

**FEDERACION TRABAJADORES
DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACION**

**CONVENIO COLECTIVO
DE TRABAJO**

N° 716 / 15

Resolución ST N° 678/15

**PRODUCCION - PROCESAMIENTO
E INDUSTRIALIZACION
DE LA FAUNA SILVESTRE
Y SUS DERIVADOS**



Lugar y fecha de Celebración
Buenos Aires, Mayo 2014

PERIODO DE VIGENCIA
36 MESES
DEL 16 DE MAYO DE 2014

**CAMARA ARGENTINA DE PRODUCTORES
Y PROCESADORES DE PRODUCTOS
DE LA FAUNA SILVESTRE Y SUS DERIVADOS**

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO N°

PARTES INTERVINIENTES: FEDERACION TRABAJADORES DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACION, por una parte, y por la otra la CAMARA ARGENTINA DE PRODUCTORES Y PROCESADORES DE PRODUCTOS DE LA FAUNA SILVESTRE Y SUS DERIVADOS.

LUGAR Y FECHA DE CELEBRACION: Buenos Aires, Mayo 2014

ACTIVIDAD Y CATEGORIA DE TRABAJADORES A QUE SE REFIERE: Trabajadores/as, empleados/as, que presten servicios en las empresas productoras, procesadoras e industrializadoras de la fauna silvestre y sus derivados.

CANTIDAD DE BENEFICIARIOS: 4.000 (cuatro mil) trabajadores.

ÁMBITO TERRITORIAL: La presente Convención Colectiva de Trabajo será de aplicación en todo el Territorio de la Nación.

PERIODO DE VIGENCIA: La presente Convención Colectiva de Trabajo, tendrá vigencia durante 36 meses, la que comenzará a regir a partir del 16 de Mayo de 2014 hasta el 15 de Mayo de 2017; y 12 meses para las escalas salariales, a partir del día 16 de mayo de 2014 y regirán hasta el 15 de mayo de 2015.

CAPITULO I

PARTES INTERVINIENTES - PARTES SIGNATARIAS

FEDERACION TRABAJADORES DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACION, con domicilio real en la calle Estados Unidos 1474/76 de la Capital Federal, la que quedará integrada por los Sres. Luis Bernabé Moran, Héctor Ramón Morcillo, José Francisco Varela, Rodolfo Amado Daer, Juan Carlos Roberí, Norma Viviana Córdoba, Enrique Segundo Faraldo, Silvia Noemí Villarreal, Roberto Navarro, Antonia del Valle Reynoso, Oscar Aníbal Lana, Ricardo Daniel Bertero, Juan Gustavo Huilcapan, Carlos Antonio Ortíz, Luis Emilio Nuñez, Antonio Zenon Cardozo, José del Rosario Medina y el Dr. Adolfo Eduardo Matarrese como Asesor Legal por el sector sindical, y el Dr. Carlos Aberto Barrera, el Sr. Norberto Jakel, la Sra. Lilita Beatriz Ruiz Díaz y como asesor el Dr. Pablo Martín Vazquez, por la CÁMARA ARGENTINA DE PRODUCTORES Y PROCESADORES DE LOS PRODUCTOS DE LA FAUNA SILVESTRE Y SUS DERIVADOS, con domicilio especial en la calle Florida 253, Piso 4°, Oficina "M" de la Capital Federal.

CANTIDAD DE BENEFICIARIOS: 4.000 (cuatro mil) trabajadores.

APLICACION DE LA CONVENCION:

ARTÍCULO 1: PERSONAL COMPRENDIDO: La presente convención se aplicará a todo el personal que, mediando un contrato de trabajo por tiempo indeterminado se desempeñe en establecimientos cuya actividad principal fuere la producción, procesamiento, faena, etc., de productos de la fauna silvestre. También será de aplicación a aquellos cuya relación contractual fuera acordada mediante determinación de plazo, en forma eventual o de temporada cuando la actividad laboral fuere en forma específica y exclusiva la comprendida en la presente Convención, aún cuando dicha actividad no fuere la principal desarrollada por el establecimiento. Cualquiera fuere el objeto accesorio o accidental de la explotación del establecimiento quedará excluido de la presente convención el personal cuyo contrato de trabajo determine el plazo y no se desempeñare en forma específica y exclusiva en la actividad comprendida en el presente.

ARTÍCULO 2: PERSONAL EXCLUIDO: Quedan excluidos del presente convenio: los gerentes, sub-gerentes, adscriptos, apoderados, jefes (excepto el 2do. Jefe de Sección), habilitados, secretarías de gerencia y/o dirección.

ARTÍCULO 3: AMBITO TERRITORIAL: La presente Convención Colectiva de Trabajo será de aplicación en todo el territorio de la Nación.

ARTÍCULO 4: VIGENCIA: La presente Convención Colectiva de Trabajo, tendrá vigencia durante 36 meses, la que comenzará a regir a partir del 16 de Mayo de 2014 hasta el 15 de Mayo de 2017; y 12 meses para las escalas salariales a partir del día 16 de mayo de 2014 y regirán hasta el 15 de mayo de 2015.

ARTÍCULO 5: DIA DEL TRABAJADOR DE LA ALIMENTACION: Fijase el día 10 de marzo de cada año como el "Día del Trabajador de la Alimentación". Los trabajadores comprendidos en la presente convención gozarán de un día franco, bajo las mismas condiciones que rigen para los feriados nacionales pagos, el que se trasladará al día lunes inmediato anterior a dicha fecha en todos los casos.

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

CAPITULO II

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

ARTICULO 6: CONDICIONES DE INGRESO: El empleador podrá disponer al ingreso la realización de los exámenes en salud que estimare convenientes, más allá de los establecidos legalmente, la acreditación fehaciente de la identidad, el domicilio, estado civil y cargas de familia, como así también declaración jurada de sus empleos anteriores.

ARTÍCULO 7: ORGANIZACION DEL TRABAJO: Sin perjuicio de la facultad del empleador en orden a la organización y dirección, es un derecho del trabajador conocer en forma específica su función o rol de trabajo y las normas internas de la empresa.

ARTICULO 8: VELOCIDAD DEL TRABAJO: La modalidad y velocidad en que se llevará a cabo el trabajo, especialmente cuando aquella dependa de medios mecánicos, (noría, etc.), será fijada por el empleador de conformidad con los niveles habituales de producción alcanzados con anterioridad a la firma de la convención y notificado a sus dependientes y a la comisión de relaciones internas, el que podrá ser ajustado de acuerdo con los niveles de stock de materia prima existente.

