el caso de aquellas categorías en las que la calificación del ocupante puede ser certificada por entes específicos se requerirá dicha certificación como condición para acceder al máximo puntaje de la Categoría.

Ejemplos:

- Certificación IICL para los Inspectores de Contenedores;
- Termoking / Carrier/ Daiking para Técnicos Reefers;
- Certificación de Soldador para Oficiales Múltiples de M&R;

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

INCENTIVO A LA PRODUCTIVIDAD - MAYO 2006

37

- Título de técnico o aprobación de exámen habilitante para los Técnicos de Mantenimiento)

4.2.2. Cambio de categoría: Se genera ante la oportunidad de puestos vacantes y en función al desempeño individual de cada empleado, accediendo al puntaje mínimo de la nueva categoría.

4.3. **Sanciones**: Son de aplicación para el caso de incumplimientos a normas, procedimientos, políticas o funciones básicas del puesto, que hayan sido tratadas a través del sistema disciplinario y que con posterioridad al descargo correspondiente hayan quedado registradas como responsabilidad del Empleado con registro en su Legajo. La aplicación de la medida correctiva será facultad directa de cada Gerencia con aprobación conjunta con la Gerencia de Recursos Humanos.

Nivel de medidas correctivas:

a) **Apercibimiento Escrito**: Serán causales de un apercibimiento escrito, entre otras, las siguientes acciones:

- Ingresos fuera de horario según procedimiento de asistencia y puntualidad vigente
- Disconformidad de los usuarios/ clientes de la Terminal
- Falta de notificación de anomalías del equipo o instalación a cargo
- Falta de colaboración general

b) **Severo llamado de atención**: Serán causales de un severo llamado de atención, entre otras, las siguientes acciones:

- Acciones negligentes que ocasionen pérdidas materiales menores para la Empresa o terceros (ejemplo, roturas menores de máquinas, equipos o herramientas a cargo por negligencia)
- Reiterado incumplimiento a los tiempos determinados para cada OT
- Falta de cuidado del equipo a su cargo
- Utilización incorrecta de activos de la Empresa, sin generación de daños materiales
- Reiteración de incumplimiento de normas de salud, seguridad y medio ambiente, aún cuando no hayan generado perjuicios concretos
- Falta de Orden y Limpieza en las instalaciones y / o equipos asignados
- Atención negligente a Clientes o terceros

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

INCENTIVO A LA PRODUCTIVIDAD - MAYO 2006

38

- Reiteración sucesiva de sanciones disciplinarias de menor gravedad (apercibimiento escrito) independientemente del motivo que las haya generado

c) **Suspensión de tareas:** Serán causales de suspensión de tareas, entre otras, las siguientes acciones:

- Abandono del puesto de trabajo, sin aviso previo
- Acciones que alteren el orden, el clima y ambiente de trabajo, que impidan la realización normal de tareas o crean riesgos para personas o bienes.
- Acciones que atenten contra la línea de supervisión y control deteriorando el sistema normativo laboral e impidan el desarrollo de la operación y prestación del servicio.
- Incumplimiento de Procedimientos, Normas o Políticas que desencadenen en daños a las personas, equipos, instalaciones o bienes de la Empresa o de terceros, y produzcan alteraciones serias de la productividad.
- Incumplimiento de Normas o Procedimientos que le generen daños a la Empresa por implicar intimaciones, infracciones, acciones legales, comerciales u de otro tipo en su contra.
- Acciones que generen una perturbación a la seguridad de la Terminal.
- Reiteración sucesiva de sanciones disciplinarias de menor gravedad (apercibimiento escrito o severo llamado de atención) independientemente del motivo que las haya originado.

