

**INDUSTRIAS
DE LA ALIMENTACIÓN**

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 31/89

RAMA: PROCESAMIENTO DE AVES

PERIODO : 1° DE ENERO DE 1989 AL 30 DE JUNIO DE 1990

FEDERACIÓN TRABAJADORES DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACIÓN (F.T.I.A.)

CENTRO DE EMPRESAS PROCESADORAS AVÍCOLAS (C.E.P.A.)

EXPEDIENTE N° 829.934/88
RESOLUCIÓN D.N.R.T. N° 17/88

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO N° 31/89

PARTES INTERVINIENTES: FEDERACIÓN TRABAJADORES DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACIÓN CENTRO DE EMPRESAS PROCESADORAS AVÍCOLAS.

LUGAR Y FECHA DE CELEBRACION: Buenos Aires, Diciembre 21 de 1988.

ACTIVIDAD Y CATEGORÍA DE TRABAJADORES A QUE SE REFIERE: Trabajadores /as, empleados / as que presten servicios en la actividad de procesamiento de aves.

CANTIDAD DE BENEFICIARIOS: 20.000 trabajadores.

PERIODO DE VIGENCIA: Dieciocho meses desde el 01-01-89

AMBITO DE APLICACIÓN: Todo el territorio de la Nación.

En la ciudad de Buenos Aires a los 21 días del mes de Diciembre de mil novecientos ochenta y ocho, comparecen ante el MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. DIRECCIÓN NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO y ante mi Juan C. GARCIA. Presidente de la Comisión Negociadora para la renovación del C.C.T. N°42/75, según Disposición D.N.R.T. N° 17/88 obrante a fjas N° 61 del expediente N°829.934/88 a los efectos de suscribir el texto ordenado del Convenio Colectivo de Trabajo aplicable al personal, de conformidad con los términos de las leyes 14.250 (Dec.108/88) y 23.546 y los art. 2° y 3° del Dec. 200/88, como resultado del acta acuerdo firmada el día veintiuno de Diciembre de mil novecientos ochenta y ocho los Señores: MORAN Luis. B.; GIMÉNEZ Fernando; GORI Roberto G.; MONGE Juan B.; DROCCHI Néstor

Oscar; DAER Rodolfo; BARBOZA Ramón; VARELA José F; QUESADA Carlos A.; BURGOS Víctor; DONAIRE Héctor; BERRUTI Luis; SALAS Víctor; CUELLAR Próspero del Carmen; JUÁREZ Luis; BARRIOS Albino; GRESPAN Horacio, por el Sector Sindical FEDERACIÓN TRABAJADORES DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACIÓN, por el sector empresario CENTRO DE EMPRESAS PROCESADORAS AVÍCOLAS los Señores; MAZZINI Juan Carlos; MORETTI Luis A.; ABAL Jorge; PIÑEIRO Armando; GALESIO Rubén D; REULA Héctor R.; NUNES Sergio; ARRUGARENA Eduardo; GOMEZ Alberto; GARCIA Omar; el cual constará de las siguientes cláusulas:

CAPITULO I

PARTES INTERVINIENTES - PARTES SIGNATARIAS.

FEDERACIÓN TRABAJADORES DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACIÓN, con domicilio real en la calle Constitución N°1345 de la Capital Federal, integrada por los Señores; MORAN Luis Bernabé; GIMÉNEZ Fernando; ZAPATA Thelmo; GORI Roberto Gabriel; MONGE Juan Brígido, DROCCHI Néstor Oscar; CORTEZ José Tadeo; FARALDO Enrique Segundo; DAER Rodolfo Amado; PEREZ Julio; BARBOZA Ramón Ismael; VARELA José Francisco; QUESADA Carlos Antonio, DE PIHNO CHIBANTE Alejandro; BURGOS Víctor; DONAIRE Héctor César; BERRUTI Luis Carlos; SALAS VÍCTOR; CUELLAS Próspero Del Carmen; JUÁREZ Luis Andrés; BARRIOS Albino; MARCLAY Jacinto Omar; ROLDAN Rafael; GRESPAN Horacio; VIVA Miguel, por el sector sindical; y el CENTRO DE EMPRESAS PROCESADORAS AVÍCOLAS, con domicilio real en la calle Corrientes N° 127, 5° Piso, de Capital Federal, integrada por los Señores DE GRAZIA Joaquín, ZILLI Carlos; IRAZUSTA José Luis; YOUNG Gerardo; GOMEZ Alberto; REULA Héctor Raúl; DOMENECH Roberto; TESTA Pedro, MORETTI Luis Ángel; NUNES Sergio; ARRUGARENA Eduardo; ABAL Jorge; GARCIA Omar, MIR Juan, MURATTORE Luis; CASSE Ismael; MAZZINI Juan Carlos; LACEBRON Patricio; PIÑEIRO Armando y GALESIO Rubén Daniel, por el sector empresario.

CANTIDAD DE BENEFICIARIOS: 20.000 (veinte mil) Trabajadores.

APLICACIÓN DE LA CONVENCIÓN

TRABAJADORES COMPRENDIDOS. ENUNCIACION DE ACTIVIDADES.

Artículo 1: Es beneficiario de esta Convención Colectiva todo el personal involucrado en este artículo y aquel que por sus funciones debería estarlo. Este personal debe ser dependiente de las Empresas de las diferentes especialidades de la industria de la Alimentación, estén sus empleadores o titulares afiliados o no a la entidad empresaria firmante de este Acuerdo y hayan o no ratificado este Convenio.

La presente Convención Colectiva comprende a trabajadores/as, empleados/as que presten servicios en la actividad de procesamiento de aves.

AMBITO DE APLICACIÓN.

Artículo 2: Esta Convención será de aplicación en todo el territorio de la Nación.

VIGENCIA TEMPORAL.

Artículo 3: Este convenio regirá a partir del 1° de Enero de 1989 y por el término de dieciocho (18) meses.

DÍA DEL TRABAJADOR DE LA ALIMENTACIÓN.

Artículo 4: Fijase el Día 10 de Marzo de cada año como Día del Trabajador de la Alimentación, siendo feriado obligatorio, debiendo las empresas abonar en todos los casos el salario correspondiente a todos los trabajadores/as, comprendido en la presente Convención en las condiciones que rigen para tener derecho al pago de los Feriados Nacionales.

Los trabajadores que por necesidad de la Empresa deban prestar servicios al mencionado día percibirán además de la retribución legal el pago de una jornada adicional.

CAPITULO II

DESCRIPCIÓN DE TAREAS- AGRUPAMIENTO POR CATEGORÍAS DEL PERSONAL JORNALIZADO- SU CATEGORIZACIÓN

Artículo 5: A los fines de la ubicación del personal se enuncian las siguientes categorías:

GRUPO 1: Peones Generales: Tareas sin experiencia en funciones específicas, Sacador de grasa. Sacador de carcaza. Preparador y Colocador de bolsas de trozado. Operarios recientemente ingresados que realicen tareas específicas de otros grupos hasta 45 días de antigüedad.

GRUPO 2: Abastecedor de hielo. Repasador de plumas. Encajonador sin pesaje y sin clasificación. Provisión de cajones, bolsones. Abastecedor de menudos. Colgador en eviscerados. Extractor o vaciador de vísceras. Raspador de carcaza. Separador de pechuguita del hueso.

GRUPO 3: Colocador de hielo en cajones a pala o con máquinas. Descarga y carga de jaulas en camión. Colgador de aves vivas. Armador de pollos. Colocador y envasador de menudo. Cierre de bolsones (tipper). Afilador de herramientas. Colocador de tarjetas de identificación. Operario de limpieza General y Canastos. Etiquetador. Sacador de piel. Abridor de muslo. Recibidor de presas. Colocador de pollos en bandeja. Clasificador y distribuidor de aves para trozado. Clasificador y control de proceso de trozado. Cambio y /o transporte de canastos cargados. Embolsado de pollos individual.

GRUPO 4: Operador máquina de menudos. Primer y Segundo Corte. Extractor de pulmones. Cortador de cogote. Cortador de piel de cogote. Extractor de panza. Extractor de hígado. Limpieza de panza. Clavador tapa de cajones y/o sunchador.