ARTICULO 9: SOLIDARIDAD: El empleador será solidariamente responsable cuando subcontratare o sublocare, mediante contratistas o subcontratistas, en todo o en parte, la actividad objeto de la explotación comprendida en la presente convención, por el incumplimiento de las obligaciones legales o convencionales.

No existirá tal solidaridad cuando las tareas fueren aquellas que no resultan de la actividad normal y específica propias de la explotación industrial y en un todo de acuerdo a lo dispuesto por el art. 30 de la Ley de Contrato de Trabajo.-

ARTICULO 10: LEGAJOS PERSONALES: Es obligación del trabajador mantener en forma actualizada la información que integra su legajo personal en la empresa, debiendo comunicar cualquier cambio que se fuere produciendo referidos especialmente a domicilio, cargas de familia, estado civil, etc.

El empleador deberá notificarse en forma expresa de todo escrito que el trabajador le cursare, teniendo a partir de ese acto, validez de declaración jurada la información suministrada por el dependiente.

ARTÍCULO 11: CAMBIO DE TAREAS: Cuando por cualquier motivo el trabajador debiere desempeñar tareas superiores a su calificación profesional percibirá dicha remuneración superior cuando su prestación alcanzare, al menos, una jornada en la quincena. Vencido el plazo de la suplencia retornará a su tarea habitual percibiendo la remuneración que por la misma correspondiere.

Lo dispuesto en el presente artículo no será de aplicación cuando el trabajador se capacitare para tareas superiores, en un período ininterrumpido no mayor de treinta días, por única vez, en dicha tarea.

Cuando por la índole de su actividad el trabajador desempeñare en forma simultánea dos o más tareas con diversa calificación, percibirá la remuneración correspondiente a la mayor.

ARTÍCULO 12: VACANCIAS Y PROMOCIONES: El personal del establecimiento será preferido respecto de terceros cuando, a juicio exclusivo del empleador, reúna los requisitos necesarios para acceder a cargos superiores. Igual elección corresponderá a la empresa entre dos de sus dependientes, pudiendo tener en cuenta la antigüedad en la misma.

ARTÍCULO 13: INCORPORACION DE TECNOLOGIA: Cuando razones de organización del trabajo así lo aconsejen, el empleador dará preferencia al personal desplazado por la incorporación de nueva tecnología para el aprendizaje de la misma debiendo, en caso contrario, destinarle otras tareas sin mengua en su remuneración.

ARTICULO 14: JORNADA DE TRABAJO. EXTENSION: La jornada de trabajo del personal comprendido en el presente convenio tendrá una extensión de cuarenta y ocho horas semanales.

ARTICULO 15: HORARIO - PERIODO DE DESCANSO ENTRE JORNADAS: El empleador deberá organizar el trabajo de modo tal que permita al trabajador mantener una adecuada regularidad entre los períodos de labor y descansos debiendo comunicarle al finalizar la jornada el horario de ingreso de la siguiente.

ARTÍCULO 16: EXTENSION DE LA JORNADA LEGAL: En atención a las particularidades de la explotación y el carácter altamente perecedero de la materia prima el trabajador accederá a la extensión de su jornada legal de modo tal que permita agotar las existencias ingresadas para su procesamiento. En tales casos además de los pagos legales correspondientes deberá respetarse la pausa legal de doce horas entre la finalización e inicio de cada jornada respectiva, de conformidad con las prescripciones de la Ley de Contrato de Trabajo.-

ARTÍCULO 17: DESCANSOS: Todos los trabajadores de la actividad gozarán de un descanso pago de media hora por cada jornada de labor, el que se aplicará con las modalidades e intervalos vigentes en cada empresa. Si la jornada de labor habitual se prolongare más de 2 horas, el trabajador gozará de un descanso adicional pago de 15 minutos. Cuando la prestación en la jornada fuera discontinua, la pausa para la reanudación de la misma no podrá ser inferior a una hora y media.

ARTICULO 18: Los descansos pagos establecidos, en los artículos anteriores serán compensables con los vigentes y no modificarán los beneficios mayores que se encontraren acordados con anterioridad a la firma del presente.

ARTÍCULO 19: JORNADA EN CAMARA DE FRIO: Cuando la prestación laboral se llevare a cabo en cámaras frías con temperaturas inferiores a los cero grados, la jornada se reducirá a seis horas de labor sin mengua en la remuneración. Cuando la jornada fuere mixta, las horas laboradas en la cámara de frío se computarán como una hora 20 minutos de la jornada normal. Igual tratamiento se dispensará a los trabajadores que procesen requechos bajo las mismas condiciones ambientales.

ARTICULO 20: Los serenos, porteros y/o personal de vigilancia, efectuarán solamente su trabajo específico ajustándose a la jornada que establece la Ley N° 11.544.

ARTICULO 21: CONDICIONES MAS FAVORABLES AL TRABAJADOR: Los empleadores deberán mantener en sus establecimientos las mejores condiciones -no salariales- que se hubieren acordado con anterioridad a la firma de la presente convención, evaluadas dentro del contexto de cada instituto de modo tal que no constituya una mera acumulación sucesiva de beneficios en dicho instituto.

ARTICULO 22: CONDICIONES MENOS FAVORABLES - INOPONIBILIDAD: Las normas más favorables establecidas por esta convención con relación a la legislación vigente serán válidas y de aplicación como, por el contrario, los empleadores no podrán pactar con sus trabajadores bajo pena de nulidad, condiciones que resulten menos favorables al trabajador que las aquí establecidas.

ARTÍCULO 23: PAGO INSUFICIENTE: El pago insuficiente originado en las relaciones laborales será considerado como entrega a cuenta del total adeudado, aún cuando fuere recibido sin reservas.

ARTÍCULO 24: OBLIGACION DE SUMINISTRAR INFORMACION: Los empleadores están obligados a suministrar a la Asociación Gremial signataria de esta Convención, mensualmente el listado de su personal discriminando en forma individual, el importe de sus remuneraciones, las retenciones y sus aportes.

ARTÍCULO 25: RESERVA DE PUESTO: Los familiares directos del personal no calificado cuyo contrato de trabajo hubiere cesado por fallecimiento o incapacidad serán preferidos a los terceros para acceder a la vacante generada, sin que ello implique la preservación de la tarea o remuneración que aquel gozare.

