

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO
"FEDERACION DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES DE LA SANIDAD ARGENTINA"
"PROCTER & GAMBLE ARGENTINA S.C."

CAPITULO I - CONDICIONES GENERALES

ARTICULO 1: Partes Intervinientes

Son partes intervinientes y contratantes del presente Convenio Colectivo de Trabajo, por el sector empleado, la empresa PROCTER & GAMBLE ARGENTINA S.C. (en adelante LA EMPRESA) y por el sector sindical la FEDERACION DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES DE LA SANIDAD- FATSÁ-(en adelante EL SINDICATO).

ARTICULO 2: Representatividad de las Partes

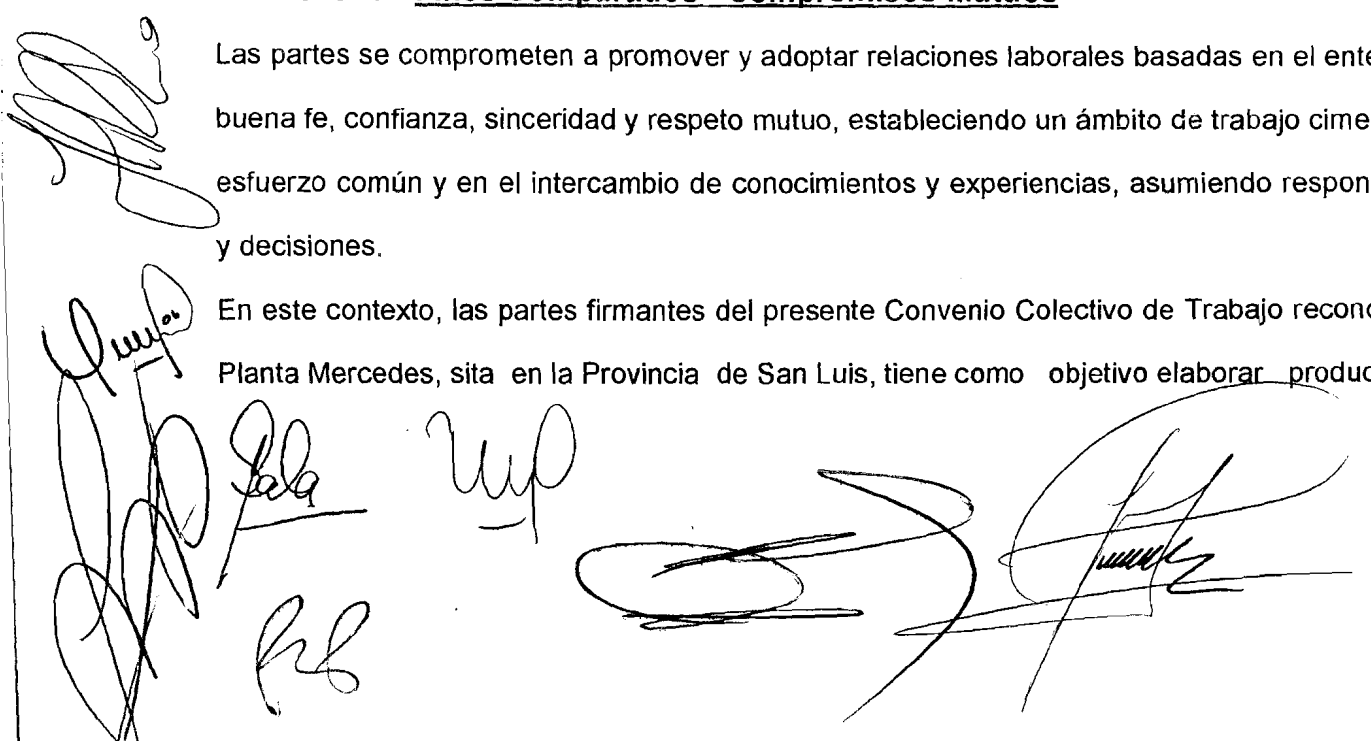
PROCTER & GAMBLE ARGENTINA S.C. y la FEDERACION DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES DE LA SANIDAD DE ARGENTINA por aplicación de las normas vigentes en la materia y conforme sus respectivas personerías, son partes legitimadas y únicas entidades habilitadas y representativas de los trabajadores y de la empleadora, recíprocamente reconocidas para establecer las condiciones laborales de quienes se desempeñan en la Planta Villa Mercedes.

Asimismo, el presente Convenio será de aplicación a todos los Establecimientos que Procter & Gamble Argentina S.C. opere como tal y dentro del ámbito de representación de la federación reconocido por la empresa

ARTICULO 3: Fines Compartidos - Compromisos Mutuos

Las partes se comprometen a promover y adoptar relaciones laborales basadas en el entendimiento, buena fe, confianza, sinceridad y respeto mutuo, estableciendo un ámbito de trabajo cimentado en el esfuerzo común y en el intercambio de conocimientos y experiencias, asumiendo responsabilidades y decisiones.

En este contexto, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo de Trabajo reconocen que la Planta Mercedes, sita en la Provincia de San Luis, tiene como objetivo elaborar productos de alta



calidad, competitivos, creando un ambiente de trabajo donde imperen relaciones laborales modernas, creativas y recíprocamente enriquecedoras.

El objetivo principal de Procter & Gamble Argentina S.C. es alcanzar la excelencia en todos los procesos de la compañía, circunstancia que posibilitará adquirir una posición altamente competitiva en el mercado local e internacional, a través de la plena satisfacción de sus trabajadores y de los clientes, en la inteligencia que la obtención de la excelencia permitirá el crecimiento y progreso de la empresa y sus empleados.

En tal sentido las partes asumen el compromiso de:

- Desarrollar e implementar emprendimientos conjuntos que tiendan a mejorar permanentemente la calidad de los productos y la calidad de vida del trabajador, en su integralidad material, intelectual y familiar, como un modo de obtener los objetivos que aquí se enuncian y que asumen las partes.
- Tomar todas las medidas necesarias que permitan proteger apropiadamente las actividades, en el cumplimiento de los derechos y obligaciones recíprocas asumidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo y las previstas en la legislación vigente.

Incentivar la aplicación de técnicas modernas de gestión

Fomentar el entrenamiento, capacitación permanente y desarrollo integral del personal.

- Mantener una comunicación fluida, preservando y enriqueciendo las relaciones profesionales, permitiendo que los derechos sean correlativos de las obligaciones recíprocas.

ARTICULO 4: Vigencia

Se acuerda un plazo de vigencia para el presente convenio colectivo desde el 01-10-05 hasta el 30-09-2009, en el marco de la ley 14.250 y concordantes. Ambas partes se comprometen a abrir negociaciones para un nuevo Convenio Colectivo de Trabajo en reemplazo del presente, 90 días antes del vencimiento de las condiciones aquí pactadas. Hasta tanto no se alcance ese objetivo, seguirá rigiendo la presente convención colectiva y los acuerdos que hubieren celebrado FATSA y PROCTER & GAMBLE ARGENTINA S.C.. durante su vigencia.

Las remuneraciones acordadas en el "Anexo I" deben ser rediscutidas anualmente, teniendo en cuenta parámetros tales como el aumento de costo de vida, salarios de comunidad entre otros.