Colgador salida chiller. Operario limpieza de planta industrial. Sacabuches. Evisceradores. Prolijado de muslos y/o suprema. Clasificado y embandejado de trozado. Trozadores de cortes básicos (corte de muñon, corte de espalda, corte diagonal de pechuguita, corte de alita, corte de pechuga) con cuchillo y / o tijera.

GRUPO 5: Clasificación de empaque. Revisor eviscerado con descolgado. Matador. Operario de cámara. Balancero. Control final y /o inspección por muestreo de cajones Trozador de cortes principales (trozado de muslo, trozado de muslo/pata, trozado de alas y deshuesado).

Preparador de materia prima para productos cocidos y precocidos.

Artículo 6: Para mensualizar el salario de los trabajadores jornalizados deberá multiplicarse por 25 días o por 200 horas el jornal del grupo a que correspondiere, incluyendo la antigüedad.

DEL PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y OFICIOS VARIOS

Artículo 7: Ayudante: Es el trabajador que se encuentra en condiciones de asistir al Medio Oficial en sus tareas pero no reemplazarlo en ellas.

Medio Oficial: Es el trabajador que se encuentra en condiciones de efectuar tareas de esta categoría, pero no ha adquirido la competencia necesaria para ejecutar cualquier trabajo dentro de su especialidad con la eficiencia y precisión exigible al oficial.

Oficial: Quedan comprendidos en esta categoría los trabajadores que han adquirido un oficio determinado y que ejecutan con precisión y eficacia cualquier trabajo dentro de su especialidad: pintor, herrero, albañil, carpintero, zingero, plomero, electricista, mecánico, soldador eléctrica y autógena, engrasador de máquinas y vehículos, cloaquista y vidriero, mantenimiento de vehículo y automotores, pintor a duco y de vehículos, etc.

Oficial Múltiple: Quedan comprendidos en esta categoría los trabajadores que tengan bajo su responsabilidad el desempeño de las tareas que realizan varios oficiales.

Oficial Matriculado y/ o Especializado: Es el trabajador que realiza tareas específicas de la actividad donde por exigencias comunales, provinciales y / o nacionales deberá contar con título habilitante (por ejemplo: calderista, foguista, gasista, digestores, etc.) y / o especializados en: mecánico de refrigeración y compresores, mecánico Diesel especializado máquina de usinas.

DEL PERSONAL OBRERO MENSUALIZADO

Artículo 8: GRUPO A: Celadores, cuidadores, ayudantes de chofer (sin conducción vehículo).

GRUPO B: Porteros y serenos, ayudantes de chofer con registro de conductor.

GRUPO C: Chofer y chofer repartidor.

DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y MENSUALIZADO - SU CATEGORIZACIÓN

Artículo 9: CATEGORÍA 1: Cadetes, personal limpieza, ordenanzas.

CATEGORÍA 2: Telefonistas, recepcionistas, archivos, dactilógrafas, ficheros tipo kardex, auxiliar de correspondencia, choferes de administración.

CATEGORÍA 3: Auxiliares de enfermería, facturistas, auxiliares de créditos, auxiliares de cuentas corrientes, taquígrafos, calculistas, ayudantes pañolero.

CATEGORÍA 4: Empleados de recepción de materias primas, empleados de cargas, balanceros, enfermeros, taquidactilógrafos, cuentacorrentistas, empleados de depósito materiales, pañoleros, encargado comedor.

CATEGORÍA 5: Cajeros, analistas de cuentas, segundo capataz, graboverificador, operador de télex, auxiliar de laboratorio, dibujantes con título habilitante.

CATEGORÍA 6: Laboratoristas, empleado impuestos, empleado de seguros, liquidador de sueldos y jornales, operador de procesamiento, empleados de importación y exportación, capataz.

Artículo 10: Todo trabajador/a que realice más de una tarea que especifique este convenio, cobrará el jornal de la categoría más alta desarrollada.

CAPITULO III

SALARIOS

Artículo 11: Del Personal Jornalizado	ENERO 1989
GRUPO 1	12,50
GRUPO 2	12,87
GRUPO 3	13,51
GRUPO 4	14,19
GRUPO 5	14,90
Del Personal de Mantenimiento y Oficios Varios	
Ayudante	14,19
Medio-Oficial	14,90
Oficial	17,13
Oficial Múltiple	17,58
Oficial Matriculado y / o Especializado	17,88
Del Personal Obrero Mensualizado	
GRUPO A	2.702,00
GRUPO B	2.837,00
GRUPO C	2.972,00
Del Personal Administrativo y Mensualizado	
CATEGORÍA 1	2.702,00
CATEGORÍA 2	2.837,00
CATEGORÍA 3	2.972,00
CATEGORÍA 4	3.107,00
CATEGORÍA 5	3.242,00
CATEGORÍA 6	3.377,00

Artículo 12: Se deja establecido que las partes se reunirán cada sesenta (60) días con el fin de realizar las recomposiciones salariales correspondientes a

partir del 1° de Marzo de 1989. En caso de que el índice del costo de vida supere un dígito en un mes, las partes se reunirán de inmediato dejando de lado el plazo anteriormente mencionado.

CAPITULO IV

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

CONDICIONES REGULADORAS DE LA ACTIVIDAD

Artículo 13: Todo trabajador /a debe conocer y tener claramente establecida la función específica que le corresponde en su rol de trabajo, así como también deberá conocer y respetar las normas internas de la empresa: las mismas deberán guardar relación con el principio de equidad y de buena fe que correspondan a un buen empleador y empleado. Se establece que la velocidad de trabajo (velocidad de noria, etc) deberá estar en relación a la cantidad de personal, tipo de maquinarias de cada establecimiento y al ritmo normal de trabajo.

Artículo 14: Las empresas estarán obligadas a remitir mensualmente el listado del personal en actividad, discriminando en forma individual las retenciones y aportes legalmente establecidos.

Artículo 15: Las condiciones expresadas en el presente Convenio para trabajadores/as se aplicarán indistintamente a ambos sexos. Los sueldos indicados son básicos.

Artículo 16: En todos los casos en que el trabajador /a mayor de 18 años sea reemplazado por menores en el mismo trabajo, con igual tipo de tareas, el menor percibirá igual salario.

Artículo 17: Obligación de Certificar. La Empresa estará obligada a otorgar un certificado de trabajo a solicitud del trabajador, en el que hará constar la fecha de ingreso, la categoría, el nombre de la razón social, el domicilio de la misma y el sueldo o jornal real al momento de la certificación.

Artículo 18: La renovación del Contrato a plazo fijo, significará, en forma automática, la conversión del mismo en un contrato de trabajo por tiempo indeterminado.

Artículo 19: Las empresas facilitarán a sus trabajadores la adquisición de las mercaderías o productos que se elaboren en el establecimiento, con una reducción monetaria con respecto al precio de venta al público.

Artículo 20: las empresas serán directamente responsables del incumplimiento por los contratistas y/ o subcontratistas de la actividad de las normas laborales vigentes, ejerciendo un estricto control administrativo de los pagos de jornales, cargas sociales y/o aportes establecidos en virtud de las leyes y/o el presente Convenio Colectivo de Trabajo. Los aportes del personal comprendido en este

Artículo deberán ser efectuados a la Obra Social de la Alimentación y a sus beneficiarios se les aplicarán las disposiciones de esta Convención.

ACTUALIZACIONES DE LEGAJOS PERSONALES

Artículo 21: El trabajador /a estará obligado a comunicar a la Oficina de Personal, dentro de un plazo razonable, cualquier cambio ocurrido, como ser: nuevo domicilio, casamiento, nacimiento, defunciones, beneficiarios de seguro, etc con sus respectivos certificados.

Los datos consignados en su ficha de solicitud de ingreso, como los posteriores requeridos por la Oficina de Personal, son registrados en su legajo personal. En consecuencia es muy importante la veracidad de los datos consignados en el legajo por su aplicación para deducir liquidaciones de salario familiar u otras consignaciones, informaciones, estadísticas, etc.

Los empleadores y trabajadores/as se obligan a notificarse de todo escrito que se les curse con motivo de la relación laboral, debiendo suscribir copia del mismo.