ARTICULO 26: Las condiciones expresadas en el presente Convenio para trabajadores/as se aplicarán indistintamente a ambos sexos. Los sueldos indicados son básicos.

ARTICULO 27: OBLIGACION 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, el que será entregado en un plazo no mayor a siete (7) días hábiles.

ARTICULO 28: SUSPENSION DE LA JORNADA DE TRABAJO: 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; exceptuándose medidas disciplinarias.

ARTÍCULO 29: TRABAJO DE MENORES: 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.

ARTICULO 30: ACCIDENTES DE TRABAJO: Todo trabajador/a que sufriera un accidente de trabajo de los previstos en la Ley N° 24.557 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 III

ARTÍCULO 31: REGIMEN DEL PERSONAL NO PERMANENTE: Cuando por razones inherentes a la actividad productiva de los establecimientos fuere necesario la incorporación de personal no permanente en virtud de la zafra, levantamiento de la veda de caza o ciclo evolutivo de la materia prima a procesar, el régimen del mismo se establecerá de conformidad con el siguiente capítulo.

ARTICULO 32: Se considerará trabajadores no permanentes a aquellos que fueren incorporados, cualquiera fuere la índole o actividad principal del establecimiento de que se trate, para su participación en el proceso productivo amparado en la presente convención.

ARTICULO 33: Se entenderá que no existe indeterminación del plazo en la vinculación contractual, cuando la prestación real e ininterrumpida no exceda los 250 días de trabajo efectivamente prestados en el año calendario. Al fin se considerarán tales los no laborados por causa de accidente, enfermedad y/o licencias legales o convencionales.

ARTICULO 34: A los fines del cumplimiento de los recaudos previstos en el art. 98 de la Ley de Contrato de Trabajo se entenderá que el empleador ha agotado su deber de

buena fe publicando en un medio de circulación local o mediante avisos en el lugar de acceso al establecimiento, el inicio de la nueva temporada y la fecha límite que no podrá ser inferior a 10 días para que el trabajador manifieste su disposición a desempeñar el cargo o empleo.

ARTICULO 35: Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior el empleador fijará a su solo juicio el número de personal a incorporar en atención a la previsión del volumen de la zafra, ciclo, o temporada a comenzar, respetando la antigüedad de los postulantes en virtud de las distintas especialidades requeridas de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 20.744 (t.o. 1976).

ARTICULO 36: Cuando el número de los postulantes con antigüedad excediera los requerimientos de la zafra, ciclo o temporada, el empleador deberá publicar, del mismo modo previsto para la convocatoria, la nómina del personal a incorporar.

ARTICULO 37: Cuando el trabajador que hubiere manifestado su voluntad de desempeñar el cargo y, luego de admitido, su incorporación no pudiera hacerse efectiva por razones de enfermedad debidamente acreditada, mantendrá su prioridad de ingreso en las nuevas incorporaciones que efectúe la empresa luego de obtenida el alta médica.

ARTICULO 38: Cuando el licenciamiento del personal no fuere total en virtud de la no coincidencia en la finalización de la zafra, veda, etc., en diversas provincias o regiones, el empleador recomendará los planteles en función de la materia prima existente en plaza.

ARTICULO 39: A los fines del presente convenio no podrá entenderse que existe una novación o que el contrato del personal no permanente pudiere transformarse en uno de plazo indeterminado cuando, aun excedido el periodo anual previsto en el Artículo 33, el empleador convocare al trabajador para la realización de tareas temporarias no amparadas en la presente convención cualquiera fuere la actividad principal del establecimiento.

ARTÍCULO 40: La antigüedad a que se refieren los artículos anteriores se computará en virtud de los ciclos, periodos o temporadas efectivamente laboradas. A tal fin, se entenderá que el trabajador que omitiere manifestar su disposición ante el requerimiento del empleador perderá el derecho al reconocimiento de la misma para su incorporación.

CAPITULO IV

ARTICULO 41: HIGIENE Y SEGURIDAD: Sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones legales vigentes en la materia a cargo del empleador, incumbe a los trabajadores la obligación de cooperar en la prevención de riesgos profesionales y el mantenimiento de la máxima higiene en su lugar de trabajo, a cuyo fin deberán observar lo dispuesto en la presente convención, las órdenes e instrucciones de sus superiores y las normas internas que a ese fin se dicten.

Especialmente deberán:

- * Usar correctamente y en forma permanente los medios de protección personal establecidos en el presente convenio, cuidando de su perfecto estado de conservación.
- * Dar cuenta a sus superiores de cualquier deficiencia o avería que pueda poner en peligro la seguridad del personal o de los lugares de trabajo.
- * Cuidar su higiene personal a fin de evitar la transmisión de enfermedades contagiosas u ocasionar molestias a sus compañeros.
- * No introducir bebidas alcohólicas u otras sustancias no autorizadas en centros de trabajo, ni permanecer en ellos en estado de embriaguez o de cualquier otro género de intoxicación.
- * Cooperar en la extinción de siniestros y en el salvamento de víctimas de accidentes en las condiciones que, racionalmente fueren en cada caso exigibles.
- * Abstenerse de retirar desperdicios, desechos o cualquier otro producto sobrante del proceso industrial del establecimiento aún cuando no fueren destinados para consumo humano.
- * Comunicar de inmediato cualquier accidente ocurrido en ocasión del trabajo a sus superiores.

* Abstenerse de usar anillos, pañuelos, reloj pulsera, cadenas, piercing, pulseras, etc., durante el tiempo de trabajo.

* Queda prohibido el uso de telefonos celulares en el horario de trabajo.

* Las Empresas quedan obligadas a pasar la comunicaci3n telef3nica a los trabajadores, en caso de problemas familiares o emergencias.

ARTICULO 42: PROVISION DE UNIFORMES Y ROPA DE TRABAJO: a) Se proveer3 de dos uniformes de trabajo al ingreso del operario/a, teniendo que reponer un uniforme cada seis meses. La conservaci3n, lavado y planchado correr3n por cuenta del operario/a, los cuales ser3n responsables para el caso de p3rdida o extravio y se les obligar3 a usarlo. Las empresas proveer3n de calzado adecuado al operario/a que realice tareas en lugares que requieran protecci3n (tales como: electricistas, mec3nicos, automotores, torneros, foguistas y etc.), en salvaguarda de su integridad f3sica.