ARTÍCULO 5: Personal Comprendido y actividades excluidas

El presente Convenio rige las relaciones entre Procter & Gamble Argentina y el personal expresamente incluido o a incluirse en las categorías que integran este instrumento y que se establecen en el Artículo 8, quedando expresamente excluidos solamente aquellos trabajadores que por la confidencialidad de la información a la que accedan o generen, no admitan su inclusión expresa, destacándose entre ellos a los puestos de Directores, Gerentes, Subgerentes, Jefes, Apoderados, Asistentes, Adscriptos, Secretarías, Profesionales, y todo otro trabajador que por la naturaleza de su actividad, no justifique su inclusión en el presente convenio colectivo de trabajo conforme lo expresado precedentemente.

En caso de duda sobre la inclusión de un trabajador en la convención se deberá, una vez agotadas las instancias con la Comisión Interna y ATSA, dar la intervención a la Comisión de Autocomposición.

El desenvolvimiento que caracteriza a esta actividad, donde el alto grado de tecnologización y especialización exige a todos los componentes el logro de la calidad y excelencia aquí comprometida, determinan la necesidad empresarial de externalizar y/o tercerizar distintas tareas especializadas, que no correspondan a las actividades normales y específicas, ya sea que se realicen dentro o fuera de Procter & Gamble Argentina, resultando excluidas de la presente convención las siguientes actividades:

Mantenimiento de sectores, equipos, herramientas, máquinas e instalaciones en tanto y en cuanto fundadamente no puedan ser efectuadas con personal propio en el marco del mantenimiento productivo y de alta complejidad.

Manejo de carga y descarga de materiales especiales que exijan un tratamiento específico.

- Mantenimiento de predios y limpieza general.
- Construcción, reparación y modificación de obras civiles.
- Seguridad patrimonial (servicio de vigilancia, bomberos, serenos, chóferes).
- Preparación, distribución y servicio de comidas.

- Servicio médico cuya especialización así lo imponga en exceso de las posibilidades a cumplir con el personal propio.
- Servicio de Seguridad e Higiene Industrial.- Servicio de informática.
- La empresa, para la selección de aquellas empresas que brinden dichas tareas y/o actividades, privilegiará aquellas que se encuadren convencionalmente dentro de la actividad de la Sanidad, en tanto ello fuera compatible.

ARTICULO 6: Organización del Trabajo

6.1 - Objetivos:

La organización del trabajo que aquí se establece es un sistema orientado a la mejora continua de la calidad, al aumento de la productividad y al mantenimiento y desarrollo del empleo y al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores que componen la empresa. La meta que se acuerda es asegurar el éxito del emprendimiento industrial de Procter & Gamble Argentina y consecuentemente proveer seguridad, bienestar y progreso a sus empleados. Para alcanzar esta meta, se acuerda la necesaria participación activa de todo el personal y del sindicato, en especial para mejorar la calidad y aumentar la productividad, maximizando la competitividad de la empresa.

6.2 - Equipos de Trabajo

El concepto de equipo esta referido a un grupo de empleados que cooperan para la realización conjunta e integral de una tarea en un área relacionada con una parte específica del proceso de elaboración, o con un área física de la Planta, o de agrupamientos de tareas homogéneas, significativas y relevantes dentro del proceso de manufactura.

En virtud de la definición establecida, el trabajo se organizará en equipos formados por personal polivalente con capacidad y entrenamiento tanto para desempeñarse en las posiciones del grupo en que trabaja, como para desarrollar distintas funciones (producción, mantenimiento, etc.).

Estos equipos tendrán los objetivos generales y precisos establecidos precedentemente en este convenio y otros propios relacionados con sus actividades.

6.3 - Control de Resultados:

Para la evaluación del resultado de la operación de los equipos y a efectos de determinar el grado

de cumplimiento de los objetivos específicos, se tendrá en cuenta la información proporcionada por el equipo respectivo.

ARTICULO 7: Jornada de Trabajo

7.1. Con el propósito de convenir un esquema horario que contemple aquellas situaciones de organización del ciclo productivo, desabastecimiento prolongado o fluctuaciones económicas, sumado a la necesidad de optimizar los recursos disponibles, procurando el mantenimiento de valores competitivos y la estabilidad y desarrollo del empleo se fijan tres cronogramas de jornada de trabajo:

7.2. Por turnos rotativos e ininterrumpidos que asegura y contempla la prestación de servicios las 24 horas del día, durante todos los días de la semana, incluyendo sábados, domingos, feriados nacionales, provinciales y locales, (- salvo los expresamente exceptuados en este convenio-). En este caso la empresa establece la modalidad, que ya se viene aplicando, conocida como 3 x 3 - 2 x 2 y que consiste en un sistema de 4 equipos de trabajo rotando en dos turnos de 12 hs. en tres (3) días de trabajo y tres (3) días francos, seguido luego de dos (2) días de trabajo y dos (2) días francos y así sucesivamente.

En este caso la jornadas de trabajo en turnos de doce horas, se efectiviza en el horario acordado de 6hs. a 18 hs y de 18hs. a 6 hs, con rotación en los turnos cada 15 días, respetando el esquema horario precedente. Ello implica un promedio semanal de 42 horas en el ciclo de diez semanas.

7.3. Por 3 turnos rotativos e interrumpidos de ocho horas cada uno. Los mismos se extenderán desde las 22 horas del día domingo a las 14 horas del día sábado, incluyendo los feriados nacionales y optativos, dejando claramente establecido que el turno nocturno que se inicia a las 22 horas corresponden a la jornada calendario del día siguiente. En este caso el sistema de rotación en los turnos de mañana, tarde y noche se practicará semanalmente entre los tres equipos de trabajo.

Ello implica un promedio semanal de 42 horas.

7.4. Un sistema de turno central único de lunes a viernes de 8 a 16 y sábados de 8 a 13 o bien de lunes a viernes de 8,30 a 18.00 como compensación del trabajo en día sábado. Ésta última opción será decisión de la Empresa.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. Below it, there are several smaller initials and signatures, some of which appear to be crossed out or written over. On the right side, there is a large, bold signature that spans across the bottom right corner. The signatures are written in a cursive, handwritten style.

7.6. La empresa se reserva el derecho de realizar los cambios entre los cronogramas expuestos,

debiendo comunicarlos con una anticipación mínima de 30 días a los trabajadores y a la Comisión

Interna.

7.6. En el caso que trabajadores de niveles equivalentes en turnos diferentes, llegasen a un

acuerdo de cambio de turno y así lo solicitaran, la empresa autorizará la misma, en tanto y en

cuanto no se vean afectados fundamentalmente sus objetivos.

Artículo 8: Categorías - definiciones

8.1 Existirán cuatro niveles de categorías y salariales, atendiendo los requerimientos

organizacionales o de los clientes.