ORGANIZACIÓN INTERNA

Artículo 22: Se entiende por organización interna al conjunto de normas que regulan el comportamiento del personal. El cumplimiento de estas normas, órdenes y disposiciones permiten el éxito propio y el de la empresa, basadas en las buenas costumbres, la educación, el respeto, la dedicación y la responsabilidad del individuo, con miras a proteger los intereses de los empleados y los de la empresa. Estas normas son necesarias ya que el orden permite la organización de las tareas, la convivencia respetuosa de todos, la satisfacción en el trabajo, el cuidado de los intereses de cada uno y un alto standard de producción.

MEJORAS SUPERIORES

Artículo 23: Las empresas se comprometen a mantener los beneficios no salariales implantados en sus establecimientos, cuando ellos sean superiores a los que se convienen en la presente Convención Colectiva de Trabajo, salvo que los mismos sean superadas por nuevas disposiciones legales y/o convencionales a cargo del empleador.

Artículo 24: Para todos los trabajadores/as este Convenio, no implica renuncia a ninguna de las ventajas o mejoras que acuerde la legislación vigente. Las empresas que tuvieran salarios superiores a los básicos establecidos en este Convenio al tiempo de su homologación, deberán mantenerlos.

Artículo 25: Queda establecido que en ningún caso se podrá pactar condiciones menos favorables para los trabajadores, que las dispuestas en las normas legales, esta Convención Colectiva de Trabajo o laudo con fuerza de tal, que resulte contraria a la misma. Tales actos harán nulas las condiciones pactadas.

Artículo 26: Si esta Convención Colectiva de Trabajo establece normas más favorables a los trabajadores/as que las establecidas por leyes vigentes, serán válidas y de aplicación. Las que reúnan los requisitos formales exigidos por la ley y que hubieren sido individualizadas, no estarán sujetas a prueba de juicio.

Artículo 27: El pago insuficiente originado en las relaciones laborales efectuado por un empleador, será considerado como entrega a cuenta del total adeudado, aunque se reciba sin reservas y quedará expedita al trabajador la acción para reclamar el pago de la diferencia que correspondiere, por todo el tiempo de la prescripción.

Artículo 28: Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta Convención Colectiva de Trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, e del ejercicio de derecho provenientes de su extinción, salvo los casos de conciliación ante autoridad competente.

Artículo 29: El silencio del empleador, ante la intimación hecha por el trabajador de modo fehaciente relativa al cumplimiento e incumplimiento de las obligaciones derivadas del Contrato de Trabajo, de leyes vigentes o de esta Convención Colectiva de Trabajo, sea al tiempo de su formalización, ejecución, reanudación, extinción o cualquier otra circunstancia que haga que se creen, modifiquen o extingan derechos derivados de los mismos, será considerado como un obrar opuesto al principio de buena fe o interpretado como una expresión de consentimiento tácito respecto de la reclamación formulada. A tal efecto, dicho silencio deberá subsistir durante un lapso razonable, nunca inferior a dos días hábiles ni superior a cuatro días hábiles.

DE LAS CATEGORÍAS SUPERIORES

Artículo 30: En caso de eventualidad o no, por razones de cualquier circunstancia, todo trabajador/a que tuviera que desempeñar, por espacio de 2 horas como mínimo tareas superiores a las que efectúa comúnmente, la empresa deberá abonar la diferencia que existiese entre su jornal y el del puesto que fuera designado a desempeñar durante el período de ausencia del titular, estando obligado este suplente a reintegrarse a su puesto primitivo con su jornal anterior cuando reanude sus tareas el trabajador/a ausente u otro de la misma categoría cuando la empresa así lo determine.

VACATES EN CATEGORÍAS SUPERIORES

Artículo 31: Cuando exista una vacante en el establecimiento, todo trabajador del mismo tendrá prioridad, respecto a terceros, para ocupar un puesto de categoría superior, siempre que exista igualdad de capacidad a juicio de la empresa, si hubiera más de una persona en esa condición, la empresa considerará la antigüedad de los trabajadores para decidir quién ocupará la vacante.

En todos los casos, la persona elegida podrá decidir renunciar a la promoción que se le ofrece.

Artículo 32: Cuando un establecimiento incorpora una máquina nueva, dará preferencia en el aprendizaje de la misma a los trabajadores que resulten suplantados en su especialidad atendiendo al orden de capacidad y antigüedad en el cargo.

PRUEBA PARA LAS CATEGORÍAS SUPERIORES

Artículo 33: Todo el personal dentro de las categorías especificadas en esta Convención podrán, previa solicitud, rendir prueba de suficiencia para optar a categorías superiores, sin que ello implique derecho a ocupar nuevo cargo hasta tanto no existan vacantes a cubrir.

Toda exigencia de conocimientos teóricos a los fines de la inclusión del trabajador en una categoría superior, se relacionará únicamente con el oficio que corresponde.

Artículo 34: Cuando el conductor del camión o vehículo de transporte se encuentre sin ocupación temporaria por reparaciones del vehículo, se le dará trabajo como ayudante de conductor si hubiera vacante, o de lo contrario cualquier otro apropiado a su capacidad.

Artículo 35: En los viajes de larga distancia, durante los cuales el ayudante de conductor, con registro, tenga la obligación de alternar en su conducción con el chofer titular, percibirá el salario básico correspondiente a la categoría de conductor.

Artículo 36: Cuando se produzcan vacantes de conductores se dará preferencia para cubrir las mismas a los ayudantes con registro por orden de antigüedad siempre que reúna condiciones de capacidad.

VACANTES Y RELEVOS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

Artículo 37: Las vacantes y relevos del personal administrativo, se ajustarán en un todo a lo dispuesto en los artículos anteriores.

REGIMEN DE VACANTES

Artículo 38: En los casos de trabajadores cuyo contrato de trabajo se extinga por incapacidad física o mental, o en caso de fallecimiento, los establecimientos darán preferencia para ocupar las vacantes a los hijos/as de dicho personal cuyos servicios fueran necesarios de acuerdo a las posibilidades de la empresa, los que previo examen médico deberán acreditar idoneidad. Se entiende que no necesariamente reemplazarán las funciones específicas desarrolladas por sus padres.

JORNADA DE TRABAJO - HORARIOS - DESCANSOS

Artículo 39: Los horarios habituales del trabajador deben ser fijados de antemano con una anticipación de 24 horas previa autorización de la autoridad competente o ateniéndose a las normas sobre jornadas de trabajo que establece esta Convención Colectiva, y haciendo saber al trabajador mediante anuncios colocados en lugares visibles y otros medios apropiados que proveerán las respectivas empresas.

Artículo 40: A los trabajadores que trabajen en turnos de horario corrido como jornada normal de trabajo se establecerá un descanso de 30 minutos, debiendo mantenerse el ya existente si fuera mayor.

EXTENSIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

Artículo 41: Cuando por requerimiento de la empresa el trabajador deba prolongar su jornada en más de una hora y quince minutos de la máxima legal (horas extraordinarias), la empresa otorgará al mismo quince minutos pagos de descanso.

Artículo 42: Cuando el trabajador realizare tareas en forma no continuada, el lapso de descanso no podrá ser superior a dos horas, entre la hora de finalización de la media jornada y la iniciación de la restante.

Artículo 43: Las pausas entre jornada y jornada de labor no podrán ser inferior a 12 horas.

Artículo 44: Todo trabajador/a que desempeñe tareas a partir de las 13 hs. del día sábado hasta las 24 hs del día siguiente, con excepción de los que laboren bajo el régimen de trabajo en equipo, gozará de un descanso compensatorio pago de la misma duración a las horas trabajadas, haya mediado o no autorización, sea por disposición de la Empresa o por cualquier circunstancia que determinen la necesidad de prestar servicios.

SUSPENSIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

Artículo 45: En los casos en que el trabajador concurra a ocupar su puesto habitual de trabajo, y sin previo aviso la firma suspenda la entrada, percibirá el 100% de la jornada laboral.

Con igual derecho estarán aquellos trabajadores que habiendo iniciado el trabajo, fueran suspendidos en sus tareas por decisión de la Empresa. Exceptúanse medidas disciplinarias.