Al finalizar la temporada, el trabajador deber3 reintegrar el o los equipos que se le hubieren suministrado, debiendo la empresa en caso de que as3 se lo soliciten, identificar y depositar aquellos que fueren devueltos en condiciones apropiadas a tal efecto para ser entregados al mismo dependiente al inicio de la nueva temporada.

Cada trabajador deber3 contar con la indumentaria adecuada al nivel de temperatura de su puesto habitual de trabajo.

ARTICULO 43: BAÑOS Y VESTUARIOS: El empleador deber3 proveer de un servicio adecuado de baños, discriminado por sexos, en relaci3n al n3mero de personal ocupado, cuyo cuidado y conservaci3n junto con los lugares destinados a vestuarios, estar3 a cargo de los trabajadores.

ARTICULO 44: LUGARES DE DESCANSO: El empleador deber3 disponer de un espacio adecuado donde los trabajadores permanecer3n en las pausas a su actividad y donde tomar3 los alimentos durante la jornada de trabajo. En ning3n caso, en los per3odos de descanso, el personal podr3 retirarse del establecimiento sin autorizaci3n expresa de sus superiores.

ARTICULO 45: REGIMEN DE PROVISION DE HERRAMIENTAS: El empleador deber3 proveer a todo el personal de las herramientas, 3tiles o elementos necesarios para el normal desempeño de sus tareas. La reposici3n estar3 a cargo de la empresa cuando el desgaste o deterioro por el uso normal lo haga necesario, contra entrega del elemento in3til. Los elementos que fueren destinados para el uso exclusivo de cada trabajador quedar3n bajo su guarda, cuidado y mantenimiento, qued3ndole expresamente vedado el retiro de los mismos del establecimiento. El empleador deber3 proveer, en ese caso, un lugar que permita la guarda segura de los mismos.

ARTICULO 46: BOTIQUINES: El establecimiento habilitar3 botiquines de primeros auxilios, acordes con las leyes vigentes.

ARTICULO 47: GUARDARROPAS: Para todo el personal ocupado se habilitar3 armarios con cerraduras (guardarropas) y que se individualizar3n con el mismo n3mero de tarjeta del trabajador. Para aquellos casos en que la autoridad sanitaria no permita esta modalidad deber3 adoptarse otra que garantice para el trabajador la conservaci3n de sus efectos.

ARTICULO 48: El personal femenino no podr3 realizar tareas de estiba, les queda prohibido las tareas penosas y de esfuerzo.

ARTICULO 49: En los trabajos de esfuerzo y repetitivos, la empresa –en las condiciones del proceso- rotar3 al personal involucrado cada 2 horas, preservando la salud del trabajador (Resoluci3n N3 295/03)

CAPITULO V

REGIMEN DE LICENCIAS Y FRANCOS

ARTICULO 50: LIQUIDACION DE FRANCOS Y FERIADOS LABORADOS: Si por razones propias de la actividad el trabajador debiera prestar servicios en los d3as en que le corresponda gozar del franco, la totalidad de las horas laboradas ser3n liquidadas con un recargo del 100% (cien por ciento). El mismo procedimiento corresponder3 cuando el

trabajador, debiera laborar uno de los feriados nacionales declarados pagos. En ambos casos deber3 compensarse el descanso no gozado.

ARTICULO 51: REGIMEN DE FERIADOS NACIONALES Y DESCANSO HEBDOMADARIO: Se deja expresamente aclarado que, cuando mediaren los per3odos de zafra, levantamiento de veda de caza, ciclos evolutivos, etc., relativos a las distintas explotaciones y que le otorgan el car3cter de intensiva, todos los d3as del a3oser3n laborables con las condiciones expresadas en los art3culos anteriores.

ARTICULO 52: VACACIONES: Se establece el siguiente r3gimen de vacaciones para la actividad:

Hasta 5 a3os de antigüedad.....	14 d3as corridos.
M3s de 5 a3os y hasta 10 a3os.....	21 d3as corridos.
M3s de 10 y hasta 20 a3os.....	28 d3as corridos.
M3s de 20 a3os.....	35 d3as corridos

ARTICULO 53: GOCE DEL BENEFICIO - PERSONAL NO PERMANENTE: El personal que labore en forma no permanente o por temporada, gozar3 del beneficio vacacional en el tiempo inmediato posterior a la finalizaci3n del plazo contractual, pudiendo optar por la compensaci3n anticipada en dinero al finalizar su prestaci3n. La antigüedad en a3os, para el personal no permanente o de temporada, ser3 alcanzada por la sumatoria de los meses en que efectivamente se hubieren prestado los servicios.

ARTICULO 54: EXCEPCION AL REGIMEN GENERAL: Sin perjuicio de lo antedicho con relaci3n al per3odo de goce del beneficio vacacional para el personal no permanente, los per3odos se regular3n de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Contrato de Trabajo a excepci3n que coincidieren con los per3odos de zafras, levantamiento de veda o ciclos de evoluci3n, que tomen intensiva la actividad.

ARTICULO 55: LICENCIAS ESPECIALES PAGAS:

a) Por estudio: dos d3as corridos por mes y un m3ximo de diez d3as en el a3o para rendir ex3menes en la enseñanza media o universitaria, contra la presentaci3n de la acreditaci3n respectiva.

b) Por nacimiento de hijo: dos d3as corridos (al menos uno h3bil).

c) Por fallecimiento de padres o hijos, c3nyuge o con quien se encontrase el trabajador unido en aparente matrimonio: tres d3as corridos.

d) Por fallecimiento de hermano: un d3a.