Los criterios de polivalencia y movilidad funcional regulados en este Convenio Colectivo de Trabajo,

determinan que los empleados encuadrados en el mismo, conforme al grado de evolución de sus

conocimientos, habilidades, capacidades y experiencia, queden encuadrados en las siguientes

categorías:

0.- Empleado No Calificado - NIVEL 0

1.- Empleado técnico polivalente - NIVEL I (miembro de equipo)

2.- Empleado técnico polivalente - NIVEL II (líder de actividad)

3.- Empleado técnico polivalente - NIVEL III (líder de equipo)

Con el objeto de lograr una cabal comprensión de la organización del trabajo en equipos, a

continuación se impone definir algunos términos que resultan relevantes para plasmar el sistema de

trabajo que se acuerda en el presente Convenio Colectivo de Trabajo:

- Polivalencia: Implica la capacidad y obligación de realizar un conjunto de tareas diferentes en una

misma función determinada o en funciones homogéneas.

- Líder de Equipo: Cada equipo estará liderado por uno de sus integrantes, el que se denominará

Líder de Equipo. El Líder de Equipo será designado por la Empresa, a propuesta del equipo

respectivo. Deberá tener una categoría nivel III y tener una calificación de II (bueno) para ser

propuesto.

8.2. A partir de las definiciones indicadas precedentemente y conforme al grado de polivalencia

alcanzado por los empleados, siguiendo las pautas referidas en este artículo, a continuación se describen las cuatro Categorías o Niveles de empleados técnicos.

8.2.1. Empleado No Calificado NIVEL 0: Es el empleado que efectúa tareas generales que no requieren especialización, incluyendo las tareas que se detallan a continuación, operación manual de carga y descarga de camiones, operación manual de paletizado, embalado y emboquillado, reposo manual de producto y materia prima, orden y limpieza de líneas de producción. El empleado que luego de dos años obtenga los criterios de calificación de Nivel Técnico y el desempeño acordados por las partes, y habiendo necesidades de la organización podrá acceder a la categoría de Técnico Polivalente Nivel 1.

8.2.2 Empleado técnico Polivalente NIVEL I (Miembro de Equipo): Es el empleado que desarrolla las tareas actuales o futuras que, a título enunciativo no exhaustivo se detallan a continuación, empalmador de máquina, operador de carga, descarga y abastecimiento y comprende todas y cualquiera de las operaciones en áreas de máquinas, conjuntos electromecánicos, procesos o equipamientos, manejo interno de materiales, montaje, armado, preparación de herramientas y máquinas u otros elementos relativos a la actividad de la Empresa. Adicionalmente deberá tener la capacidad para controlar un proceso mediante cartas de control estadístico, realizar tareas de mantenimiento menor y mantenimiento preventivo de los equipamientos mencionados anteriormente para asegurar la operación.

8.2.2 Empleado técnico Polivalente NIVEL II (Líder de actividad): Es aquél que al cabo de un lapso mínimo de dos años - en el nivel anterior- , acredita contar con los conocimientos y la rotación suficiente por las distintas tareas enunciadas en la Categoría NIVEL I, debiendo contar cada trabajador que solicite encuadrarse en esta Categoría, con la postulación para su promoción de parte del Líder del equipo respectivo, como así también las condiciones que le resulten exigibles para acceder, conforme al mecanismo de promociones regulado en el Art. 10. Desarrolla tareas especializadas tales como: operador, control de proceso, abastecedor, pañolero, técnico de Q.A., operador de autoelevador, en actividades como mantenimiento mecánico, electromecánico, eléctrico, hidráulico, neumático, auditoria interna y externa de la calidad de los procesos, partes o vehículos

con aplicación de técnicas avanzadas de estadística y métodos para la prevención de defectos, análisis y resolución de problemas actuales y potenciales. Adicionalmente también deberá desempeñar las tareas descritas en la Categoría NIVEL I.

Para ser promovido a esta Categoría, se cumplirá con el procedimiento regulado en el Artículo 9 y 10 del presente instrumento.

Artículo 9: Enlace Técnico Polivalente - NIVEL III Es aquel que al cabo de un lapso mínimo de dos años en el nivel inmediato anterior, desarrolla tareas consideradas críticas y que por tal exigen un mínimo de especialización técnica, conforme al criterio que determine la empresa. A título enunciativo se enumeran: operador, mecánico, eléctrico-electrónico. Adicionalmente también deberá desempeñar las tareas descritas en la Categoría NIVEL I y II.

Para ser promovido a esta Categoría se cumplirá con el procedimiento establecido en el Artículo 9 y 10 del presente instrumento.

ARTÍCULO 9: Régimen de evaluación de desempeño

9.1. La calificación de desempeño se realizará una vez al año, en los meses de Julio o Agosto. En este proceso habrá una autoevaluación, una evaluación del equipo de trabajo y una evaluación de Relaciones Industriales, quienes a tal efecto tomarán como datos para tal calificación los resultados de la revisión de desempeño efectuada por el equipo de trabajo, los resultados del sector/línea y los resultados personales, el plan de trabajo y desarrollo, como así también los antecedentes disciplinarios.

9.2. Esta calificación podrá justificar, a pedido del evaluado y ante disconformidad con su evaluación, la participación de la Comisión Interna, quien aportará los elementos que permitan una reevaluación Gerencial, la que deberá expedirse, señalando las razones en que se funda tal evaluación, en el plazo máximo de 15 días.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several initials and smaller signatures on the right.

ARTICULO 10: Régimen de Promociones

10.1.- Toda promoción a nivel Superior exigirá como requisito esencial la existencia previa de necesidades organizacionales de la empresa. El aspirante deberá haber entrenado en las habilidades requeridas para su actividad actual, más un mínimo de 50% de la actividad a la que se aspire, compar con una calificación de desempeño II (buena) o superior vigente.

10.2.- El aspirante que mejor cumpla los requisitos antes mencionados, pasará temporariamente a la actividad del nivel siguiente por un período de entrenamiento y evaluación de tres meses. Durante ese lapso percibirá la remuneración sin afectación alguna y deberá entrenarse en las materias específicas de la nueva actividad a desempeñar. Al cabo de ese lapso el Líder de la máquina o área aprueba, junto con la Gerencia de Área correspondiente y la Gerencia de Relaciones Industriales, la promoción al nivel siguiente. En caso de disconformidad, la empresa dará las razones fundadas en un plazo perentorio.

10.3.- El personal efectivizado en la categoría superior percibirá la remuneración respectiva con retroactividad al primer día de iniciado el proceso de promoción indicado precedentemente. El personal que no haya resultado aprobado retomará sus tareas habituales y seguirá manteniendo la remuneración correspondiente a su actividad habitual.

10.4.- La Empresa cubrirá las vacantes en las diferentes categorías-niveles con el personal actual, que se encuentre en las condiciones de idoneidad descritas en este capítulo.

CAPITULO II - CONDICIONES ECONOMICAS

ARTICULO 11: Remuneraciones

11.1.- Las remuneraciones mensuales del personal incluido en este Convenio Colectivo que la empresa asegura, serán pagadas el cuarto día hábil y tendrán cuatro componentes salariales fijos -

1) **suelo básico**, conforme la escala de categoría-niveles adjunta (que incluye la progresión por calificación de desempeño y la antigüedad en la categoría-nivel), 2) **antigüedad** en la empresa, 3) **horas mensuales por feriado** en turno y 4) **horas fijas de capacitación obligatoria**. Los componentes salariales fijos " 1) suelo básico absorben los recargos legales que pudieran corresponder por nocturnidad o por turnos coincidentes con sábados o domingos, para los

régimenes de cuatro equipos en dos (2) turnos. En el caso del régimen de trabajo en tres equipos en tres turnos absorbe los recargos legales que pudieren corresponder por nocturnidad.