4.4 Redistribución de puntos: La empresa ha definido el sistema por el cual aporta \$ a una bolsa fondo de productividad y luego este se reparte entre los partícipes Considerando que la productividad es una remuneración variable cuyo objetivo es el de reconocer económicamente la eficiencia de cada partícipe en su puesto de trabajo, y teniendo en cuenta que al producirse ineficiencias o ausencias de los mismos se afecta la carga de trabajo de sus compañeros de equipo, es que se genera un mecanismo equitativo que redistribuya los puntos de productividad que no se le abonan al personal que haya recibido sanciones o ausente, a los fines de premiar los mayores esfuerzos del resto del equipo de la manera mas equitativa posible. Este mecanismo opera de la siguiente manera:

a. **Generación de puntos a redistribuir:** Habrá puntos a redistribuir cuando el origen de los mismos sea debido a que hayan sido descontados por

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

INCENTIVO A LA PRODUCTIVIDAD - MAYO 2006

39

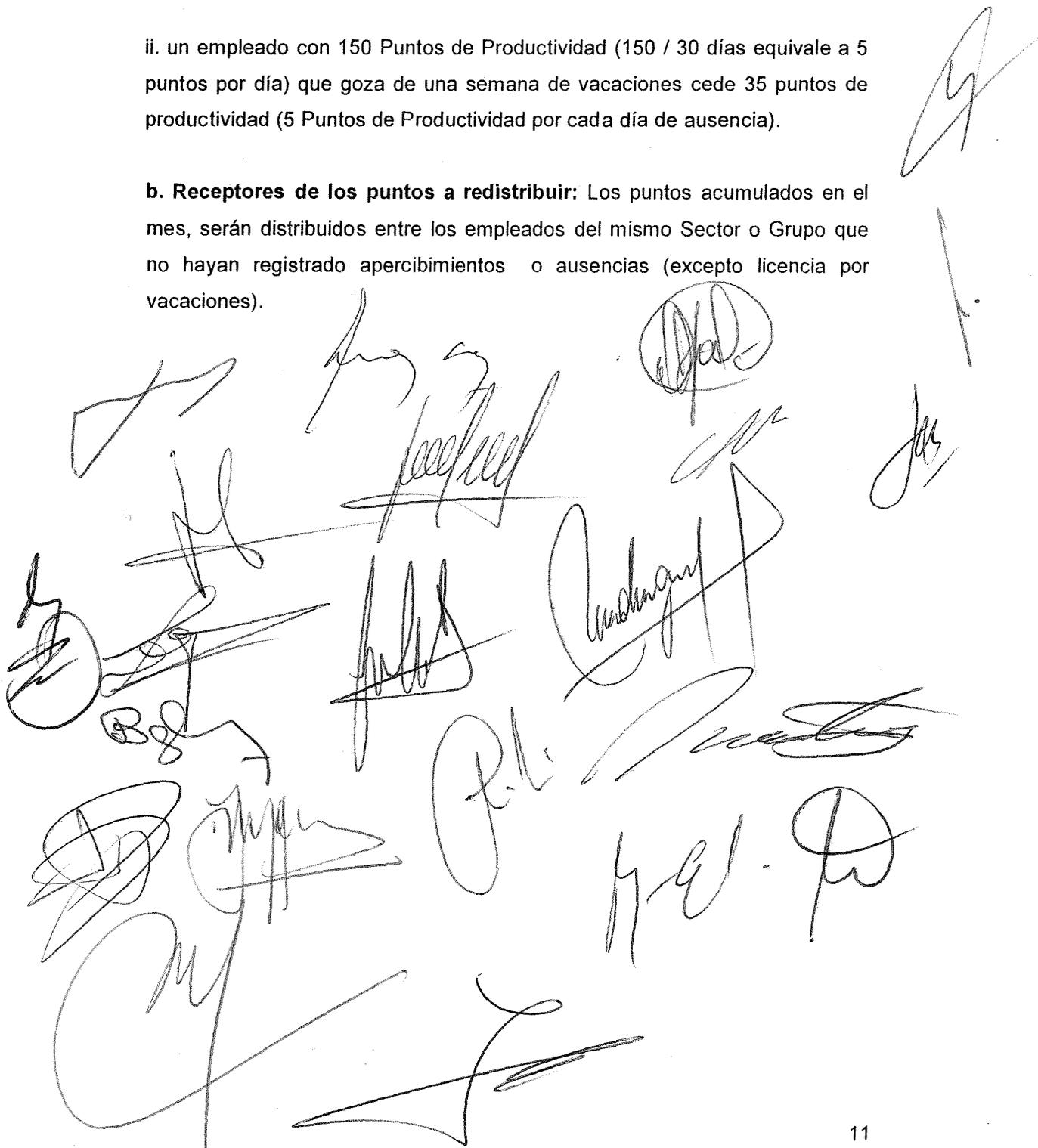
apercibimientos individuales y por ausencias justificadas e injustificadas, incluyendo las legales (licencias), que tengan efecto en el mes de cálculo del premio, en base a un mes de 30 días.