En los casos en que el fallecimiento de un familiar del trabajador se produjera durante la segunda mitad de su jornada de labor, podr3 retirarse de su lugar de trabajo, no comput3ndose ese d3a dentro del permiso por d3as h3biles que le corresponda.

e) Por casamiento del trabajador: 10 d3as corridos.

f) Por casamiento de hijos: 1 (un) d3a h3bil.

g) Por examen prematrimonial: hasta 8 (ocho) horas de trabajo, pudiendo fraccionarse a pedido del trabajador, y debiendo 3ste presentar la respectiva constancia.

h) La renovaci3n de la libreta sanitaria es responsabilidad del trabajador, conforme a la reglamentaci3n vigente. En el caso de que el horario de tramitaci3n coincida con el de su jornada de trabajo, la empresa justificar3 y abonar3 hasta 4 (cuatro) horas de su jornal y en todos los casos el valor de la libreta.

i) Todo trabajador gozar3 de franco con percepci3n de haberes el d3a que concurra a donar sangre.

j) Cuando el trabajador hubiere concurrido al Ministerio de Trabajo o a cualquier otro Organismo vinculado con su prestaci3n laboral ante citaci3n escrita del mismo la empresa le abonar3 las horas que hubiere dejado de percibir por esa causa, como si hubiera trabajado, debiendo el trabajador presentar certificado oficial con hora de finalizaci3n de la citaci3n.

k) Por consideraci3n al "d3a femenino", se otorgar3 una licencia paga de un d3a por mes.

l) Mudanza: La empresa abonar3 a todo trabajador/a que deba efectuar su mudanza a otro domicilio en d3a de trabajo para el interesado, una jornada considerandose a su efecto ausencia justificada. Se exceptúan los casos de traslados de hotel o pensi3n como as3 tambi3n aquellas mudanzas que se realicen con anterioridad a dos a3os de la 3ltima licencia paga por mudanza. A los efectos de la justificaci3n y pago de la presente licencia, el trabajador deber3 presentar con anterioridad a la liquidaci3n de sus haberes copia de su DNI donde figure el cambio de domicilio.

M)El trabajador/a podrá solicitar autorización para faltar a sus tareas por enfermedades que den lugar a internación de los siguientes familiares: cónyuge hasta un día, hijos menores de diez años, hasta dos días. En ambos casos, se computará por año calendario. Los mismos deberán convivir con él y estar a su exclusivo cargo. En todos los casos, deberá dar aviso a la empleadora 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 la misma. En todos los casos la empleadora deberá entregar constancia de recepción del certificado médico que se entregue. Estas ausencias por enfermedad de familiares serán abonadas al cincuenta por ciento (50%) de su salario normal y habitual. Pasados estos días se extenderá el permiso, el que será sin goce de sueldo y por cuenta del trabajador.

CAPITULO VI

CATEGORIZACION Y CALIFICACION PROFESIONAL

ARTICULO 56: Cualquiera fuere la actividad principal del establecimiento se entenderá que todo el personal ocupado en las distintas etapas del procesamiento y la producción alcanzada por la presente convención se encuentra amparado en la misma, de conformidad con los agrupamientos que se detallan:

PERSONAL DE PRODUCCION

CATEGORIA "A"

PEON GENERAL (trabajador que se desempeña en funciones específicas sin experiencia).

EMBOLSADOR

DIGESTOR

LAVADOR DE CAMIONES

DESCARGA Y RECIBO (sin clasificación)

ARMADOR DE CAJAS

CATEGORIA "B"

PERSONAL DE MESA: personal que realiza el repaso y prolijado de los cortes efectuados con la sierra sinfin.

COLGADOR Y DESCOLGADOR DE LA NORIA

CORTE DE OREJAS

ROMANEO

SECADOR DE CUEROS

BALANZA

ABRE CADERAS: Operario que realiza dicha tarea en la noria

CAVIDAD VENTRAL: Operario que abre la cavidad ventral en la noria

RECTO: Operario que baja el recto en la noria

VACIO: Operario que corta los flancos de la res en la noria

DESHUESADOR

CORTA PATAS Y MANITOS

CORTA GENITALES

CLASIFICADOR DE CUEROS EN SECADERO

EVISCERADO: Personal que realiza el retiro de las vísceras de la res previo al troceo

REPASADOR Y PROLIJADO DE LA ZONA EVISCERADO

DESCARGA Y RECIBO (Con clasificación)

PERSONAL DE LIMPIEZA O PERSONAL DESTACADO PARA TAL FIN

OPERARIO DE RECORTE DE LIEBRES, RESIDUO Y MOLIDO

OPERARIO DE TRANSPORTE DE MERCADERIA EN CARRO

OPERARIO ZUNCHADOR DE CAJAS

OPERARIO DE DETECTOR DE METALES

CATEGORIA "C"

ENVASADOR AL VACIO.

OPERARIO DE RECORTES DE LIEBRES EN PLACA DE CONGELACION

AYUDANTE DE VETERINARIO.

OPERARIO DE CALIBRACION Y PESAJE (BALANCEADORA)

OPERARIO CARRO COLGANTE

CATEGORIA "D"

TROCEO EN SIERRA

DESPELLEJADOR: Operario que trabaja con la máquina despellejadora.

CAMARISTA PERMANENTE

AUTOELEVADOR.

CUEREADOR DE SEGUNDA

CATEGORIA "D 1"

CUEREADOR DE PRIMERA

PERSONAL DE MANTENIMIENTO

ARTICULO 57:

a) AYUDANTE.

b) MEDIO OFICIAL.

c) OFICIAL.

d) OFICIAL MULTIPLE.

e) OFICIAL MATRICULADO.

PERSONAL ADMINISTRATIVO

ARTICULO 58:

a) Personal sin experiencia.

b) Auxiliar administrativo, porteros, serenos, caseros.

c) Administrativos de producción, contaduría y personal.

d) 2do. Jefe de Sección.

PERSONAL MENSUALIZADO

ARTICULO 59:

Capataces.

Encargados.

Supervisores

2do. Jefe de Sección.

La remuneración de los Capataces y/o Encargados no podrá ser inferior al equivalente a 200 horas del salario del Oficial Múltiple. La remuneración de los Supervisores y/o Segundo Jefe de Sección no podrá ser inferior al equivalente a 200 horas del salario del Oficial Matriculado.

CHOFERES

ARTICULO 60: Cuando las empresas contaren con transporte propio el personal de choferes se regulará del siguiente modo:

CHOFER TITULAR: Se entenderá por tal a quién tiene a su cargo la responsabilidad del vehículo desempeñándose en la categoría "D".

Cualquiera fuere la extensión de su jornada laboral percibirá el equivalente a 200 horas mensuales con más un adicional del 8% mensual.

AYUDANTE CON MANEJO: Se alternará en la conducción con el chofer titular desempeñándose en la categoría "C" bajo el mismo régimen, en cuanto a la jornada laboral, que el responsable del vehículo, percibiendo un adicional del 8% mensual.