11.3.- Los haberes del personal se abonarán a través de una Caja de Ahorro bancaria que será abierta por la empresa, quedando a cargo de ésta los gastos de apertura y mantenimiento derivados de la misma. A efectos de un mejor control de gestión de las horas extraordinarias y variables, la empresa estará realizando los cierres de horas y ausentismo los días 17 de cada mes. Las variables correspondientes a los días 18 a 30 y 31 se computarán para el mes siguiente.

11.4.- Se detalla en ANEXO I del presente Convenio, el cual forma parte inseparable del mismo el sueldo básico de cada categoría-nivel con su progresión en función de la calificación de desempeño y la antigüedad en la respectiva categoría-nivel, conforme a la clasificación de categorías-niveles descritas en el Artículo 8 del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

11.4.- Los trabajadores que actualmente revistan encuadrados en la empresa, continuaran con la progresión por antigüedad respectiva a partir de la Categoría Nivel que actualmente registra.

En la hipótesis de que un trabajador vea reducida su Calificación de Desempeño, ello no será obstáculo para mantener integralmente la remuneración de la calificación superior. Esta condición salarial será mantenida para el personal pese a cualquier evaluación inferior que el trabajador tenga en el futuro, permitiendo ello resguardar la intangibilidad integral de su remuneración en forma permanente. Si las evaluaciones futuras fueran favorables su remuneración se incrementará conforme las grillas del Anexo I.

11.5 Básico de ingreso a la empresa.

Para el personal que pueda ingresar a la empresa, en el futuro, los básicos de ingreso, a los que deberá añadirse el adicional por antigüedad en la empresa al cumplirse el primer año y los componentes salariales adicionales establecidos en los Art. 11.8 y 11.9, son los acordados y expresados en el "Anexo I"

11.6. Valor Horario:

En todos los casos, para establecer el valor de la hora simple se tomara en cuenta el sueldo mensual básico de cada categoría-nivel (que se integra, con la calificación de desempeño y la antigüedad en

The bottom of the page features several handwritten signatures and a large circular stamp. On the left, there is a large, stylized signature. Below it, there are several smaller signatures, including one that appears to be 'Gala' and another that looks like 'mp'. To the right of these signatures is a large, circular stamp with a horizontal line through it. Further to the right, there is another signature. The overall appearance is that of a formal document with multiple approvals or signatures.

la categoría - nivel) con más el componente salarial por antigüedad en la empresa, dividiéndose el monto total resultante por 184.

11.7.- Escalafón por Antigüedad:

Por cada año de antigüedad en el establecimiento el trabajador recibirá una suma porcentual equivalente al uno por ciento (1%) calculada sobre el básico que perciba conforme a la progresión establecida en la grilla del anexo I (integrado con la progresión por calificación de desempeño y antigüedad en la categoría-nivel), que deberá consignarse por separado en el recibo de pago.

Al personal que revista actualmente en la empresa le será reconocido este beneficio por todo el lapso de antigüedad que ya registre en la empresa.

11.8.- Adicional mensual por horas en feriados

Los trabajadores percibirán un pago mensual fijo e invariable equivalente al valor de nueve (9) horas simples como retribución integral por los feriados anuales trabajados en turno, que deberá consignarse por separado en el recibo de sueldo,

11.9.- Adicional por horas de capacitación obligatoria

Los trabajadores percibirán un pago mensual fijo e invariable, equivalente al valor de trece (13) horas simples como retribución integral por el tiempo dedicado a la capacitación obligatoria, que se percibirá independientemente de la efectiva capacitación horaria realizada durante el mes, que deberá consignarse por separado en el recibo de sueldo.

11.10.- Horas Extraordinarias:

Las tareas efectuadas en horas extraordinarias, dispuestas por la empresa, en correspondencia con el esquema establecido en el Artículo 7 de este Convenio y conforme al cálculo del valor horario establecido en el Art. 11.6, se retribuirán exclusivamente de la siguiente manera:

- 1) Con un recargo del 100% por hora para la modalidad de 4 equipos de trabajo rotativos en dos turnos a partir de las 12 horas trabajadas correspondientes al turno, por excepción hasta que concurra el relevante,
- 2) Con el mismo recargo del 100% para las horas trabajadas en días destinado a sus francos sea

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a large signature on the right.

este día hábil laboral o feriado, o en horario nocturno, siendo ella la única compensación por tales motivos.

3) Para la modalidad de trabajo en tres equipos rotativos, las horas extraordinarias trabajadas en exceso del turno normal comprendido entre las 22 de día Domingo y hasta el sábado a las 13 hs inclusive, se abonarán con un recargo del 50% las trabajadas de lunes a viernes y del 100% las trabajadas a partir de las 14,00 hs del día sábado y hasta las 22hs del día domingo, siendo ella la única compensación por tales motivos.

4) Se entiende que en este recargo se incluye la compensación por las horas trabajadas en días destinados al franco, así como el recargo si correspondiere por horario nocturno.

11.1. Productividad.

Las partes signatarias de este convenio, convienen en reunirse anualmente, a fin de analizar las tasas de productividad registradas y las previstas para el futuro, así como las pautas que de ellas pudieran derivarse.

ARTICULO 12.- Licencia anual vacacional

Los trabajadores continuarán gozando de un descanso anual remunerado por los plazos que fija la ley 20744, pero no se computarán como parte de las vacaciones los días feriados nacionales ni el 21 de septiembre. El período mínimo de vacaciones será de 21 días corridos sustituyéndose al efecto lo previsto en el inciso a) del Art. 150 de la ley 20744, aplicándose los demás plazos establecidos en dicho artículo.

Las vacaciones anuales se gozarán durante el transcurso de todo el año calendario, según las necesidades operativas particulares de producción de la empresa, En todos los casos uno de cada dos periodos vacacionales, obligatoriamente, como mínimo, deberá ser gozado en periodo estival de Diciembre a Marzo, inclusive.

La comunicación del período de goce al trabajador deberá hacerse con una anticipación de 45 días cuando ello deba producirse fuera de la temporada estival y 30 días en ésta última., dando noticia a la Comisión Interna.

El período anual de vacaciones, a pedido del trabajador y con noticia a la Comisión Interna, podrá

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several initials in the center, and a large signature on the right.

ser discontinuo, fraccionado en no más de dos períodos anuales, siendo el módulo mayor nunca inferior a 14 días.

12.1. Asignación Vacacional

Sin importar el régimen horario en que se encuentren (4 equipos en dos turnos, 3 turnos o turno central), todos los trabajadores percibirán un adicional remuneratorio de bonificación vacacional, equivalente a un 15% adicional, calculado sobre el importe que corresponde percibir por la licencia anual paga, integra o proporcional, conforme lo dispuesto por la LCT. Se hará efectivo conjuntamente con la remuneración de la vacación, identificado en un rubro por separado en el recibo de sueldo.

