

**FEDERACION TRABAJADORES  
DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACION**

**CONVENCION COLECTIVA  
DE TRABAJO  
N° 724 / 15**

Resolución S. T. N° 1645/15

**PROCESAMIENTO  
DE AVES**

Lugar y fecha de Celebración  
Buenos Aires, 1 de Junio de 2015

**CENTRO DE EMPRESAS  
PROCESADORAS AVICOLAS**

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO N° 724/15

PARTES INTERVINIENTES: Federación Trabajadores de Industrias de la Alimentación y Centro de Empresas Procesadoras Avícolas.

LUGAR Y FECHA DE ORDENAMIENTO CONVENCIONAL: Buenos Aires, 1 de Junio de 2015

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

CANTIDAD DE BENEFICIARIOS: 15.000 Trabajadores.

PERIODO DE VIGENCIA: Tres años a partir de su homologación, conforme a la legislación vigente a la fecha, Art. 6° de la Ley 14.250 concordante con la Ley 25.877

AMBITO DE APLICACION: Todo el territorio de la Nación.

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 Ciudad Autónoma de Buenos Aires, integrada por los Señores Luis Bernabé Moran, Héctor Ramón Morcillo, José Francisco Varela, Rodolfo Amado Daer, Juan Carlos Roberi, 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 Ortiz, Luis Emilio Nuñez, Antonio Zenon Cardozo, José del Rosario Medina, Víctor Hugo Burgos, Ariel Sayas y como Asesor el Dr. Adolfo Matarrese por el sector sindical; y el CENTRO DE EMPRESAS PROCESADORAS AVICOLAS, con domicilio real en la calle Corrientes Nro. 127, 5to. Piso, Of. 515/516 de Ciudad Autónoma de Buenos Aires, integrada por los Señores Roberto Jesús Domenech, Carlos Alberto Sinesi, Jorge Kozono, Cristian Giordano, Arturo Deymonnaz, Cristina Cisneros, Julio Patiño y como asesor letrado el Dr. Eduardo Viñales por el sector empresario.

CANTIDAD DE BENEFICIARIOS: 15.000 (quince mil) Trabajadores.

APLICACION DE LA CONVENCION

## TRABAJADORES COMPRENDIDOS. ENUNCIACION DE ACTIVIDADES

**ARTICULO 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 APLICACION

**ARTICULO 2:** Esta convención será de aplicación en todo el territorio de la Nación.

### VIGENCIA TEMPORAL

**ARTICULO 3:** Se acuerda otorgar al presente Convenio Colectivo la vigencia de 3 años contados a partir de la fecha de la firma u homologación, conforme a la legislación vigente a la fecha, Art. 6º de la Ley 14.250 concordante con la Ley 25.877.

Ambas partes y de común acuerdo establecen que vencido el término de esta Convención Colectiva de Trabajo se mantendrán subsistentes todas las condiciones establecidas en virtud de ella, hasta tanto entre en vigencia una nueva Convención Colectiva de Trabajo que la reemplace.

### 10 DE MARZO - DIA DEL TRABAJADOR DE LA ALIMENTACION

**ARTICULO 4:** Fijase el Día 10 de Marzo de cada año como Día del Trabajador de la Alimentación, siendo feriado obligatorio. Se determina que el día lunes anterior al 10 de Marzo de cada año, se gozará de dicho feriado, siempre que el mismo caiga de martes a viernes, debiendo las empresas abonar en todos los casos el salario correspondiente a todos los trabajadores/as comprendidos en la presente convención en las condiciones que rigen para tener derecho al pago de los Feriados Nacionales. En los casos en que el 10 de Marzo coincida en sábado, domingo o lunes, se celebrará el mismo día en las condiciones antes mencionadas.

Los trabajadores que deban ó acuerden prestar servicios el mencionado día gozarán además de la retribución legal, de las mismas condiciones establecidas en el artículo 50 del presente convenio.

## CAPITULO II

### PROCESAMIENTO E INDUSTRIALIZACIÓN DE POLLOS, GALLINAS, PAVOS, AVES EN GENERAL

#### DESCRIPCION DE TAREAS - AGRUPAMIENTO POR CATEGORIAS DEL PERSONAL JORNALIZADO - SU CATEGORIZACION

**ARTICULO 5:** A los fines de la ubicación del personal, y teniendo en cuenta que independientemente de la variedad de ave que se trate, se efectúan las mismas tareas, se enuncian las siguientes categorías:

**GRUPO 1: OPERARIOS GENERALES:** Son los operarios recientemente ingresados que realicen tareas específicas de otros grupos hasta 90 días de antigüedad.

**GRUPO 2:** Sacador de grasa – Sacador de carcaza – Preparador y colocador de bolsa - Abastecedor de hielo - Repasador de plumas - Encajonador sin pesaje y sin clasificación - Provisión de cajas, cajones y bolsones - Abastecedor de menudos - Raspador de carcaza.