Artículo 46: El personal que se desempeñe en cámaras frías, con temperaturas de hasta 0° C, trabajará jornadas de 8 horas; los que trabajen con temperaturas inferiores a 0° C, trabajarán 6 horas, percibiendo el salario de 8. En todos los

casos, la empresa proveerá al personal, cuando realice sus tareas, de equipos necesarios para tal fin.

CAPITULO V

CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO

TRABAJOS DE MENORES

Artículo 47: Los establecimientos darán cumplimiento a las disposiciones legales y sus reglamentaciones en cuanto rigen al trabajo y descanso de los menores de 18 años de edad.

Artículo 48: EMBARAZO Y MATERNIDAD. La empleada tendrá derecho a que se le acuerde un cambio provisional de tareas, si su ocupación habitual perjudicara el desarrollo de la gestación.

PROGRAMAS DE CAPACITACION Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 49: Las empresas se comprometen en un plazo razonable a adoptar dentro de su establecimiento, programas de formación y capacitación profesional, o en su defecto, colaborar técnicamente en los programas de igual índole que encaren o realicen las organizaciones gremiales que suscriben este convenio, a los fines de la capacitación técnica del trabajador y de la elevación del nivel de producción a través del estímulo de la enseñanza técnica y del entrenamiento y actualización del mismo al personal, de conformidad con los avances tecnológicos profesionales específicos de la actividad. Dichos programas se coordinarán teniendo en cuenta no sólo las necesidades de la empresa, sino también las correspondientes al mejoramiento tecnológico que requiere mano idónea.

Artículo 50: Las empresas harán entrega al principio del curso lectivo de cada año, una bolsita de útiles por cada hijo del trabajador. Dichos útiles serán acordes a las necesidades inherentes a cada niño de acuerdo al nivel de enseñanza que curse: preescolar o primaria. En todos los casos se deberá acreditar que los estudios son cursados en instituciones estatales o privadas inscriptas en el Ministerio de Educación de la Nación o de la Provincia respectiva, con cursos y programas oficiales.

CAPITULO VI

HIGIENE Y SEGURIDAD

Artículo 51: OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Incumbe a los trabajadores la obligación de cooperar en la prevención de riesgos profesionales en la Empresa y el mantenimiento de la máxima higiene en la misma, a cuyos fines deberán cumplir fielmente los preceptos de estos artículos y

sus instrucciones complementarias, así como las órdenes e instrucciones que a tales efectos les sean dados por superiores.

Los trabajadores, expresamente, se comprometen a:

- a) Recibir las enseñanzas sobre Seguridad e Higiene y sobre salvamento y socorrismo en los centros de trabajo que les sean facilitadas por la Empresa o en las Instituciones del Plan Nacional.
- b) Usar correctamente los medios de protección personal y cuidar de su perfecto estado y conservación.
- c) Dar cuenta inmediata a sus superiores de las averías y diferencias que puedan ocasionar peligros en cualquier centro o puesto de trabajo
- d) Cuidar y mantener su higiene personal, a fin de evitar en lo posible la transmisión de enfermedades contagiosas o de molestias a sus compañeros de trabajo.
- e) Someterse a los reconocimientos médicos preventivos y a las vacunaciones o inmunizaciones ordenadas por las Autoridades Sanitarias competentes.
- f) No introducir bebidas y otras sustancias no autorizadas en los centros de trabajo, ni presentarse o permanecer en los mismos en estado de embriaguez o de cualquier otro género de intoxicación.
- g) Cooperar en la extinción de siniestros y en el salvamento de las víctimas de accidentes de trabajo en las condiciones que, en cada caso, fueren racionalmente exigibles.

ACCIDENTES DE TRABAJO

Artículo 52: Todo accidente en el trabajo, por leve que sea deberá ser comunicado al encargado o jefe y presentarse en el Servicio Médico para su atención.

PRENDAS INNECESARIAS EN EL TRABAJO

Artículo 53: El uso de anillos o pañuelos de cuello y reloj pulsera, es peligroso en muchas tareas y, en especial, donde hay máquinas en movimiento. El trabajador/a deberá evitar llevarlas consigo en horas de trabajo, a fin de ganar en seguridad.

Artículo 54: Teniendo en cuenta la cantidad de polvillo que pueda producirse en el sector playa, se establece la obligatoriedad de poner en funcionamiento en un plazo razonable un sistema adecuado que proteja a los trabajadores respecto a este inconveniente.

Artículo 55: Los empleadores deberán cumplimentar con las disposiciones de la Ley de Seguridad e Higiene vigentes.

Artículo 56: Será obligatorio el uso de elementos de protección en las tareas o sectores donde la utilización de los mismos sea exigida por la legislación vigente en la materia o por disposición de la Empresa.

Artículo 57: El trabajador/a está obligado a cumplir con las disposiciones sanitarias vigentes emanadas de los organismos competentes.

PROVISIÓN DE UNIFORMES Y ROPA DE TRABAJO

Artículo 58: Se proveerá de 2 (dos) uniformes de trabajo al ingreso del trabajador/a. La conservación, lavado y planchado correrán por cuenta del operario/a, el cual será responsable para el caso de pérdida o extravío, si fuese imputable a irresponsabilidad del trabajador en su cuidado.

Todo trabajador que esté sometido a determinados riesgos de accidente o enfermedades profesionales o cuyo trabajo sea especialmente penoso o marcadamente sucio, estará obligado al uso de ropa de trabajo que le será facilitada gratuitamente por la Empresa.

Igual obligación se impone en aquellas actividades en que por no usar ropa de trabajo puedan derivarse riesgos para los usuarios o para los consumidores del alimento. Es decir, aquellos hombres con cabellos largos y/ o barba, deberán utilizar cofia y/o barbijo respectivamente.

Zona producción - Hombres: Birrete - camisa o chaqueta o pantalón o mameluco - botas, delantal plástico. Al inicio de la época invernal; una camiseta de abrigo y un par de medias de abrigo.

Zona de producción - Mujeres: Cofia, guardapolvo o camisa o chaqueta y pantalón – botas - delantal plástico. Al inicio de la época invernal: una camiseta de abrigo y un par de medias de abrigo.

Cámara: Ropa interior de abrigo - medias - botas o borceguíes - camisa o chaqueta y pantalón - polera o buzo - pasamontañas – casco - campera o gabán.

Mantenimiento: Camisa y pantalón o mameluco – casco - zapatos de seguridad. A todo el personal que se vea precisado a trabajar a la intemperie en días de lluvia se le proveerá de equipo de agua; al que lo haga en forma habitual se le proveerá equipo individual, al que lo haga en forma circunstancial se le proveerá un equipo de uso colectivo. Del mismo modo al personal que se vea precisado a trabajar en cámara en forma circunstancial, se le proveerá un equipo de frío de uso colectivo.

Guantes de látex y de abrigo: En zonas de producción que corresponda y sea de uso práctico, se entregará un par de guantes de látex y uno de abrigo.

Personal Administrativo de Producción: Las Empresas deberá proveer a su personal Administrativo que cumpla funciones en lugares de producción, de uniforme de trabajo: a su ingreso dos guardapolvos, siendo su uso obligatorio.

Choferes de Administración: Se proveerá a su ingreso de dos uniformes. La reposición de los uniformes será de un juego cada seis meses por sector. Elementos y / o equipos como guantes, botas, delantales plásticos, serán repuestos cuando su desgaste o rotura lo requiera.

La ropa provista deberá ser mantenida por el empleado/a en buen estado de conservación e higiene, debiendo devolver los elementos usados en el momento de su reposición o al cesar la relación laboral.

VESTUARIOS Y BAÑOS

Artículo 59: El establecimiento deberá proveer vestuarios y servicios sanitarios en perfectas condiciones de higiene y conservación, en número suficiente, de acuerdo a leyes y reglamentos sanitarios vigentes. El personal está obligado a mantener en buenas condiciones de higiene y conservación las instalaciones que le sean otorgadas para uso personal o general.

BOTIQUINES

Artículo 60: El Establecimiento habilitará en los lugares de trabajo botiquines de primeros auxilios, acorde con las leyes vigentes.