ARTICULO 13: Licencias Especiales Pagas

Existirán las licencias especiales pagas que a continuación se detallan, con los requisitos y documentación respaldatoria correspondiente para su otorgamiento:

Por matrimonio: 10 días

Por nacimiento o adopción: 3 días (si dos de ellos no fueran hábiles se otorgará uno extra para realizar los trámites de inscripción)

Por fallecimiento de cónyuge o hijo: 6 días

Por fallecimiento de padre o hermano: 5 días

Por fallecimiento de tíos, sobrino, cuñado, yernos o suegros: 2 días

Por fallecimiento de abuelo o nieto: 1 día

Por casamiento de hijo: 2 días

Por siniestro (incendio o inundación o destrucción de la vivienda, etc): 2 días

Por mudanza: 1 día

13.1. Licencia paga por donación de sangre

Los trabajadores que donen sangre gozarán de un día de licencia paga que se gozará el día de la extracción o el posterior si la misma se realizara después de su horario de trabajo. Esta licencia se podrá gozar hasta dos veces por año.

13.7 Licencia paga por enfermedad grave o intervención quirúrgica de padres, hijos o cónyuges:

En caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge, hijos o padres del trabajador, éste podrá solicitar por año, para su atención, hasta un máximo de quince días pagos al 50 % de la remuneración integral. Tratándose de los padres deberá además probar que se encuentran a su cargo o que no existe otro familiar que se pueda hacer cargo en la emergencia. En todos los casos la empresa tendrá derecho a controlar los extremos invocados.

13.8 Licencia por examen paga:

El personal que curse estudios en establecimientos educativos primarios, secundarios o terciarios que expidan títulos con validez oficial, gozará de permiso pago para rendir examen parcial o final, de 15 días al año fraccionados en cinco periodos de 3 días corridos cada uno.

13.9 Licencia por enfermedad en el embarazo paga:

Cuando la trabajadora embarazada padezca alguna enfermedad que le impida prestar servicio continuará percibiendo su remuneración por todo el tiempo que durare dicha enfermedad y hasta la fecha en que deba iniciar la licencia por maternidad. El goce de esta licencia se prolongará aunque se encuentren vencidos los plazos pagos fijados por el artículo 208* de la Ley de Contrato de Trabajo.

13.10 Feriados Nacionales

Atendiendo a la particularidad y características propias del sistema de trabajo de Procter & Gamble Argentina, queda expresamente acordado y establecido que los Feriados Nacionales y Optativos coincidentes con el turno de trabajo correspondiente a cada empleado, son de asistencia obligatoria, con excepción de los días 1° de enero, 1° de mayo, 25 de diciembre, en los cuales la Compañía dispondrá la no realización de tareas. No obstante, por causas de fuerza mayor, podrá acordarse con la representación sindical la asistencia excepcional de los trabajadores indispensables, abonándoseles en tal caso un recargo del 100% por las horas efectivamente trabajadas y otorgándose un franco compensatorio pago al día siguiente.

En materia de feriados nacionales y días no laborables, se aplicará lo dispuesto por la legislación vigente, para aquellos casos en que este feriado no coincida con un turno de trabajo. Se ha

establecido en el Art. 11.8, un pago mensual fijo de nueve (9) horas simples como retribución integral por los feriados anuales trabajados en turno. En el caso que por una ley provincial u ordenanza municipal se establezca algún feriado de ámbito local con alcance para esta actividad, resultará de aplicación el régimen de días no laborables.

13.6. Día de la Actividad

El día 21 de setiembre es el día del gremio. Se registrá a todos los efectos laborales por el régimen fijado al mismo fin para los feriados nacionales y la empresa dispondrá en ese día, la no realización de tareas, en casos excepcionales e indispensables si se trabajara se pagara al 400 %, sin devolución de la jornada.-

ARTICULO 14: Beneficios

Las partes convienen los beneficios que a continuación se enumeran:

14.1 - Ropa de Trabajo: La empresa entregará a sus empleados las prendas adecuadas para el desempeño de su trabajo, tanto en cantidad como en calidad, contemplando las características propias de la actividad, su uso obligatorio, circunstancias climáticas o de trabajo a la intemperie, tal como lo determina la legislación en materia de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo.

Los trabajadores estarán obligados al uso, cuidado y limpieza de la misma, observando una presencia apropiada en el trabajo.

14.2 – Pausas Pagas: Procter & Gamble Argentina brindara servicio de comida a su personal otorgando una pausa por almuerzo/cena de 30 minutos para turnos de 8 horas, y para los turnos de 12 hs, una pausa de 30 minutos en caso de almuerzo o cena y 20 minutos para un refrigerio. Estas pausas integran a todos los efectos legales y convencionales la jornada de trabajo. La empresa pondrá a disposición de los trabajadores durante las pausas un ámbito adecuado para el descanso, en las proximidades de los lugares de trabajo.

14.3. Provisión de pañales al personal. La empresa proveerá mensualmente a cada trabajador del establecimiento, cuatro bolsones individuales de pañales por cada hijo menor de dos años.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials and signatures in the center, and a large signature on the right.

14.2. Subsidios:

Por matrimonio: Se otorgará un subsidio por matrimonio equivalente al 60% del sueldo básico de la categoría Nivel I, no teniendo carácter remuneratorio por tratarse de un beneficio social.

Por fallecimiento de cónyuge, padre, hijo menor de 21 años o mayor incapacitado: En el caso de fallecimiento de cónyuge, padres, hijos menores de 21 años o mayores a cargo del trabajador, este recibirá una asignación equivalente a una vez y media del salario básico de la categoría Nivel I. El pago deberá efectuarse contra la presentación del certificado de defunción.

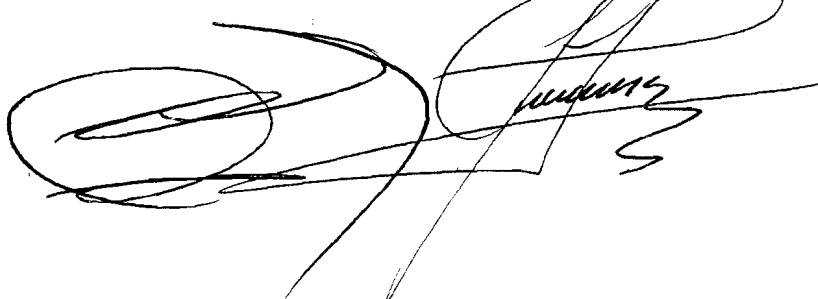
14.3. Viáticos: Se conviene que todo viático que otorgue la empresa por movilidad o comida a aquellos trabajadores encuadrados dentro de este C.C.T., por su característica particular y específica no constituya naturaleza jurídica remuneratoria a los fines laborales y previsionales y así lo entienden las partes en el marco de la autonomía de voluntad convencional consagrada en el Art.106 in fine de la Ley de Contrato de Trabajo. La movilidad del empleado frente a una necesidad de la empresa tiene carácter de voluntaria.