ARTICULO 61: Cuando los choferes o ayudantes se desempeñaren fuera del establecimiento en los horarios de almuerzo o cena, percibirán el vale de comida correspondiente para cada uno de ellos, cuyo importe se fijará junto con las escalas salariales.

PERSONAL MENSUALIZADO

ARTICULO 62: Percibirán sus remuneraciones de dicho modo los trabajadores que se desempeñen como caseros, serenos y/o porteros.

CAPITULO VII

REGIMEN DE SUBSIDIOS

ARTICULO 63: GASTOS DE SEPELIO: La empresa abonará por defunción de padre, madre, esposo/a o hijos del trabajador/a, un subsidio equivalente a un mes de sueldo básico, y para el personal jornalizado el equivalente a 200 horas de su jornal básico, para gastos de sepelio; en caso de que hubiera dos o más familiares con derecho a dicho beneficio, se liquidará en conjunto un 50% adicional tomando como base para el cálculo el promedio de los diferentes salarios. La suma resultante se dividirá entre los beneficiarios por partes iguales.

ARTÍCULO 64: SUBSIDIO POR JUBILACIÓN: 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

ARTICULO 65: Cuando el trabajador/a reune 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 su solicitud, el certificado de servicio correspondiente.

ARTICULO 66: ANTIGÜEDAD – COMPUTO: A los fines de la determinación de la antigüedad del trabajador para el pago de la asignación que por tal carácter se establece en el presente convenio, el tiempo de servicio se calculará desde la fecha de ingreso. Para el personal no permanente la antigüedad en años se alcanzará a razón de uno por cada tres temporadas íntegramente trabajadas o fracción mayor de nueve meses. Para los trabajadores temporarios (nuevos ingresos), ingresados por primera vez a partir del 16 de mayo de 2014, la antigüedad se aplicará de acuerdo a las normas legales actualmente en vigencia, teniendo como tope máximo un año cada cuatro temporadas

ARTÍCULO 67: ADICIONAL POR ANTIGÜEDAD: Los trabajadores/as comprendidos en éste Convenio percibirán un adicional por año de antigüedad que se liquidará sobre sus salarios básicos y las horas extras que realizaren y que se calculará conforme a lo dispuesto en el artículo anterior.

De 1 a 9 años de antigüedad	1% por año.
De 10 años de antigüedad	1,25% por año.
Más de 15 años de antigüedad en adelante.....	1,50% por año.

ARTÍCULO 68: ADICIONAL POR ZONA DESFAVORABLE: Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo que prestaren servicios en establecimientos situados al sur del Río Colorado, percibirán un adicional calculado sobre su salario básico del 12% en concepto por zona desfavorable. A los efectos del pago adicional por zona se conviene que el mismo es un ajuste diferente por zona desfavorable aplicable exclusivamente sobre los 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 VIII

REPRESENTACIÓN GREMIAL – SISTEMA DE RECLAMACIONES

ARTICULO 69: 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 éste designe, en todos los asuntos relacionados con la aplicación del presente Convenio y demás aspectos derivados de la relación laboral.

ARTÍCULO 70: 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 40 Trabajadores	1 Delegado
De 41 a 80 Trabajadores	2 Delegados

De 81 trabajadores en adelante, se agrega 1 (un) Delegado cada 100 Trabajadores.

ARTICULO 71: En los Establecimientos que tengan más de un turno de trabajo, habrá un Delegado por turno, como mínimo.

ARTICULO 72: 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.

ARTICULO 73: Para su reconocimiento, la designación de los representantes del personal será comunicada a los empleadores por los sindicatos adheridos a la F.T.I.A. dentro de las 48 horas (cuarenta y ocho) de su elección mediante notificación postal con aviso de retorno o por escrito con constancia de recepción.

ARTICULO 74: REQUISITOS PARA OCUPAR LA REPRESENTACIÓN GREMIAL: Para ejercer las funciones de Delegados 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 la afiliación al Sindicato adherido respectivo de un año. Los establecimientos de reciente instalación quedan exceptuados del requisito de contar con una antigüedad mínima en el empleo.

ARTICULO 75: 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 76: DURACIÓN DEL MANDATO: Los integrantes de la Comisión de Relaciones Internas durarán 2 años en su gestión, pudiendo ser reelectos.

ARTÍCULO 77: FUNCION DE LA COMISION DE RELACIONES INTERNAS: Las comisiones de Relaciones Internas tendrán las siguientes funciones:

- Velar por el cumplimiento del presente Convenio.
- 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;
- Desempeñar su cometido sin entorpecer el normal desarrollo de las tareas y evitar actitudes que pudieran provocar actos que deriven en indisciplina.
- No tomar decisiones de carácter individual en ninguna circunstancia;
- Presentar a la Dirección del Establecimiento o a la persona que éste designe todos los asuntos inherentes al cometido de sus funciones;
- Elevar a la Dirección del Establecimiento toda propuesta o inquietud relacionada con la velocidad del desarrollo del trabajo y condiciones ambientales, propendiendo a la preservación de la salud psico-física de los trabajadores.
- Elevar al Sindicato adherido respectivo todos los asuntos en que no hubiera acuerdo con la Dirección.

ARTICULO 78: 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 o 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:

- 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;

- a) 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;
- b) 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 o jefe de sección, salvo en aquellos casos en que por la índole de la cuestión planteada deba darse inmediatamente 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;
- c) Planteará las cuestiones a la Dirección solicitando su intervención por intermedio del jefe, superior o 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;
- d) 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 pudiere contestar dentro del plazo señalado precedentemente deberá informarle y contestar indefectiblemente dentro de los tres días hábiles subsiguientes;
- e) En los asuntos de curso normal, tales como accidentes 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;
- f) Todas las presentaciones, 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;
- g) 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 requiere;
- h) Cuando un miembro de la Comisión de Relaciones Internas deba ausentarse para comparecer ante el Ministerio de Trabajo o 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;
- i) Cuando el Delegado deba concurrir al Sindicato por razones derivadas de interpretación de Ley, Convenio 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 corresponda por establecimientos de acuerdo a la cantidad de integrantes de la Comisión de Relaciones Internas del mismo.
- j) 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 la realización de funciones gremiales serán otorgadas de tal manera que el representante gremial pueda cumplir sus cometidos.
- k) Para el caso de que el Delegado necesite no concurrir a su jornada laboral deberá comunicarlo al menos con 1 (un) día de anticipación.
- l) En los casos de los incisos k) y l) deberá presentar certificaciones del Sindicato que justifiquen sus gestiones.