COFRES Y GUARDARROPAS

Artículo 61: Las Empresas proveerán al personal de un cofre y/ o guardarropa individual en perfecto estado de higiene y de acuerdo con el tamaño que se use habitualmente en todas las industrias para guardar elementos personales, los que estarán ubicados en el vestuario. Los cofres y/o guardarropas podrán ser abiertos por los empleados y / o sus representantes con la presencia del trabajador/a y/o representante de la C.R.I. Será obligación del mismo mantenerlo en perfecto estado.

AGUA FRESCA

Artículo 62: Las Empresas están obligadas a proveer agua fresca al personal, la que será suministrada en las mejores condiciones de higiene.

COMEDORES

Artículo 63: El Establecimiento de acuerdo con la cantidad de personal que ocupa, deberá facilitar un lugar adecuado para que el personal pueda almorzar, cenar y/o tomar el refrigerio. Este lugar deberá mantenerse aseado y en perfecto estado de salubridad,

REGIMEN DE PROVISION DE HERRAMIENTAS

Artículo 64: La Empresa deberá proveer al personal de mantenimiento y/o producción, de las herramientas, útiles y elementos necesarios para el normal desempeño de sus tareas habituales. La reposición de estos elementos, cuando el desgaste por uso normal habitual lo haga necesario, estará a cargo de la Empresa, que lo reemplazará contra entrega de los elementos en desuso. Será responsabilidad del trabajador el mal uso o mal estado del instrumental a su cargo. Cuando se carezca del instrumental requerido, el trabajador quedará eximido de su responsabilidad. La seguridad de las valijas de herramientas corre por cuenta de la Empresa, la cual proveerá de todos los elementos para el resguardo de las valijas dentro y fuera del horario de trabajo. El extravío de

las herramientas asignadas será responsabilidad del trabajador; la reposición será realizada por la empresa con cargo al empleado.

ENFERMEDAD DEL TRABAJADOR

Artículo 65: la licencia por enfermedad continua o alternada, será acordada por la empresa según las leyes laborales vigentes.

a) La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurrido los dos años.

b) En el caso de derivarse una incapacidad parcial permanente, el proceder del empleador al nuevo estado del trabajador será conforme a leyes laborales vigentes, sin pérdida de categoría laboral que detenta.

c) El trabajador/a deberá acceder en todos los casos al derecho de verificar su estado de salud por parte del Servicio Médico de la Empresa dando aviso en el tiempo y forma establecidos por normas internas que deberán concordar con las disposiciones vigentes. En caso de impedimento desarrollando sus tareas en horarios nocturnos, si por causa de fuerza mayor no hubiera podido hacerlo dentro de su jornada de trabajo, deberá efectuar dicha comunicación en la mañana siguiente.

d) Si la enfermedad del trabajador le permitiera deambular, deberá concurrir al Servicio Médico de la Empresa, si ésta se lo solicitara a los fines de constatar la existencia de la enfermedad.

e) Cuando el trabajador no se encuentre en el domicilio real que tiene denunciado en la Empresa, comunicará dicha circunstancia en el momento de notificar la enfermedad o accidente.

f) Cuando la forma de comunicación elegida por el trabajador lo permita, la empresa deberá otorgar comprobante del aviso.

g) El certificado emanado del médico que atendió al trabajador tendrá plena validez para justificar las ausencias por enfermedad de los días en que la empresa no hubiera ejercido el control médico correspondiente. En dicho certificado deberá constar diagnóstico.

h) El trabajador/a sólo estará obligado a someterse al contralor por parte del Médico designado por la Empresa, el que se efectuará en el lugar que se encuentre el trabajador/a si no le fuera posible deambular pudiendo elegir para su tratamiento al facultativo que lo asista.

i) Vencidos los plazos de interrupción del trabajo por causa de accidente o enfermedad inculpable si el trabajador no estuviera en condiciones de volver a su empleo; el empleador deberá conservarlo durante un (1) año, contando desde el vencimiento de aquellos. El cumplimiento de este plazo no produce por sí sólo la extinción del contrato.

j) Si el empleador despidiere al trabajador/a durante el plazo de las interrupciones pagas por accidente o enfermedad inculpable, deberá abonar además de las indemnizaciones por despido injustificado los salarios correspondientes a todo el tiempo que faltare para el vencimiento de aquélla o a la fecha del alta, según demostración que hiciese el trabajador.

PERMISO POR ENFERMEDAD DE FAMILIARES DEL TRABAJADOR

Artículo 66: El trabajador/a podrá solicitar autorización para faltar a sus tareas por enfermedades que den lugar a internación de los siguientes familiares: cónyuge, hasta cinco días, o hijos menores de diez años, hasta diez días. Los mismos deberán convivir con él y estar a su exclusivo cargo. En todo los casos, deberá dar aviso por los medios establecidos en normas internas y justificar dicha ausencia con certificado médico que exprese nombre y apellido del enfermo y diagnóstico de la enfermedad, reservándose la Empresa el derecho de verificar dicha enfermedad. Las ausencias por enfermedad de familiares son sin goce de sueldo y se computarán días corridos.

ACCIDENTE DE TRABAJO

Artículo 67: Todo trabajador/a que sufiere un accidente de trabajo de los previstos en la Ley Nro. 9.688 percibirá el 100% de sus salarios, tal como si continuase trabajando y según su sistema habitual de trabajo. A los fines de la liquidación de los jornales del trabajador/a hasta el alta médica del mismo, deberá promediarse además de las horas normales, las horas extraordinarias, premios y adicionales de cualquier tipo que haya percibido en las dos últimas quincenas. Al mismo efecto también corresponderá cualquier aumento general de salarios convencional legal o de la Empresa que se otorgue durante la convalecencia del trabajador/a accidentado.

CAPITULO VII

REGIMEN DE LICENCIAS

DE LAS VACACIONES

Artículo 68: a) Los trabajadores/as de la Industria de la Alimentación gozarán de sus vacaciones anuales dentro de las fechas que se establecen en la ley respectiva, con las excepciones que autorice el Ministerio de Trabajo, en la siguiente forma:

De 1 a 5 años de antigüedad.....	14 días corridos
Más de 5 y hasta 10años de antigüedad.....	21 días corridos
Más de 10 años y hasta 20 años de antigüedad.....	28 días corridos
Más de 20 años de antigüedad.....	35 días corridos

b) A los trabajadores casados se les concederá la licencia en el período que la utilice el cónyuge, cuando ambos trabajan en la misma empresa; y cuando no contemplará la Empresa la posibilidad de hacerlo.

c) Por solicitud expresa de los trabajadores. La Empresa podrá conceder a los mismos la licencia anual ordinaria entre el 1° de mayo y el 30 de Setiembre, siempre que coincida con período de receso escolar.

d) Los trabajadores/as podrán permutar las licencias siempre que pertenezcan al mismo sector y con aprobación previa de su empleador.

- e) La empresa concederá a los trabajadores/as, siempre que lo soliciten por escrito antes del 15 de Setiembre de cada año, hasta el 50 % de su licencia anual entre el 1° de Mayo y el 30 de Setiembre del año siguiente, previa autorización del empleador.
- f) Los trabajadores/as de temporada que hayan prestado servicios durante mitad de los días hábiles en un año calendario gozarán de los beneficios establecidos en este capítulo.

DE LA RETRIBUCION DURANTE EL PERIODO DE VACACIONES

Artículo 69: El trabajador percibirá retribución durante el período de vacaciones, la que se determinará de la siguiente manera:

- a) Tratándose de trabajos remunerados con sueldo mensual, dividiendo por veinticinco (25) el importe del sueldo que perciba al momento de su otorgamiento.
- b) Si la remuneración se hubiere fijado por día o por hora, se abonará por cada día de vacación el importe que le hubiere correspondido percibir al trabajador en la jornada anterior a la fecha en que comience el goce de las mismas, tomado a tal efecto la remuneración que deba abonarse conforme a las normas legales o convencionales o a lo pactado si fuere mayor. Si la jornada habitual fuere superior a 8 (ocho) horas, se tomará como jornada la real, en tanto no exceda de 9 (nueve) horas. Cuando la jornada tomada en consideración sea por razones circunstanciales, inferior a la habitual del trabajador/a, la remuneración se calculará como si la misma coincidiera con la legal. Si el trabajador, remunerado por día o por hora hubiera percibido además remuneraciones accesorias, tales como por horas complementarias, se estará a lo que preveen los incisos siguientes.
- c) En caso de los salarios a destajo, comisiones individuales, o colectivas, porcentajes u otras formas variables, de acuerdo al promedio de los sueldos devengados durante el año que corresponda al otorgamiento de las vacaciones o, a opción del trabajador durante los últimos seis meses de prestación de servicios.
- d) Se entenderá integrando la remuneración del trabajador todo lo que éste perciba por trabajos ordinarios o extraordinarios, bonificación por antigüedad u otras remuneraciones accesorias.