CAPITULO III - CAPACITACION.**ARTICULO 15: Programas de Capacitación**

15.1 La empresa y el Sindicato coinciden en aceptar que la capacitación integral, la formación profesional y el entrenamiento permanentes de los empleados, representan hoy, una condición esencial y necesaria para el desarrollo de las potencialidades integrales del trabajador. Ello permite la adecuación de sus capacidades a la evolución tecnológica, económica y social y posibilita una posición competitiva para la empresa y un desarrollo pleno y continuo de los trabajadores.

Por tal motivo se comprometen a apoyar todas las actividades y programas de capacitación y formación permanente que sean necesarios y convenientes implementar. Se desarrollará una intensiva programación de capacitación, con el objetivo de preparar al personal tanto en habilidades y conocimientos, como en actitudes, conductas y prácticas de trabajo., **generales y propias de la empresa.**






15.2 Las acciones de capacitación que se implementarán, serán clasificadas en:

- De carácter obligatorio: Son aquellos cursos, prácticas y entrenamiento organizados por la empresa para la adquisición de conocimientos, habilidades, información y traslape de turnos necesaria para el mantenimiento y mejora de la operación de fabricación.

El tiempo dedicado a la capacitación obligatoria, requeridas por el desempeño de su tarea habitual o en avances TPM (mantenimiento total productivo) ya sea dentro o fuera de los horarios de trabajo, incluyendo las reuniones de pequeños Grupos, tendrá un tope que no podrá exceder, en ningún caso, de 13 horas mensuales por cada trabajador y serán abonadas en su totalidad, en forma fija, mensual e invariable, independientemente de la efectiva prestación de capacitación horaria durante el mes., conforme se establece en el Art. 11.9

15.3. La empresa notificara las actividades de capacitación a los trabajadores involucrados con una anticipación suficiente y razonable, que en ningún caso podrá ser inferior a cuarenta y ocho horas. .

- De carácter voluntario: Son aquellos cursos, prácticas y entrenamiento que la empresa pondrá a disposición del personal, para que éstos mejoren sus conocimientos, habilidades y formación, ya sea que estén o no relacionados directamente con el trabajo o la función que cumplen cada uno de los empleados. En ese sentido las partes elaboraran planes de realización conjunta que satisfagan los requerimientos de los trabajadores.

Los cursos y entrenamiento de promoción tendrán el carácter de voluntarios.

El tiempo dedicado a la capacitación voluntaria, no será abonado por la empresa, salvo acuerdos que puedan celebrarse a tal efecto en el futuro.

CAPITULO IV - RELACIONES CON EL PERSONAL, LABORALES Y GREMIALES.

ARTICULO 16: Salud y Seguridad

La empresa y el Sindicato se comprometen a colaborar para asegurar a los trabajadores condiciones, ritmos y ambientes de trabajo seguros e higiénicos, que posibiliten preservar su salud integral. A tal efecto harán todos los esfuerzos necesarios para que rija un régimen de trabajo en interés común para el cumplimiento de esos objetivos, para prevenir accidentes y preservar el medio

The bottom of the page contains several handwritten signatures and a circular stamp. On the left, there is a large, stylized signature. Below it, there are several smaller signatures and initials, including one that appears to be 'Sala'. In the center, there is a circular stamp with some illegible text inside. To the right of the stamp, there is another large, stylized signature.

ambiente industrial.

16.1 La empresa mantendrá los servicios de medicina del trabajo de acuerdo a lo previsto por la legislación aplicable, efectuando los exámenes médicos correspondientes y realizando campañas preventivas con el objetivo de preservar la salud del personal.

16.2 Asimismo la empresa proveerá a todos los empleados los elementos de seguridad personal que resulten obligatorios de utilizar, conforme a la normativa que dicte el área de Seguridad e Higiene Industrial y lo expresamente regulado por la legislación vigente en la materia. Los mismos serán entregados sin cargo y con la periodicidad que las características propias de la actividad así lo exijan.

16.3 Se establece el uso obligatorio y apropiado de los elementos de seguridad, los que deberán mantenerse limpios y en condiciones, la omisión de este dispositivo sin una causa que lo justifique, constituye una falta grave de disciplina.

16.4 El mantenimiento de la limpieza del lugar de trabajo y facilidades complementarias (baños, vestuarios, etc.) se entiende que es una responsabilidad de todos los que conviven en el lugar y utilizan las instalaciones, mejorando así la calidad de vida en el trabajo.

ARTICULO 17: Política Laboral

17.1 – **Relaciones Laborales.** Comunicaciones gremiales: La empresa proveerá transparentes en número y lugares convenidos al efecto por las partes en el lugar de trabajo, las que deberán ser exclusivamente utilizadas para comunicaciones oficiales del sindicato. Estas comunicaciones deberán observar un contenido relacionado a cuestiones gremiales y la empresa se limitará a verificar se cumplan los requisitos establecidos.

17.2 - **Delegados del personal:** En reemplazo del sistema establecido en el Art. 45 de la ley 23.551 norma esta de carácter supletorio y de conformidad con las atribuciones allí conferidas a las partes signatarias de la convención colectiva, el número de delegados de personal se regirá de acuerdo a las siguientes proporciones:

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials and signatures in the center, and a large signature on the right.

- de 5 a 50 trabajadores: un delegado;
- de 51 a 100 trabajadores, dos delegados ;
- de 101 a 175 trabajadores tres delegados
- de 176 a 250 trabajadores cuatro delegados
- de 251 a 325 trabajadores cinco delegados

A partir de 326 trabajadores un delegado mas cada cien trabajadores que deberá adicionarse a los precedentemente establecidos.

Ambas partes convienen que lo acordado en este artículo contempla adecuadamente los supuestos a que se refiere el Art. 46 de la citada ley 23.551.

17.3. - Actuación de los delegados y Comisión Interna

Los delegados, en el cumplimiento de sus funciones específicas, coordinarán con los otros integrantes del equipo, la oportunidad para dejar de realizar sus tareas y abandonar la planta cuando así lo exija el cumplimiento de su mandato gremial, debiendo comunicar previa y suficientemente al Líder de la Línea o sector de trabajo o a la Gerencia de Relaciones Industriales, cada pedido, quien otorgará la aprobación. En caso de situaciones de urgencia razonables, podrán ausentarse, con comunicación previa a la Gerencia de Relaciones industriales. El crédito horario para la comisión interna de delegados será de 14 horas 30 minutos horas mensuales pagas para cada uno de ellos. Sin perjuicio de ello, estas horas se computaran adicionadas como un conjunto unitario (ver. gr Cinco delegados x 14hs.30: 72 horas 30 minutos por mes en conjunto) y podrán ser utilizadas acumulativamente conforme el fraccionamiento que resuelva la comisión interna., integrada por los delegados electos en numero mínimo de tres. Las horas no utilizadas en un mes no podrán ser acumuladas en meses subsiguientes.

Asimismo, los delegados en conjunto tendrán, una hora y media adicional por día y por cada turno de trabajo, a los fines de evacuar consultas de los trabajadores en la planta

La empresa recibirá semanalmente en día y hora a designarse a la Comisión Interna, integrada por los delegados de Planta, en cuyo transcurso deberán tratarse las cuestiones planteadas por las partes, debiéndose labrar acta sucinta en cada reunión, que resuma objetivamente las cuestiones

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. There are approximately seven distinct marks, including a large signature on the left, several smaller initials, and a large, stylized signature on the right.

planteadas. Cuando el problema implique un perjuicio económico para un trabajador o mayor erogación para la empresa la cuestión se trasladará a la comisión Paritaria de Autocomposición. Las horas que demanden estas reuniones internas, no serán contabilizadas como parte del crédito horario de los delegados.