Ejemplos:

i. un empleado con 150 puntos con un descuento de un 20% por un apercibimiento escrito, cede 30 puntos a la redistribución.

ii. un empleado con 150 Puntos de Productividad (150 / 30 días equivale a 5 puntos por día) que goza de una semana de vacaciones cede 35 puntos de productividad (5 Puntos de Productividad por cada día de ausencia).

b. Receptores de los puntos a redistribuir: Los puntos acumulados en el mes, serán distribuidos entre los empleados del mismo Sector o Grupo que no hayan registrado apercibimientos o ausencias (excepto licencia por vacaciones).



5. Régimen de Productividad por Volumen - Determinación del Incentivo a la Productividad (IP)

5.1 Fondo de Productividad = Movimientos del Mes (1) x Valor del movimiento (2)

(1) la cantidad de Contenedores movidos de Buque y Barcazas (cargados, descargados y removidos facturables), acumulada en el mes (desde el día 16 al 15). Para el caso de las operaciones de buques de carga general, se computa 1 movimiento por cada 15 Tn. de carga / descarga. La cantidad de Contenedores y Carga general operada en cada período la suministra el área de Operaciones y es revisada por la Gerencia de RRHH y aprobada por la Gerencia General.

(2) el valor unitario (\$) fijo por cada contenedor movido. Este valor es definido por la Dirección, y comunicado a los participantes del Premio. El mismo podrá ser modificado de acuerdo a las necesidades del negocio.

Ejemplo:

Movimientos del Mes = 22.000 Contenedores

Valor del Movimiento = \$ 7,17

Fondo de Productividad = 22.000 x \$ 7,17 = \$157.740

5.2 Valor del Punto de Productividad = Fondo de Productividad / cantidad total de puntos (1)

(1) La cantidad total de puntos correspondientes a la dotación surge de sumar la totalidad de los puntos asignados cada empleado afectado a este proceso.

Ejemplo:

Fondo de Productividad = \$157.740

Puntos distribuidos a los empleados = 24.500

Valor del punto de productividad = \$157.740 / 24.500 = \$ 6,44

5.3 Fondo de Reserva: El mismo tiene por objeto minimizar las variaciones significativas en el valor monetario del punto de productividad ante variaciones coyunturales o estacionales en el volumen de trabajo de la Terminal. El mismo funciona de la siguiente manera:

INCENTIVO A LA PRODUCTIVIDAD - MAYO 2006



- a) Determinado el valor (\$) del punto de productividad se lo compara contra el valor promedio del punto en los últimos seis (6) meses.
- b) Si el valor del punto de productividad del mes en cuestión está entre -10% y +10% del promedio de los últimos seis meses, se aplica el valor del punto del mes.
- c) Si el valor del punto de productividad del mes en cuestión está por encima del +10% del promedio de los últimos seis meses, se reserva el excedente del +10% (\$) por cada punto, como aporte para el Fondo.
- d) Si el valor del punto de productividad del mes en cuestión está por debajo del -10% del promedio de los últimos seis meses y el Fondo de Reserva tiene saldo positivo, se aporta dinero al premio hasta que el valor del punto esté en -10% del promedio o hasta consumir la totalidad del fondo de reserva disponible.
- e) La empresa podrá realizar aportes voluntarios al Fondo de Reserva, los cuales serán recuperados por los aportes correspondientes del sistema de liquidación mensual.