La retribución correspondiente al período de vacaciones deberá ser satisfecha a la iniciación del mismo.

LICENCIAS ESPECIALES

LICENCIAS POR ESTUDIOS

Artículo 70: El personal comprendido en el presente convenio que cuente con una antigüedad mayor a seis meses y curse estudios primarios, secundarios, técnicos de enseñanza media, universitarios o equivalentes, o de capacitación en instituciones estatales o privadas

inscritas en el Ministerio de Educación de la Nación o de la Provincia respectiva, concursos y programas oficiales, se le concederán las siguientes franquicias:

- a) De existir distintos horarios de labor en las dependencias donde presta servicios, el empleador deberá contemplar la posibilidad de asignarle al trabajador/a el horario que permita el normal desenvolvimiento de sus estudios.
- b) Se justificará como licencias con goce de sueldo hasta seis días hábiles para estudios primarios, hasta doce días hábiles para estudios secundarios y hasta dieciséis días hábiles para niveles terciarios, por año lectivo para rendir exámenes, que se podrán tomar períodos no mayores de dos días hábiles por examen. Indefectiblemente, en cada oportunidad deberá presentar comprobante de haber rendido las pruebas respectivas. No se le otorgará esta licencia para rendir materias en que el estudiante hubiere sido reprobado en dos oportunidades anteriores.
- c) La empresa contemplará la posibilidad de otorgar becas para facilitar los estudios especializados en materias que sean de aplicación específica dentro de los fines de la Empresa.

LICENCIA ESPECIAL DEPORTIVA

Artículo 71: La Empresa acordará a sus trabajadores los beneficios que establezcan las disposiciones y leyes vigentes en esta materia.

OTRAS LICENCIAS

Artículo 72: La Empresa otorgará licencias pagas por las siguientes causas:

- a) Por nacimiento y / o adopción de hijo/s dos (2) días hábiles.
- b) Por fallecimiento de cónyuge y/o concubino, hijos, padres, nietos, tres (3) días hábiles.
- c) Por fallecimiento de abuelos, hermanos, padres políticos, hijos políticos, dos (2) días hábiles.

En las licencias referidas en los incisos b) y c), cuando el trabajador tenga más de un año de antigüedad en el establecimiento, se le otorgará un día hábil suplementario si el deceso hubiere ocurrido a más de 300 Km. del domicilio del trabajador.

En los casos de ausencias motivadas por causas de fallecimiento de familiares, de acuerdo con lo determinado por este artículo, los trabajadores deberán justificarlo fehacientemente mediante las respectivas actas y / o certificados que acrediten el deceso y el vínculo invocado. La justificación deberá ser presentada dentro de los 30 (treinta) días, a los efectos de ser abonado el permiso.

En los casos que el fallecimiento de un familiar del trabajador se produjera durante la segunda mitad de su jornada de labor, podrá retirarse de su

lugar de trabajo, no computándosele ese día dentro del permiso por días hábiles que le corresponda.

- d) Por casamiento del trabajador, 10 (diez) días corridos. A pedido del mismo, se le agregarán a la licencia anual ordinaria.
- e) Por casamiento de hijos, 1 (un) día hábil.
- f) Por exámen prematrimonial, hasta 8 (ocho) horas de trabajo, pudiendo fraccionarse a pedido del trabajador, y debiendo éste presentar la respectiva constancia.
- g) La Empresa abonará los jornales cuando el trabajador deba presentarse a exámen médico para su incorporación al servicio militar, durante todas las instancias que el mismo exija. El interesado presentará constancia oficial.
- h) Por mudanza del trabajador a otro domicilio, 1 (un) día por año aniversario, debiendo el trabajador presentar certificado de domicilio y/o notificación fehaciente a la Empresa dentro de las 48 horas de realizada la mudanza. Se exceptúan los casos de traslado de hotel o pensión.
- i) La renovación de la libreta sanitaria es responsabilidad del trabajador, conforme a la reglamentación vigente. En caso de que el horario de tramitación coincida con el de su jornada de trabajo, la empresa justificará y abonará hasta 4 (cuatro) horas de su jornal y en todos los casos el valor de la libreta.
- j) Todo trabajador gozará de franco con percepción de haberes el día que concurra a donar sangre o el día siguiente si de acuerdo a su horario habitual lo hubiera trabajado. En el caso del trabajador a destajo, se le abonará el mejor promedio de la última semana trabajada. Todo trabajador que done sangre en el día hábil, como máximo dos veces al año aniversario, percibirá el salario correspondiente contra la prestación de la certificación respectiva, comunicando previamente su ausencia al principal.
- k) A todas las trabajadoras de la Industria de la Alimentación se les concederá un permiso pago hasta 10 (diez) días corridos después de vencida la licencia post-parto, cualquiera hubiera sido su opción. El tiempo de pre-parto se otorgará según leyes vigentes.
- l) Cuando el trabajador hubiera concurrido al Ministerio de Trabajo o a cualquier otro organismo vinculado con su prestación laboral ante citación escrita del mismo, la empresa le abonará las horas que hubiere dejado de percibir por esa causa, como si hubiera trabajado, debiendo el trabajador presentar certificado oficial con horas de finalización de la citación.

Artículo 73: Por razones particulares y a solicitud escrita del trabajador realizada con antelación suficiente para no perjudicarla productividad, la empresa concederá permiso sin goce de sueldo hasta un máximo de dos (2) días al año. Esta franquicia sólo se otorgará si la acumulación de este beneficio no perjudicara la capacidad normal de producción de la sección en los días solicitados.

CAPITULO VIII

REGIMEN DE SUBSIDIOS

Artículo 74: El personal comprendido en el presente Convenio de Trabajo tendrá derecho a los siguientes subsidios: Salario familiar de acuerdo a la ley vigente.

SUBSIDIO DURANTE LA RESERVA DEL PUESTO POR ENFERMEDAD

Artículo 75: Comenzado el plazo de reserva de puesto, y por única vez, durante los dos primeros meses de éste, la Empresa abonará al trabajador por quincena y en carácter de subsidio especial cuarenta horas del jornal básico de convenio de la categoría a la que pertenece. Este pago de subsidio no será considerado remuneración a los efectos legales, y cesará en caso de reintegro del trabajador a sus tareas.

SERVICIO MILITAR

Artículo 76: El personal que cumpla con el Servicio Militar Obligatorio o convocado por alguna de las fuerzas militares, tendrá derecho a la conservación de su puesto en un todo de acuerdo a la legislación vigente, y al pago de una suma mensual equivalente al 50% de su sueldo y/o salario mientras permanezca bajo bandera.

El empleador conservará el empleo por llamado ordinario, movilización o convocatoria especial y hasta 30 (treinta) días después de concluido el servicio. El tiempo de permanencia en el mismo será considerado como período trabajado a los efectos de cómputos de antigüedad y frente a los beneficios que este convenio le hubiere correspondido en caso de haber prestado servicios.

GASTOS DE SEPELIO

Artículo 77: La Empresa abonará por defunción de padre, madre, esposo/a o hijos del trabajador /a, un subsidio equivalente a un mes de su sueldo básico, y para el personal jornalizado el equivalente a 200 horas de su jornal básico, para gastos de sepelio; en caso que hubiera dos o más familiares con derecho a dicho beneficio, se le liquidará en conjunto un 50% adicional tomando como base para cálculo el promedio de los diferentes salarios. La suma resultante se dividirá entre los beneficiarios por partes iguales.

SUBSIDIO POR JUBILACIÓN

Artículo 78: Todos los trabajadores/as comprendidos dentro del presente convenio que deban retirarse de un establecimiento para acogerse a la jubilación

ordinaria, percibirán del empleador el siguiente subsidio, de acuerdo a su antigüedad en la empresa.