La Empresa habilitará una dependencia cerrada, con mobiliarios, luz y ventilación adecuados, para uso de la Comisión Interna, al que podrán concurrir los trabajadores convocados, para tratar problemas inherentes a sus tareas y a esta convención.

17.4 Cuando el sindicato requiera algún delegado que se desempeñe en la empresa, para realizar tareas propias de la organización sindical, deberá efectuar el pedido con suficiente anticipación. La empresa otorgará el permiso. En caso de haberse agotado el crédito horario de la comisión interna, el permiso será otorgado sin goce de sueldo, priorizando la preservación de la continuidad normal y habitual en los programas de producción estipulados y notificados previamente.

17.5 - Contribuciones sindicales

La empresa será agente de retención de las cuotas y/o contribuciones sindicales de acuerdo a la legislación vigente.

17.6 - Contribución solidaria

Conforme lo dispuesto por el Art. 9 párrafo segundo de la ley 14250 y cc. (t.o Dcto 108/88) se establece una contribución solidaria a favor de FATSA - ATSA a cargo de cada uno de los trabajadores comprendidos en este convenio colectivo consistente en el aporte de un importe equivalente a treinta horas de la remuneración mensual normal habitual e integral que corresponda percibir a dichos trabajadores, por cada año calendario durante la vigencia del presente convenio.

Dicho aporte se hará efectivo en dos cuotas mensuales cada una de quince horas los meses de Junio y Diciembre de cada año.

La empresa Procter & Gamble Argentina. actuará como agente de retención de la contribución que aquí se trata, debiendo depositar los importes pertinentes en la cuenta corriente que se le notificara.

Asimismo conforme lo previsto por el art. 9 párrafo primero de la ley 14250 estarán eximidos del pago de esta contribución solidaria aquellos trabajadores comprendidos en el presente convenio

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. Below it, there are several smaller initials and signatures, including one that appears to be 'Gala' and another that looks like 'uf'. On the right side, there is a large, bold signature that spans across the bottom right corner.

colectivo que están afiliados, sindicalmente a la Asociación de Trabajadores de la Sanidad Argentina. Esta exención se funda en que los mismos contribuyen económicamente al sostenimiento de las actividades tendientes al cumplimiento de los fines sociales, sindicales y culturales de la asociación, mediante el pago mensual de la correspondiente cuota de afiliación.

17.7. Obras de carácter social, asistencial, previsional y cultural:

La empresa aportará a la FATSA con destino a Obras de carácter social, asistencial, previsional y cultural, en interés y beneficio de los trabajadores de la actividad, una suma mensual equivalente a doce horas del sueldo básico de ingresante de la categoría Nivel I de esta convención fijado en Anexo I. La presente contribución deberá depositarse a la orden de FATSA en la cuenta corriente habilitada al efecto hasta el día 15 del mes siguiente en el que fuera devengado. En caso que en el futuro se modificase dicho sueldo básico de ingresante, se mantendrá la misma proporción horaria.

17.8. Asignación Asistencial.

La empresa se obliga a abonar una contribución mensual de treinta pesos (\$ 30,00) por cada trabajador afiliado titular a la Obra Social de Sanidad, destinada al mejoramiento de las prestaciones asistenciales de los trabajadores. La contribución de la empresa tendrá por destino abonar los servicios a las instituciones asistenciales que designe ATSA Filial San Luis. El sindicato podrá modificar la nómina de las instituciones destinatarias con anticipación de treinta días.

ARTICULO 18: Comisión de Autocomposición e Interpretación

18.1 Las partes reafirman la importancia recíproca de mantener la armonía en las relaciones laborales y en los lugares de trabajo, asegurando el progreso de la empresa, el mantenimiento de la fuente de trabajo y el mejoramiento de la calidad de vida laboral, de la normativa que las regula y la continuidad de los procesos productivos.

18.2 A fin de consolidar el objetivo antes referido, se acuerda crear una Comisión de Autocomposición e Interpretación, conforme a las pautas reguladas por la Ley 14.250 y su reglamentación pertinente, integrada por tres representantes de cada parte.

La misma tendrá la facultad de:

- a) Aclarar el contenido del Convenio Colectivo ante un eventual diferendo interpretativo, adquiriendo rango convencional el pronunciamiento que de la misma emane.
 - b) Implementar un procedimiento preventivo para el caso de tener que afrontar una situación conflictiva. Las partes se obligan a priorizar el dialogo y autocomposicion previa en procura de soluciones a posibles conflictos .
- Agotado el procedimiento de conciliación interno de planta entre la Comisión Interna y la representación de la empresa, como consecuencia de eventuales reclamos formulados por esta en representación de los trabajadores, la cuestión deberá ser elevada a la Comisión para su consideración y procurar una definición.
- c) Considerar con carácter excepcional los diferendos que puedan suscitarse entre las partes, con motivo de la Convención Colectiva o por causa inherente a las relaciones laborales colectivas, procurando componerlos adecuadamente.
 - d) Fomentar el respeto, cooperación y progreso tanto de la Empresa como de los trabajadores que se desenvuelvan en ella.
 - e) Apoyar la introducción de métodos innovadores, incentivando el trabajo conjunto, y coadyuvando en todo aquello que facilite a satisfacer los objetivos pactados en esta Convención.

Examinar programas de producción, innovaciones tecnológicas y examinar causas económicas que puedan afectar el nivel del empleo, la evolución de las relaciones laborales y el bienestar de los trabajadores, coordinando políticas a favor de la preservación del ambiente, la salud y seguridad de los trabajadores

18.3. Confidencialidad: Queda establecido que la información que se comparta en el seno de esta Comisión, no podrá ser divulgada, salvo que exista expresa autorización en tal sentido. El desarrollo de las reuniones quedará asentado en actas, entregándose a cada miembro una copia de la misma conforme a las pautas reglamentarias que la propia Comisión se dé, para su funcionamiento.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. Below it, there are several smaller initials and signatures, including one that appears to be 'Sala'. In the center, there is a large, circular signature. On the right, there is a signature that looks like 'Andrés' followed by a flourish. At the bottom left, there are more initials, including 'RS'.

ARTICULO 19:

Se considera que la armonía en las relaciones laborales debe posibilitar se cumplan las exigencias de calidad, eficiencia y puntualidad que con características de especial sensibilidad demanda la exportación,

ARTICULO 20: Situación de Crisis

El carácter dinámico del mercado en el que debe competir la empresa, sumado a la interrelación de factores que deben coadyuvar a la satisfacción de los objetivos regulados, a las eventuales situaciones de discontinuidad en el ciclo productivo, retracciones, desabastecimiento o fluctuaciones económicas que puedan generar inestabilidad y/o inquietud laboral, sumado a la necesidad de optimizar los recursos disponibles, determinan la necesidad de convenir pautas generales ante una hipotética situación de crisis, que posibiliten, a su vez dar tranquilidad y seguridad a los trabajadores. Para tales casos, agotados los recaudos, cuando la empresa deba suspender al personal de acuerdo a las necesidades productivas u organizativas, se ha convenido el pago a los trabajadores afectados de una bonificación equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de su remuneración integral bruta durante el lapso de suspensión laboral., conforme a lo dispuesto por la legislación vigente.