Mensualmente se informa junto con el premio correspondiente la evolución del Fondo de Reserva de acuerdo al siguiente ejemplo teórico:

Evolución del Fondo de Reserva				
Mes	Aporte del Fondo a la liquidación del mes	Aporte de la liquidación del mes al Fondo	Aporte Empresa	Saldo
Ene-05	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 11.065,00
Feb-05	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 11.065,00
Mar-05	-\$ 4.439,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 6.626,00
Abr-05	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 6.626,00
May-05	-\$ 1.891,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 4.735,00
Jun-05	-\$ 4.735,00	\$ 0,00	\$ 8.500,00	-\$ 8.500,00
Jul-05	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	-\$ 8.500,00
Ago-05	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	-\$ 8.500,00
Sep-05	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	-\$ 8.500,00
Oct-05	\$ 0,00	\$ 3.426,00	\$ 0,00	-\$ 5.074,00
Nov-05	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	-\$ 5.074,00
Dic-05	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	-\$ 5.074,00

[Handwritten signatures and initials on the left side of the page]

[Handwritten signatures and initials on the right side of the page]



Anexo 1

Determinación del Incentivo a la Productividad - Proceso Operaciones (IP-Op)

Una vez obtenido el IP según se detalla en Anexo 2, para el personal involucrado en el proceso operativo de carga / descarga y entrega / recepción de contenedores (llenos / vacíos y dry / reefer), se multiplicará el IP por un índice de eficiencia operativa el cual se determina en base a la Productividad Promedio Mensual por mano (PPM) afectada al buque teniendo además en consideración el tipo de buque que se opere.

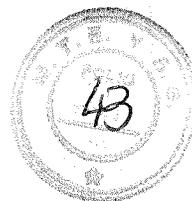
La productividad por mano se mide como la relación entre el total de movimientos del Buque, las horas totales netas de operación y las manos utilizadas.

Esta productividad se refleja en el Informe TDR (Terminal Departure Report). Se entiende por mano al conjunto operativo conformado por:

- un Pórtico
- dos RTG
- cinco camiones de movimiento interno
- 0,25 Spreader (1Spreader cada cuatro manos)
- 0,25 Containeras (1 containera cada cuatro manos)

a) PPM Target con mecanismo de incentivo: Se establece un objetivo de PPM sobre el cual se determina el esquema de incentivo / penalidad, según se detalla a continuación:

INCENTIVO A LA PRODUCTIVIDAD - MAYO 2006



PPM	% del IP a cobrar
<20	65%
>20 y <21	75%
>21 y <22	80%
>22 y <22,5	85%
22,5	100%
24	
25,5	
>25,5 y <26	115%
>26 y <27	120%
>27 y <28	125%
>28 y <29	130%
>30	135%

Cuando se alcanza el objetivo de PPM, con un margen de tolerancia de más / menos un Contenedor por hora, se percibe el 100% del IP.

Por cada Contenedor / hora por encima o debajo del objetivo de PPM, el porcentaje a aplicar del Incentivo a la productividad será el que se establece la Tabla.

b. Productividad mínima: Se define un objetivo de productividad mínima por mano de buque / servicio, a saber:

Buques del Servicio	Productividad mínima por Mano
Tango	21
Europa	22
ALCA	21
Golfo	22
MERCOSUR	19

Además del incentivo por la PPM de todos los barcos operados en el mes, se evalúa la resultante individual de cada buque. Cuando no se alcance el objetivo mínimo del Buque se descontará el 5% del incentivo. Es decir, un buque por debajo del mínimo se le aplica el 5% de descuento, dos buques 10%, tres buques 15% y cuatro buques 20%.