ARTICULO 79: LUGAR PARA COMUNICACIONES: El Establecimiento colocará en un 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 previa visación de la empresa. Todas las comunicaciones deberán estar referendadas 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.

ARTICULO 80: 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 30 (treinta) días después de concluido el ejercicio de sus funciones, no pudiendo ser despedido durante el término de un 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 caso de haber prestado servicio. 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 81: 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 Nro. 108/88, y a los efectos previstos en los Arts. 14, 15, 16 y 17 de dicha norma, una Comisión Paritaria Permanente, la que sesionará con tres 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.

ARTICULO 82: Se deja establecido que la Comisión Paritaria que discutirá la revisión de la Convención Colectiva de Trabajo vigente, iniciará su cometido 45 (cuarenta y cinco) días antes de la fecha de vencimiento de la presente Convención, debiendo tomar ambas partes signatarias, todas las precauciones para que en tal fecha esté totalmente diligenciada su presentación, sobre las bases de procedimientos dispuestos por las leyes vigentes.

ARTICULO 83: 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.

ARTICULO 84: La violación de las condiciones estipuladas será considerada infracción de conformidad con las leyes y disposiciones pertinentes.

ARTICULO 85: 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.

Se deja aclarado que el costo de impresión de las copias del texto convencional que se expidan será a cargo de quien las solicite.

CAPITULO IX

DISPOSICIONES ESPECIALES

ARTÍCULO 86: APORTES Y CONTRIBUCIONES DESTINADAS ENTRE OTROS OBJETIVOS A LA ACCIÓN GREMIAL, CAPACITACIÓN, ACCIÓN SOCIAL, FORMACIÓN PROFESIONAL, LA INVESTIGACIÓN Y EL DESARROLLO CONVENCIONAL:

a) **APORTE SOLIDARIO:** De conformidad con las facultades legales y estatutarias y el mandato de la representación negociadora sindical conferido por el Congreso Nacional Extraordinario de Delegados de la F.T.I.A. del 23 de Abril de 2003 y los fundamentos aportados a la Comisión Negociadora, la representación sindical establece que los trabajadores comprendidos en el presente convenio colectivo, de conformidad a lo preceptuado en el art. 9º de la ley 14.250 (t. o.) aporten solidariamente a cada entidad sindical de primer grado adherida a la Federación Trabajadores de Industrias de la Alimentación, durante la vigencia del mismo y a partir del mes de mayo de 2014, una suma equivalente al 2% de las remuneraciones mensuales que los mismos perciban. Este aporte de los trabajadores beneficiarios, entre otras finalidades, estará destinado a cubrir gastos ya realizados y a realizar en la concertación de las convenciones colectivas de diferentes niveles. Asimismo coadyuvará, entre otros objetivos, al desarrollo de la capacitación, acción social, a la formación profesional de equipos pluri-disciplinarios, sindicales y técnicos, que posibiliten el desarrollo de la negociación colectiva, servicios y

prestaciones que determine la asociación sindical y que posibiliten una mayor y mejor calidad de vida del trabajador y su grupo familiar.

La parte empleadora, teniendo presente lo expresado precedentemente en el párrafo primero, relativo a facultades y mandato de la representación sindical, manifiesta que sujeto a la homologación ministerial, acuerda, en cumplimiento de la normativa vigente, en actuar como agente de retención del aporte, el que se depositará en la cuenta habilitada de cada sindicato de primer grado, afiliado a la F.T.I.A., que corresponda al establecimiento respectivo, dentro de los 15 días posteriores al mes que se devenguen.

Los trabajadores afiliados a los sindicatos de primer grado compensarán el aporte solidario, hasta su concurrencia, con la cuota sindical que deban abonar a la respectiva asociación sindical.-

b) **CONTRIBUCIÓN EMPRESARIA:** Con el objeto de prestar apoyo a la labor de formación profesional y capacitación de los trabajadores que viene desarrollando la F.T.I.A., las empresas comprendidas en esta CCT se obligan a realizar una contribución mensual, por cada trabajador comprendido en esta convención, equivalente al valor de 1 (una) hora del Grupo de Producción "A" de categorización convencional, valor que se actualizará automáticamente y en el mismo porcentaje de los incrementos que se produzcan en las escalas salariales convencionales. El importe mensual deberá ser depositado por cada empleador, a partir del mes de la firma del presente convenio y durante la vigencia del presente, dentro de los 15 días posteriores al mes que se devenguen, en la cuenta habilitada número 1.000.252/72 del Banco de la Nación Argentina, Sucursal número 0046-Carlos Calvo, a nombre de la F.T.I.A. o en la que ésta habilitase en el futuro.

CAPITULO X

ESCALAS SALARIALES: Las partes convienen las siguientes condiciones salariales:

PLANILLA DE SALARIOS BÁSICOS A partir del 16 de Mayo del 2014

CATEGORIA	A partir del 01/06/2014	A partir del 01/07/2014
PRODUCCION		
"A"	27,75	31,58
"B"	29,00	33,00
"C"	30,30	34,48
"D"	31,66	36,03
"D1"	34,03	38,73

El salario básico por hora de los cuereadores de primera categoría (Categoría "D1") se ha fijado considerándose un valor horario superior en un 7,50% al correspondiente a los operarios que se que se desempeñan en la Categoría "D"

MATENIMIENTO		
1) AYUDANTE	29,00	33,00
2) MEDIO OFICIAL	30,30	34,48
3) OFICIAL	31,66	36,03
4) OFICIAL MULTIPLE	33,08	37,64
5) OFICIAL MATRICULADO	34,55	39,31

ADMINISTRATIVO		
a)	6060,29	6896,19
b)	6332,15	7205,55
c)	6909,86	7862,94

La remuneración de los Capataces y/o encargados no podrá ser inferior al equivalente

de 200 horas del salario del Oficial Múltiple, La remuneración de los Supervisores y/o Segundo Jefe de Sección, no podrá ser inferior al equivalente a 200 horas del salario Oficial Matriculado.

Vale por Comida (Art. 61)	84,96	96,68
---------------------------	-------	-------

INTEGRACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD: En cumplimiento de lo dispuesto por las Resoluciones M.T.E. y R.F.H. N° 438/01 y Ss.R.L. N° 156/01, las partes signatarias del presente convenio procurarán, en el marco de la Comisión Paritaria Permanente, fijar las bases para la integración de dichos trabajadores, dentro del plazo de vigencia del mismo.