Esa voluntad recíproca de superar rápidamente las dificultades deberá reflejar la flexibilidad necesaria, con prioridad al reintegro progresivo al empleo de los trabajadores más aptos, capacitados y competentes para desenvolverse en el escenario sobreviniente, conforme criterios objetivos de evaluación

ARTICULO 21: Derecho de Información

En el marco del presente Convenio Colectivo, las partes asumen el compromiso de brindar información recíproca, vinculada a la satisfacción de los objetivos pactados en la presente Convención, preservándose en todos los casos la confidencialidad sobre los contenidos de la misma.

ARTICULO 22: Marco Normativo

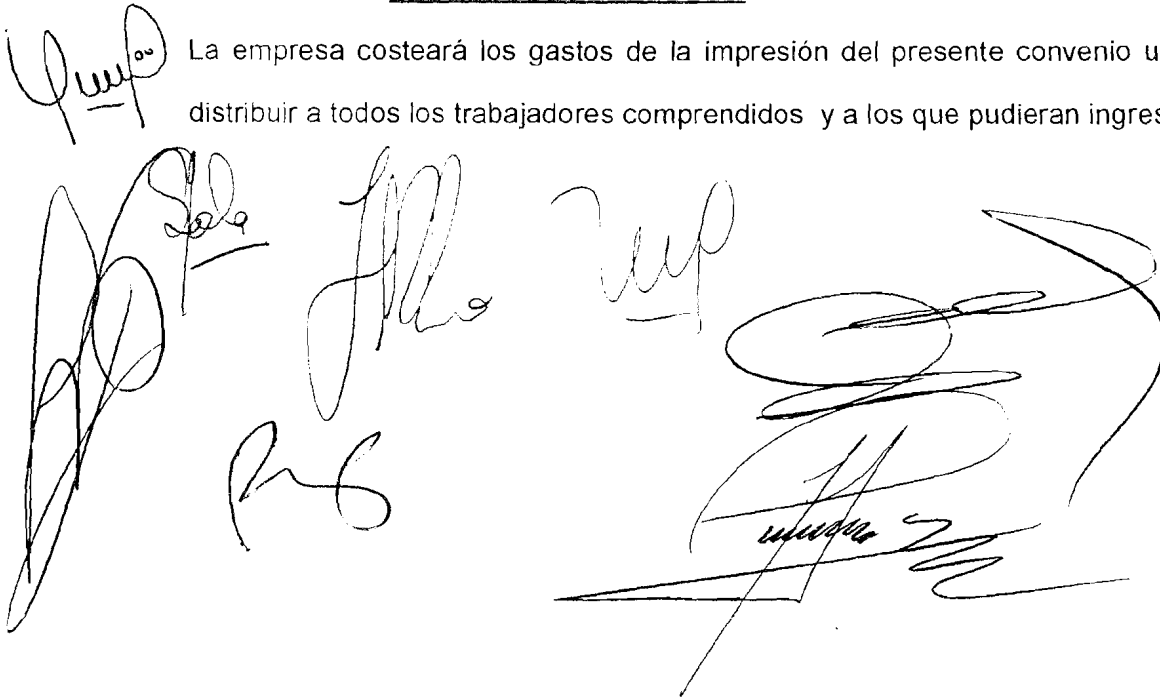
Se establece expresamente que las situaciones no reguladas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo se regirán por las disposiciones contempladas en la Ley 20.744 (t.o. Decreto 390/76), por tratarse esta de una convención colectiva de trabajo que no se articula a la convención colectiva que rige para la actividad la que en ningún caso resultará aplicable en Procter & Gamble Argentina S.C.

ARTICULO 23: Autoridad de Aplicación

Las partes reconocen como autoridad de aplicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo y de las cuestiones derivadas de la misma, a los organismos de aplicación y vigilancia que la legislación dispone para cada caso.

ARTICULO 24: Impresión del Convenio

La empresa costeará los gastos de la impresión del presente convenio una vez homologado para distribuir a todos los trabajadores comprendidos y a los que pudieran ingresar en el futuro.

The block contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. To its right are several smaller initials, including 'Sole', 'JL', and 'PB'. On the right side of the block, there is a large, complex signature that appears to be 'P. Gamble' or similar, with a long horizontal line extending from it.

" ANEXO I "

Escalas salariales por Nivel (Categoría)

Las remuneraciones acordadas en el "Anexo I" deben ser rediscutidas anualmente, teniendo en cuenta parámetros tales como el aumento de costo de vida, salarios de la comunidad, entre otros

Las partes acuerdan los siguientes rangos salariales mensuales para cada una de las cuatro categorías (niveles) estipulados en artículo 8.-

Los Básicos acordados absorben hasta su concurrencia los aumentos otorgados por el Gobierno Nacional mediante los Decretos 392/03, 1347/03, 2005/04 Y 1295/05 remunerativos, así como absorberán el concepto intangibilidad y cualquier monto remunerativo o no, dado voluntariamente por la empresa hasta la fecha. Además estos básicos acordados se considerarán como pago a cuenta de cualquier adicional o incremento futuro remunerativo o no, que fijare el Gobierno Nacional hasta el 31 de Diciembre de 2005.-

Niveles (Categorías)		Rango	
		Sueldo Básico	
		Minimo	Máximo
NIVEL (Categoría)	0	\$ 1,250	\$ 1,250
NIVEL (Categoría)	I	\$ 1,531	\$ 1,733
NIVEL (Categoría)	II	\$ 1,733	\$ 2,138
NIVEL (Categoría)	III	\$ 2,003	\$ 2,813

Cada empleado ingresado a un nivel determinado, comenzará con el salario básico de ingreso. Conforme transcurra el tiempo en este mismo nivel y de acuerdo a sus calificaciones de desempeño en su revisión anual irá creciendo dentro del rango total de remuneración del nivel, aumentando su salario básico de la siguiente manera.

NIVEL 0

Sueldo	1250
--------	------

NIVEL I

Calificación/Desempeño	1	2	3
AÑOS EN NIVEL CATEGORIA INICIO	1531	1531	1531
1	1591	1569	1551
2	1644	1601	1568
3	1688	1627	1582
4	1733	1647	1593

NIVEL II

Calificación/Desempeño	1	2	3
AÑOS EN NIVEL CATEGORIA INICIO	1733	1733	1733
1	1853	1809	1774
2	1959	1873	1808
3	2047	1925	1835
4	2138	1965	1858

NIVEL III

Calificación/Desempeño	1	2	3
AÑOS EN NIVEL CATEGORIA INICIO	2003	2003	2003
1	2243	2155	2084
2	2455	2283	2152
3	2630	2387	2208
4	2813	2468	2252

Los básicos acordados rigen a partir del **1 de Septiembre 2005** y la empresa se compromete a liquidarlos a partir de la primera liquidación posterior a la firma del presente.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and a signature on the right.