[Handwritten signatures and scribbles are present throughout the page, including 'my', 'neh', 'H', 'A', 'B', 'C', 'D', 'E', 'F', 'G', 'H', 'I', 'J', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z', '15', '16', '17', '18', '19', '20', '21', '22', '23', '24', '25', '26', '27', '28', '29', '30', '31', '32', '33', '34', '35', '36', '37', '38', '39', '40', '41', '42', '43', '44', '45', '46', '47', '48', '49', '50']



NOTA I: En el caso de que se presenten razones operativas especiales o de fuerza mayor que puedan afectar la productividad de un buque en particular, el mismo será considerado según corresponda para la aplicación del cálculo del incentivo. Se detallan algunas de las posibles situaciones que pueden darse:

- Tormentas o condiciones climáticas extremas (viento de más de 70 km / hora, niebla)
- Problemas de la carga abordo que impidan la normal operación.
- Demoras en la recepción / planificación del plano de carga que impidan una normal secuencia operativa.
- Buques que descarguen / carguen bultos Breaks Bulks que impliquen una operación fuera de standard.
- Causas de fuerza mayor que impidan el normal cumplimiento en el servicio de calesita para el movimiento interno de contenedores
- Problemas de la embarcación / carga con las Autoridades (Aduana, Migraciones, etc.)
- Pórticos sin operar por razones de alcance de los mismos.
- Falta de Equipamiento por fallas técnicas que impidan conformar la mano.

En todos los casos, la razón que corresponda se documentará formalmente y se computara correspondientemente para la liquidación final del incentivo.

NOTA II: las Tablas serán revisadas como mínimo cada seis meses.

Anexo 2

Determinación del Incentivo a la Productividad – Proceso Mantenimiento (IP-Ma)

Una vez obtenido el IP según se detalla en Anexo 2, para el personal involucrado en el proceso de mantenimiento de equipos, se multiplicará el IP por un índice de confiabilidad de equipos para todas las operaciones, denominado Confiabilidad Promedio Mensual (CPM) y un objetivo de confiabilidad mínima de Pórtico por buque.

a.) CPM objetivo y sistema de incentivo: Se entiende por CPM de los equipos a la relación entre las horas de funcionamiento reales versus las horas necesarias (horas equipo planificadas por Operaciones) para la operación. La CPM del parque de equipos de Pórticos, RTG, Containera y Spreader, se mide ponderando cada grupo de equipos en función de su importancia relativa según el siguiente detalle:

- Pórticos: 0,60 de ponderación
- RTG: 0,30 de ponderación
- Containeras / Spreaders: 0,10 de ponderación.

Ejemplo:

Pórticos:	94% de confiabilidad x 0,60 = 56,4
RTG's	82% de confiabilidad x 0,30 = 24,6
Containeras / Spreaders	90% de confiabilidad x 0,10 = 9
INDICE DE CONFIABILIDAD	= 90

Cuando se alcance el objetivo de confiabilidad promedio mensual, con un margen de tolerancia de más / menos 1%, se percibe el 100% del Premio a la Productividad.

Por cada 1% por encima o 2% por debajo del Target de CPM, se incrementará o reducirá el IP en un % según establece la Tabla que se adjunta:

[Handwritten signatures and scribbles covering the bottom half of the page, including names like 'Cay', 'Jz', 'A', 'Puentes', 'Candonga', and others.]

INCENTIVO A LA PRODUCTIVIDAD - MAYO 2006

46

CPM	% del IP a cobrar
<83%	65%
>83% y <84%	75%
>84% y <85%	80%
>85% y <86%	85%
86%	100%
88%	
91%	
>91% y <92%	115%
>92% y <93%	120%
>93% y <94%	125%
>94% y <95%	130%
>95%	135%

b) Confiabilidad mínima por pórtico semanal: Por cada semana que no se alcance la confiabilidad mínima de pórtico requerida, se descontará un 5% del IP. Es decir una semana por debajo del mínimo se descuenta un 5%, dos semanas 10%, tres semanas 15% y cuatro semanas 20%.

Confiabilidad de pórtico	Valor Mínimo por semana
Horas planificadas – horas de parada / horas planificadas	88%

NOTA I: En el caso de que se presenten razones operativas especiales o de fuerza mayor que afecten al funcionamiento de un equipo, el mismo será considerado según corresponda para la aplicación del cálculo del incentivo.