De 12 a 17 años. 1 mes de su último sueldo
De 18 a 22 años..... 2 meses de su último sueldo
Con más de 23 años..... 3 meses de su último sueldo.

Artículo 79: Cuando el trabajador/a reuniera los requisitos exigidos para obtener la jubilación ordinaria, el empleador deberá actuar de acuerdo a las leyes vigentes, a esos fines.

Cuando el trabajador/a decidiera iniciar los trámites tendientes a obtener el beneficio de la jubilación, la Empresa deberá extenderle, a solicitud, el certificado de servicio correspondiente.

ANTIGÜEDAD- COMPUTO

Artículo 80: Exclusivamente a los fines de determinar el pago de la asignación por antigüedad, el cómputo del tiempo de servicio se calculará a partir del primer día de ingreso al establecimiento. Cuando el trabajador/a habiendo cesado en su relación de dependencia con un empleador, volviere a trabajar con el mismo, se acumulará la antigüedad anterior.

ANTIGÜEDAD ADICIONAL

Artículo 81: Los trabajadores/as comprendidos en este Convenio percibirán a partir del año, un adicional por año de antigüedad que se liquidará sobre salarios básicos y las horas extras que realizaren.

- a) De 1 a 11 años de antigüedad..... 1% por año
 - b) De 16 a 19 años de antigüedad..... 1,25 % por año
 - c) Más de 20 años de antigüedad..... 1,50% por año
- (Ejemplo: 13 años de antigüedad: 13.50%)

VIÁTICOS

Artículo 82: Los viáticos correspondientes al personal de transporte o a todo trabajador que deba realizar gestiones para la empresa fuera del establecimiento, cuando esté establecido que deba almorzar o cenar fuera de casa, las empresas reconocerán un gasto máximo equivalente a (3) horas del jornal básico de la categoría (1) uno del presente Convenio Colectivo de Trabajo que se abonará contra entrega de los comprobantes respectivos.

ADICIONAL POR ZONA DESFAVORABLE

Artículo 83: Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo que presten servicios en establecimientos situados en las Provincias y Territorio que se detallan a continuación, percibirán un adicional calculado sobre salario básico en concepto de zona desfavorable según los siguientes porcentuales:

- a) Provincia de Neuquen..... 12%
- b) Provincia de Río Negro..... 20%
- c) Provincia de Chubut..... 30%
- d) Provincia de Santa Cruz..... 30%
- e) Territorio Nacional de Tierra del Fuego
Antártida e Islas del Atlántico Sur..... 30%

A los efectos del pago adicional por zona se conviene que el mismo es un ajuste diferencial por zona desfavorable aplicable exclusivamente sobre valores básicos de la hora y de las horas extraordinarias que pudieran laborar, excluyéndose expresamente para su cálculo todo adicional que por cualquier concepto pudiera percibir el trabajador.

CAPITULO IX

REPRESENTACIÓN GREMIAL: SISTEMA DE RELACLAMACIONES

Artículo 84: COMISION DE RELACIONES INTERNAS. Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio tendrán su representación en cada establecimiento por intermedio de la Comisión de Relaciones Internas ante la Dirección de la Empresa o la persona que este designe en todos los asuntos relacionados con la aplicación del presente Convenio y demás aspectos derivados de la relación laboral.

Artículo 85: INTEGRACIÓN. La Comisión de Relaciones Internas de los Sindicatos adheridos a la F.T.I.A. se integrará de la siguiente manera.

- De 5 a 35 trabajadores..... 1 Delegado
- De 36 a 70 trabajadores..... 2 Delegados
- De 71 a 135 trabajadores..... 3 Delegados
- De 136 trabajadores en adelante, se agrega 1 (un) Delegado cada 100 trabajadores.

Artículo 86: En los Establecimientos que tengan más de un turno de trabajo, habrá un Delegado por turno, como mínimo.

Artículo 87: Cuando la Comisión de Relaciones Internas esté compuesta por tres o más Delegados funcionará en todos los supuestos de su actuación como cuerpo colegiado, y sus decisiones se adoptarán por simple mayoría.

Artículo 88: RECONOCIMIENTO. Para su reconocimiento, la designación de los representantes del personal será comunicada a los empleadores por los Sindicatos adheridos a F.T.I.A. dentro de las 48 (cuarenta y ocho) horas de su elección mediante notificación postal con aviso de retorno ó por escrito con constancia de recepción.

Artículo 89: REQUISITOS PARA OCUPAR LA REPRESENTACION GREMIAL. Para ejercer las funciones de Delegado se requiere: a) tener 18 años de edad

como mínimo; b) revistar al servicio de la empresa durante todo el año aniversario anterior a la elección; y c) contar con una antigüedad mínima de afiliación al Sindicato adherido respectivo de 1 año. Los establecimientos de reciente instalación quedan exceptuados del requisito de contar con una antigüedad mínima en el empleo.

Artículo 90: Cuando en algún establecimiento el personal esté compuesto exclusivamente por menores de 18 años, el Sindicato adherido respectivo designará una Comisión de Relaciones Internas con carácter de provisorio hasta que algún trabajador reúna los requisitos exigidos para ser electo Delegado.

Artículo 91: DURACIÓN DEL MANDATO. Los integrantes de la Comisión de Relaciones Internas durarán 2 años en su gestión, pudiendo ser reelectos.

Artículo 92: FUNCION DE LA COMISION DE RELACIONES INTERNAS. Las Comisiones de Relaciones Internas tendrán las siguientes funciones:

- a) Velar por el cumplimiento del presente convenio.
- b) Contar con las facilidades necesarias para el mejor desempeño de sus funciones. A tal efecto la empresa facilitará un lugar adecuado no exclusivo para que la representación gremial se reúna.
- c) Desempeñar su cometido sin entorpecer el normal desarrollo de las tareas y evitar actitudes que pudieran provocar actos que deriven en indisciplina.
- d) No tomar decisiones de carácter individual en ninguna circunstancia.
- e) Presentar a la Dirección del Establecimiento ó a la persona que éste designe todos los asuntos inherentes al cometido de sus funciones.
- f) Elevar al Sindicato adherido respectivo todos los asuntos en que no hubiere acuerdo con la Dirección.

Artículo 93: NORMAS PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LA COMISION DE RELACIONES INTERNAS. La dirección del establecimiento informará a la Comisión de Relaciones Internas, la aplicación de toda medida de carácter disciplinario, así como todo caso de despido ó transferencia de personal a una sección distinta del establecimiento.

Los actos de las Comisiones de Relaciones Internas se ajustarán a las siguientes normas y procedimientos.

- a) Las actividades de las Comisiones de Relaciones Internas, se desarrollarán en forma de no constituir una perturbación en la marcha del establecimiento, ni interferir en el ejercicio de las facultades propias de la Dirección del mismo.
- b) Las reuniones con la Comisión de Relaciones Internas se realizarán en los horarios que en cada establecimiento convengan las partes, dentro de la jornada legal de trabajo;
- c) Los Delegados no podrán abandonar sus tareas para ocuparse de asuntos gremiales ni realizar en horario de trabajo actividades gremiales sin previo aviso expreso a la Dirección, encargado, capataz ó jefe de sección, salvo en aquellos casos en que por la índole de la cuestión planteada deba darse inmediata intervención a la Comisión de Relaciones Internas, debiendo notificar

a su inmediato superior el abandono de sus tareas para cumplir con las funciones a que está supeditado por mandato de sus compañeros.

d) Planteará las cuestiones a la Dirección solicitando su intervención por intermedio del jefe superior ó la persona que la Dirección haya indicado a esos efectos, mencionando en todos los casos el motivo de la gestión iniciada, la que deberá ser presentada por escrito.

e) La Dirección estudiará las cuestiones planteadas y dará una contestación definitiva a las mismas en un plazo no mayor de tres (3) días hábiles, excluido el día de la presentación. Cuando por la índole del asunto formulado por la Dirección no pudiera contestar dentro del plazo señalado precedentemente deberá informarle y contestar indefectiblemente dentro de los tres días hábiles subsiguientes

f) En los asuntos de curso normal, tales como accidente de trabajo, ausencia por enfermedad, cambios, horarios, pagos, condiciones y normas de trabajo, etc, el reclamo sólo podrá ser sometido a la Dirección por la Comisión de Relaciones Internas cuando los trabajadores no hayan podido solucionarlos directa y satisfactoriamente con las autoridades del establecimiento.