PARTE EMPRESARIA

PARTE SINDICAL



Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social

2311

Expediente N° 1617733/14

CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

BUENOS AIRES, 26 de mayo de 2015

SEÑORES:
FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA ALIMENTACION
DOMICILIO: ESTADOS UNIDOS 1474/76 (CONSTITUIDO)
CIUDAD AUTONOMA DE BUENOS AIRES

Notifico a Ud., con copia debidamente autenticada, la Resolución ST N° 676/15, homologatoria del Convenio Colectivo de Trabajo que ha quedado registrado bajo el N° 718/15, Dirección de Negociación Colectiva - Departamento de Relaciones Laborales N° 1 Av. Callao 114/128 - Ciudad de Buenos Aires

QUEDAN Uds. DEBIDAMENTE NOTIFICADOS.

CARLOS DEL VALLE LUENA

Ing. Rodolfo Dell'Imagine
Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social

6761

BUENOS AIRES, 19 MAY 2015

VISTO el Expediente N° 1.617.733/14 del Registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), la Ley N° 20.744.(t.o.-1976) y sus modificatorias; y

CONSIDERANDO:

Que a fojas 2/16 del Expediente 1.639.803/14 agregado a foja 114 del Expediente N° 1.617.733/14 obra el convenio colectivo de trabajo celebrado entre la FEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA ALIMENTACIÓN por la parte sindical, y la CÁMARA ARGENTINA DE PRODUCTORES Y PROCESADORES DE PRODUCTOS DE LA FAUNA SILVESTRE Y SUS DERIVADOS por la parte empleadora, en reemplazo del Convenio Colectivo de Trabajo N° 628/11, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

Que corresponde dejar asentado que los celebrantes del convenio colectivo de trabajo cuya homologación se persigue en el presente trámite, son los mismos que suscribieron el Convenio Colectivo de Trabajo N° 628/11.

Que la vigencia del convenio colectivo de trabajo de referencia se establece por treinta y seis meses a partir del 16 de mayo de 2014.

Que la homologación del presente convenio colectivo de trabajo, no exime a los empleadores de solicitar previamente ante la Autoridad Laboral, la autorización administrativa que corresponde peticionar conforme lo previsto en el

Artículo 154 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 2006), respecto a lo pactado en el artículo 54 del convenio de marras.

Que en relación con lo previsto en el artículo 86 inciso a) del presente convenio, corresponde señalar que la vigencia del aporte solidario caducará de pleno derecho una vez transcurrido el plazo de treinta y seis meses, establecido en el artículo cuarto de dicho instrumento.

ES COPIA DEL
CARLOS DEL VALLE LUENA
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social



Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social

6761

Que en atención a lo pactado en el artículo 39 del convenio sub examine, corresponde dejar expresamente aclarado, que la homologación que se dispone lo es sin perjuicio de que eventualmente será de apreciación judicial la determinación de la aplicación de lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

Que las partes celebrantes han ratificado el contenido y firmas insertas en el convenio traído a estudio, acreditando su personería y facultades para convenionar colectivamente con las constancias que obran en autos.

Que se deja constancia que la Comisión Negociadora se encuentra constituida conforme surge de constancias de foja 81 del Expediente N° 1.617.733/14.

Que el ámbito de aplicación del mentado convenio, se corresponde con el alcance de representación de la entidad empresaria signataria y de la asociación sindical firmante, emergente de su personería gremial.

Que la Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo de este Ministerio, tomó la intervención que le compete.

Que se acreditan los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

Que por todo lo expuesto, corresponde dictar el presente acto administrativo de homologación, con los alcances que se precisan en los considerandos cuarto a sexto de la presente medida.

Que una vez dictado el presente acto administrativo homologando el convenio alcanzado, se remitirán las presentes actuaciones a la Dirección Nacional de Regulaciones del Trabajo, a fin de evaluar la procedencia de fijar el promedio de las remuneraciones, del cual surge el tope indemnizatorio establecido en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

Que la presente se dicta en uso de las facultades previstas en el artículo 10 del Decreto N° 200/88 y sus modificatorias.

Por elio,

ES CECILIA FIEL
Cargo del Jefe de
Dirección de Regulación
de Salarios - D.N.R.T.
M.T.S. y S.S.



Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social

676

LA SECRETARIA DE TRABAJO

RESUELVE

ARTICULO 1°.- Declárase homologado el convenio colectivo de trabajo celebrado entre por la FEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA ALIMENTACIÓN por la parte sindical, y la CÁMARA ARGENTINA DE PRODUCTORES Y PROCESADORES DE PRODUCTOS DE LA FAUNA SILVESTRE Y SUS DERIVADOS por la parte empleadora, obrante a fojas 2/16 del Expediente 1.639.803/14 agregado a foja 114 del Expediente N° 1.617.733/14, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

ARTICULO 2°.- Regístrese la presente Resolución por la Dirección General de Registro, Gestión y Archivo Documental dependiente de la SUBSECRETARIA DE COORDINACIÓN. Cumplido, pase a la Dirección de Negociación Colectiva a fin de que el Departamento Coordinación registre el convenio colectivo de trabajo obrante a fojas 2/16 del Expediente 1.639.803/14 agregado a foja 114 del Expediente N° 1.617.733/14.

ARTICULO 3°.- Notifíquese a las partes signatarias. Posteriormente pase a la Dirección Nacional de Regulaciones del Trabajo a fin de evaluar la procedencia de fijar el promedio de las remuneraciones, del cual surge el tope indemnizatorio, de acuerdo a lo establecido en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias. Finalmente, procédase a la guarda del presente conjuntamente con el Convenio Colectivo de Trabajo N° 628/11.

ARTÍCULO 4°.- Hágase saber que en el supuesto que este MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL no efectúe la publicación de carácter gratuito del convenio homologado, resultará aplicable lo dispuesto en el tercer párrafo del Artículo 5° de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

ARTÍCULO 5°.- Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

RESOLUCIÓN S.T. N°

676

Dra. NOEMI RIAL
SECRETARIA DE TRABAJO

ES CECILIA FIEL
Cargo del Jefe de
Dirección de Regulación
de Salarios - D.N.R.T.
M.T.S. y S.S.