Se detallan algunas de las posibles situaciones que pueden darse:

- Roturas del equipo por accidentes y /o choques fortuitos (la negligencia no lo comprenderá)
- Condiciones climáticas extremas
- Falta de repuestos necesarios o reutilización de repuestos de otros equipos
- Falta de Equipos Auxiliares (Autoelevador, mainlift, etc.) y herramientas específicas.
- Falta de medios informáticos necesarios para la tareas

[Handwritten signatures and scribbles on the left side of the page]

[Handwritten signature on the right side of the page]

[Handwritten signature on the right side of the page]

[Large handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page]

INCENTIVO A LA PRODUCTIVIDAD - MAYO 2006

47

En todos los casos, la razón que corresponda se documentará formalmente y se computara correspondientemente para la liquidación del incentivo.

NOTA II: las Tablas serán revisadas como mínimo cada seis meses, o cada vez que se incorpore equipamiento nuevo, o se potencie o mejore el actual, dado que ambas acciones mejoran los niveles de confiabilidad.

A collection of approximately 20 handwritten signatures in various styles, some circled or crossed out, scattered across the page. The signatures are mostly in black ink and vary in complexity and legibility. Some are simple initials, while others are more elaborate cursive or stylized. A few are circled, and one is crossed out with a diagonal line.

INCENTIVO A LA PRODUCTIVIDAD - MAYO 2006



Anexo 3

Determinación del Incentivo a la Productividad – Proceso CFS (IP-Cf)

Una vez obtenido el IP según se detalla en Anexo 2, para el personal involucrado en el proceso de CFS, se multiplicará el IP por un índice de eficiencia operativa (EOcfs) el cual se calcula teniendo en consideración la relación entre:

- Las horas totales trabajadas del personal propio y horas de personal contratado por hora
- Cantidad de Contenedores operados: Desconsolidado, Consolidado, y equivalente de carga y descarga de camiones (0,60 camión = 1 Contenedor).

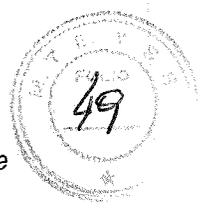
Total de Horas Trabajadas Mes / Total de Contenedores Mes

a) **EOcfs objetivo y sistema de incentivo:** Se establece un EOCfs objetivo. Cuando se alcanza el objetivo de EOCfs con un margen de tolerancia de más 0,5 menos 0,3 se percibe el 100% del Incentivo a la Productividad. En función que aumente o disminuya la EOCfs, se incrementará o disminuirá el Incentivo a la Productividad en un % según establece la siguiente tabla:

EOcfs	% del IP a cobrar
Mayor a 5,10	65%
Entre 4,91 a 5,10	75%
Entre 4,71 a 4,90	80%
Entre 4,51 a 4,70	85%
4,5	100%
4,0	
3,7	
Entre 3,69 a 3,40	115%
Entre 3,39 a 3,10	120%
Entre 3,09 a 2,80	125%
Menor a 2,79	135%

NOTA I: En el caso de que se presenten razones operativas especiales o de fuerza mayor que afecten las operaciones del CFS, será considerado según corresponda para la aplicación del cálculo. Se detallan algunas de las posibles situaciones que pueden darse:

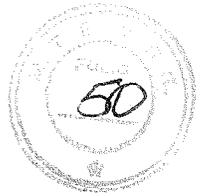
INCENTIVO A LA PRODUCTIVIDAD - MAYO 2006



- *Habilitaciones solicitadas por Cliente extendiendo el horario de operación, por demoras atribuibles al mismo.*
- *Falta de Autoelevadores / Equipos para consolidar / desconsolidar / entregar.*
- *Horas de mano de obra solicitadas por Aduana para tareas de búsqueda de expedientes, etc.*

En todos los casos, la razón que corresponda se documentará formalmente y se computara correspondientemente para la liquidación del incentivo.