g) Todas las prestaciones, cuestiones planteadas y contestaciones, y actuaciones entre la Comisión de Relaciones Internas y la Dirección serán efectuadas por escrito, debiendo firmarse mutuamente el correspondiente recibo de recepción.

h) Las Comisiones de Relaciones Internas podrá plantear, excepcionalmente, en forma verbal asuntos a la Dirección del Establecimiento, solicitando audiencia previa, con exposición de los motivos, cuando la urgencia de los mismos así lo requiera.

i) Cuando un miembro de la Comisión de Relaciones Internas deba ausentarse para comparecer ante el Ministerio de Trabajo ó Justicia del Trabajo, éste notificará tal circunstancia a la Dirección del Establecimiento quién otorgará el permiso gremial pago correspondiente

Finalizada la gestión, el Delegado deberá exhibir a la Dirección del Establecimiento la certificación oficial.

j) Cuando el Delegado deba recurrir al Sindicato por razones derivadas de interpretación de Ley, Convenios o problemas de su propio establecimiento, se le otorgará un permiso pago de hasta 1 (un) día por mes por Delegado. Este permiso podrá ser utilizado por cualquiera de los Delegados previo acuerdo entre ellos pero en ningún caso podrá exceder el total de los permisos pagos que correspondan por Establecimientos de acuerdo a la cantidad de integrantes de la Comisión de Relaciones Internas del mismo.

k) El Delegado que deba ausentarse de su lugar de trabajo durante la jornada de labor, para realizar funciones gremiales emergentes de las presentes normas, comunicará esta circunstancia a su superior inmediato, al inicio de su jornada de labor, solicitándole el correspondiente permiso, quién extenderá por escrito dicha autorización, en la que constará el destino fijando la oportunidad de la salida. Las autorizaciones para realización de funciones gremiales serán otorgadas de tal manera que el representante gremial pueda cumplir su cometido.

I) Para el caso de que el Delegado necesite no concurrir a su jornada laboral deberá comunicarlo al menos con 1 (un) día de anticipación.

II) En los casos de los incisos k) y l) deberá presentar certificaciones del Sindicato que justifiquen su gestión.

Artículo 94: LUGAR PARA COMUNICACIONES: El Establecimiento colocará en el lugar visible a todo el personal una vitrina o pizarrón donde las autoridades del Sindicato adherido respectivo podrán colocar por intermedio del Delegado, donde lo hubiera, caso contrario por un directivo, los avisos o circulares del mismo. Todas las comunicaciones deberán estar refrendadas por las autoridades del Sindicato adherido respectivo o de la F.T.I.A. Asimismo, dicha vitrina o pizarrón se utilizará para las comunicaciones de la Empresa a su personal.

Artículo 95: Los trabajadores/as que por razones de ocupar cargos electivos en el orden gremial, municipal, provincial o nacional, dejaren de prestar servicios, tendrán derecho a la reserva de su empleo por parte del empleador y a su reincorporación hasta treinta (30) días después de concluido el ejercicio de sus funciones, no pudiendo ser despedido durante el término de un (1) año a partir de la cesación de las mismas.

El período del tiempo durante el cual los trabajadores hubieren desempeñado las funciones precedentemente aludidas, será considerado período de trabajo a los efectos del cómputo de antigüedad, frente a los beneficios que por esta Convención colectiva de Trabajo o Estatutos Profesionales le hubiesen correspondido en el caso de haber prestado servicios. El tiempo de permanencia en tales funciones será considerado para determinar los promedios de remuneración a los fines de la aplicación de las mismas disposiciones.

Artículo 96: PARITARIA PERMANENTE DE INTERPRETACIÓN – ADAPTACIÓN Y APLICACIÓN. Las partes de común acuerdo dejan constituida con los actuales paritarios Nacionales en los términos de la ley 14.250 texto ordenado, decreto 108/88, y a los efectos previstos en los artículos 14/15/16 y 17 de dicha norma, una Comisión Paritaria Permanente, la que sesionará con tres (3) miembros por cada una de las partes como mínimo. En caso de producirse modificaciones en la integración de los componentes paritarios deberá comunicarse al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Artículo 97: Se deja establecido que la Comisión Paritaria que discutirá la revisión de la Convención Colectiva de Trabajo vigente, iniciará su cometido cuarenta y cinco (45) días antes de la fecha de vencimiento de la presente Convención, debiendo tomar la Federación Trabajadores de Industrias de la Alimentación, todas las precauciones para que en tal fecha esté totalmente diligenciada su presentación, sobre las bases de procedimientos dispuestos por las leyes vigentes.

Artículo 98: El Ministerio de Trabajo será el organismo de aplicación y vigilará el cumplimiento del presente Convenio, quedando las partes obligadas a la estricta observancia de las condiciones fijadas.

Artículo 99: La violación de las condiciones estipuladas será considerada infracción de conformidad con las leyes y disposiciones pertinentes.

Artículo 100: El Ministerio de Trabajo por intermedio de la Dirección de Relaciones del Trabajo, a solicitud de partes interesadas, expedirá copia debidamente autenticada del presente Convenio.

CAPITULO X

DISPOSICIONES ESPECIALES

Artículo 101: A pedido de la parte Sindical, se conviene que las Empresas descontarán a todo el personal afiliado o no a la entidad sindical el cincuenta por ciento (50%) del aumento del primer mes en que dicho beneficio se perciba y a partir de la fecha de vigencia de la presente Convención Colectiva, o sea desde el 1° de Enero de 1989, previa resolución y notificación de la Dirección Nacional de Asociaciones Profesionales. El importe correspondiente será depositado a nombre de la Federación Trabajadores de Industria de la Alimentación en la cuenta de F.T.I.A. del Banco de la Nación Argentina, Agencia Arsenal, de esta Capital Federal N° 59.942/29 dentro de los diez (10) días de efectuada la retención.

EXPEDIENTE N° 829.934/88

Buenos Aires, Enero 10 de 1989

VISTO la Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre la "FEDERACIÓN TRABAJADORES DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACIÓN" con el "CENTRO DE EMPRESAS PROCESADORAS AVÍCOLAS" con ámbito de aplicación establecido respecto de los obrero/as y empleado/as que presten servicios en la actividad de procesamiento de aves y territorial para todo el territorio de la Nación, con término de vigencia fijado en dieciocho meses a partir del 1° de enero de 1989, y ajustándose la misma a las determinaciones de la ley 14.250 (texto ordenado Decreto 108/88) y su Decreto Reglamentario 199/88, el suscripto, en su carácter de Director de la DIRECCIÓN NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO, homologa dicha convención conforme a lo autorizado por el artículo 10° del Decreto 200/88.

Por tanto, por donde corresponde, tómese razón y regístrese la Convención Colectiva de Trabajo obrante a fojas 110/133. Cumplido, vuelva al Departamento de Relaciones Laborales N° 4 para su conocimiento. Hecho,

pase a la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos, a los efectos del registro del convenio colectivo y a fin de que provea la remisión de copia debidamente autenticada del mismo al DEPARTAMENTO PUBLICACIONES Y BIBLIOTECA para disponerse la publicación del texto íntegro de la convención (dto.199/88 – art. 4º) procediéndose al depósito del presente legajo.

Fecho, gírese las actuaciones a la DIRECCIÓN NACIONAL DE ASOCIACIONES SINDICALES para que tome la intervención que en razón de su competencia le corresponde respecto a la cláusula N° 101 referida a los aportes que deben tributar los trabajadores a la Asociación Sindical (art. 38 Ley 23.551 y art. 24 Dec. 467/88).

DR. CARLOS A. TOMADA
Director Nacional Relaciones del Trabajo

Buenos Aires, Enero 10 de 1989.

De conformidad con lo ordenado precedentemente se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo obrante a fojas 110/133 quedando registrada bajo el N° 31/89.

SIMON MIMICA
Jefe Departamento Coordinación