NOTA II: *las Tablas serán revisadas como mínimo cada seis meses, o cada vez que se modifiquen las condiciones operativas.*



Anexo 4

Determinación del Incentivo a la Productividad M&R (IPm&r) y eficiencia operativa (IPEm&r)

Para el personal involucrado en el proceso de mantenimiento y reparación de contenedores (M&R) se establece el Incentivo a la Productividad (IPm&r) el cual se calcula con la siguiente metodología:

1. Fondo de Productividad = Horas reparación facturadas (1) x asignación por hora (2) + Lavados realizados (3) x asignación por lavados (4)

- (1) Total de horas facturadas a cliente por reparaciones de contenedores de 16 a 15 de cada mes*.
- (2) Valor fijo en \$ que se destina al premio por cada hora facturada.
- (3) Cantidad de lavados efectuados en el mes*.
- (4) Valor fijo en \$ que se destina al premio por cada lavado realizado.

Ejemplo:

- a. Horas Facturadas: 3.100
- b. Asignación por hora: \$ 3,08
- c. Fondo por reparaciones: \$ 9.548
- d. Lavados realizados: 950
- e. Asignación por lavado: \$ 1,41
- f. Fondo por lavados: \$ 1.339
- g. Fondo de Productividad (c + f): \$ 10.887

2. Valor del Punto de Productividad = Fondo de Productividad / cantidad total de puntos (1)

(1) La cantidad total de puntos correspondientes a la dotación surge de sumar la totalidad de los puntos asignados cada empleado afectado a este proceso.

Ejemplo

INCENTIVO A LA PRODUCTIVIDAD - MAYO 2006

51

g. Fondo de Productividad= \$ 10.887

i. Puntos distribuidos: 2.000

Valor del Punto (g/i) : \$ 5,44

3. Fondo de Reserva: El mismo tiene por objeto minimizar las variaciones significativas en el valor monetario del punto de productividad ante variaciones coyunturales o estacionales en el volumen de trabajo del taller de M&R. El mismo funciona de la siguiente manera:

- a) Determinado el valor (\$) del punto de productividad se lo compara contra el valor promedio del punto en los últimos seis (6) meses.
- b) Si el valor del punto de productividad del mes en cuestión está entre -15% y +15% del promedio de los últimos seis meses, se cierra el punto en el valor determinado para el mes.
- c) Si el valor del punto de productividad del mes en cuestión está por encima del +15% del promedio de los últimos seis meses, se reserva el excedente del +15% (\$) por cada punto, como aporte para el Fondo.
- d) Si el valor del punto de productividad del mes en cuestión está por debajo del -15% del promedio de los últimos seis meses y el Fondo de Reserva tiene saldo positivo, se aporta dinero al premio hasta que el valor del punto esté en -15% del promedio o hasta consumir la totalidad del fondo de reserva disponible.
- e) La empresa podrá realizar aportes voluntarios al Fondo de Reserva, los cuales serán recuperados por los aportes correspondientes del sistema de liquidación mensual.

Mensualmente se informa junto con el premio correspondiente la evolución del Fondo de Reserva de acuerdo al siguiente ejemplo:

INCENTIVO A LA PRODUCTIVIDAD - MAYO 2006

62

Evolución del Fondo de Reserva				
Mes	Aporte del Fondo a la liquidación del mes	Aporte de la liquidación del mes al Fondo	Aporte Empresa	Saldo
Ene-05	\$ -3185,96	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
Feb-05	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
Mar-05	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
Abr-05	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
May-05	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
Jun-05	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
Jul-05	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
Ago-05	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
Sep-05	\$ 0,00	\$ 853,03	\$ 0,00	\$ -853,03
Oct-05	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ -853,03
Nov-05	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ -853,03
Dic-05	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ -853,03

4. **Eficiencia Operativa M&R (EOM&r):** Tiene en consideración el total de horas facturadas (según surge de los estimados) y las horas mínimas de inspección necesarias durante la recepción de contenedores vs el total de horas trabajadas por el personal del Taller.

Horas de Reparación Facturadas + Horas Mínimas de Inspección (1) / Horas totales de Presencia

(1) Valor constante = 1424 horas, 6 Inspectores x 46 horas semanales + 320 horas extras mes

Se define un índice de EOM&r target más un sistema de incentivo el cual se aplica sobre el IPm&r, según se detalla en planilla adjunta:

[Handwritten signatures and marks are present throughout the page, including a large signature on the left, a star-like mark on the right, and several other signatures at the bottom.]

INCENTIVO A LA PRODUCTIVIDAD - MAYO 2006

53

EOM&r	% de IPm&r a cobrar
Menor a 0,65	50%
Entre 0,65 a 0,74	75%
Entre 0,75 a 0,84	85%
Entre 0,85 a 0,89	95%
0,9	100%
1,0	
1,1	
Entre 1,11 a 1,20	110%
Entre 1,21 a 1,30	115%
Entre 1,31 a 1,40	125%
Más de 1,41	135%

NOTA I: En el caso de que se presenten razones operativas especiales o de fuerza mayor que afecten las operaciones del Taller de M&R, las mismas serán consideradas según corresponda para la aplicación del cálculo del incentivo. Se detallan algunas de las posibles situaciones que pueden darse:

- Condiciones climáticas extremas
- Falta de insumos para realizar las reparaciones
- Disminución del volumen de reparaciones por debajo de las horas mínimas de presencia del personal.
- Realización de horas extras improductivas.

En todos los casos, la razón que corresponda se documentará formalmente y se computará correspondientemente para la liquidación del incentivo. Los casos relacionados con disminución de volumen por debajo de las horas mínimas y realización de horas extras improductivas serán evaluados por las Gerencias de Servicios y RRHH a los fines de determinar las correcciones que correspondan.

NOTA II: la Tabla será revisada como mínimo cada seis meses.

(This section contains numerous handwritten signatures and initials in various colors and styles, including blue, black, and red ink, scattered across the lower half of the page.)

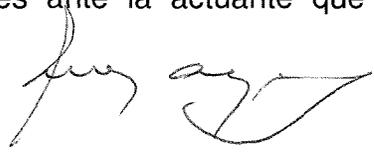
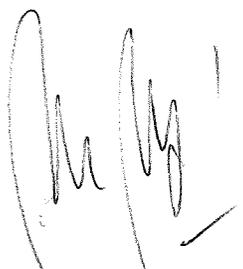
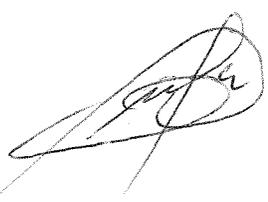
103

Expte N° 1169666/06

En la ciudad de BUENOS AIRES, a los dos dias del mes de junio de 2006, comparecen en el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, ante la Dra Mercedes M. GADEA, Coordinadora del Depto N° 1 de Relaciones Laborales, por una parte y en representación de la parte empresaria por **EXOLGAN S.A.** el Dr. Marcelo AQUINO, con personería que acredita conforme documentación agregada en autos, constituyendo domicilio en Alem 1110 Piso 13 CABA, y por la otra en representación de la **FEDERACION MARITIMA, PORTUARIA Y DE LA INDUSTRIA NAVAL DE LA REPUBLICA ARGENTINA** el Sr. Cayo Sotero AYALA , en su carácter de Secretario General, según documentación agregada, constituyendo domicilio en Juan de Dios Filiberto 914 CABA-----

Declarado abierto el acto por el funcionario actuante, **ambas partes** manifiestan que vienen en este acto a ratificar en todos sus términos, contenido y firmas del Convenio Colectivo de Trabajo suscripto en forma directa, que presentan ante esta Autoridad y solicitan su oportuna homologación.-----

No siendo para más se cierra el acto, labrándose la presente que, leida es firmada de conformidad por los comparecientes ante la actuante que certifica.



Dra. MERCEDES M. GADEA
COORDINADORA DEPTO. N° 1
D.N.R.T.
M.T.E. y S.S.