**GRUPO 3:** Colocador de hielo en cajones a pala o con maquinas – Extractor o vaciador de vísceras - Colocador y envasador de menudo - Cierre de bolsones - Afilador de herramientas - Colocador de tarjetas de identificación – Operarios de lavado de canastos - Etiquetador – Fechador de Bolsas - Sacador de piel - Recibidor de presas - Colocador de pollos en bandeja - Cambio y/o transporte de canasto cargados - Embolsado de pollos individuales - Descarga y carga de jaulas en camión –.

**GRUPO 4:** Operador máquina de menudos primer y segundo corte – Armador de pollos – Cargador en conos – Colgador en eviscerado - 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 de limpieza de planta – Sacabuches - Evisceradores - Colgador de hígado o panza – Trozadores de Aves – Palletizador de producto terminado.

**GRUPO 5:** Clasificación de empaque - Revisor eviscerado con descolgado – Matador - Operario de cámara – Balancero - Control final y/o inspección por muestreo por cajones – Operadores de máquinas – Clasificador o Embandejador de trozado – Deshuesadores o Fileteadores de aves manuales – Cargadores de despacho o expedición – Conductores de autoelevadores, zorras, o sistemas similares. Colgador de aves vivas – Clasificador y distribuidor de aves para trozado.

### INDUSTRIALIZACION DE AVES COCIDAS:

**Categoría 3:** Integran la siguiente categoría: Todos aquellos operarios/as que realicen las siguientes tareas: Abastecedor de Aves cocidas a las mesas de elaboración; Retiran carne deshuesada de Aves cocida de mesa de elaboración; Retiran huesos de Aves cocidas de mesa de elaboración.

**Categoría 4:** Integran la siguiente categoría: Todos aquellos operarios/as que realicen las siguientes tareas: Separador de pulpa, piel y hueso; Separador de residuos de huesos, piel y vena en cinta continua; Transferencia de canasto; Operador de cilindro congelado; Desmenuzado de gallina cocida de mesa; Operador de zaranda.

**Categoría 5:** Integran esta categoría, todos los operarios/as que tengan las siguientes tareas: Cocido de Aves; Clasificador por tamaño de aves cubeteadas; Operador envase secundario y Cámara.

## TRATAMIENTO E INDUSTRIALIZACION DE PLUMAS, VISCERAS, SANGRE Y OTROS

GRUPO 4: Recibidores de Plumaz: Son los operarios que operan la pala mini cargadora para alimentar los transportadores de carga de digestores de plumas.

GRUPO 4: Recibidores y Cargadores de Digestores de Visceras y Cebos: Son los operarios que reciben las materias primas y realizan la carga de los digestores por medio de los transportes helicoidales, operación de las bombas de vacío, de pulmones y de cebos.

GRUPO 4: Cargadores de Plumaz y Procesadores de Sangre: Son los operarios de la carga de los digestores de pluma, teniendo a su cargo el procesado y centrifugado de la sangre.

GRUPO 5: Digestores de Plumaz: Son los operarios que realizan el proceso de cocción de las plumas y la sangre.

GRUPO 5: Digestores y Prensado de Visceras: Son los operarios que realizan el proceso de cocción de las vísceras y decomisos de faena, con la colaboración de otros operarios realizan el prensado extracción aceite.

GRUPO 5: Operadores de Moliendas: Son los operarios que realizan la molienda de harina de plumas y vísceras y controlan la dosificación del bactericida.

GRUPO 5: Operadores de Expedición: Son los operarios encargados de la carga de productos terminados del sector, utilizando autoelevadores o sistemas similares.

## INDUSTRIALIZACION, ELABORACION, PROCESADO Y ESPECIALIDADES DE PRODUCTOS DE ORIGEN AVICOLA PREFRITADOS Y CONGELADOS

GRUPO 3: ABASTECEDORES: Son los operarios encargados de proveer la pasta a las máquinas formadoras.

PROVEEDORES: de huevos, harina y pan rallado, son los operarios encargados de abastecer estos elementos en la línea de pre-fritos.

SOLDADORES: Son los operarios que sellan las bolsas individuales de los productos.

EMBALADORES: Son los operarios que colocan las bolsas selladas en cajas individuales.

ENVASADORES: Son los operarios que en la cinta de embolsado colocan el producto en bolsas individuales.

GRUPO 4: ELABORADORES DE PASTAS: Son los operarios encargados de la elaboración de pastas en las máquinas mezcladoras.

CONTROLADORES DE PRODUCTOS: Son los operarios que reciben el producto a granel proveniente de las líneas.

PALETIZADORES: Son los operarios que estiban las cajas sobre pallets.

AUXILIAR MAQUINA ENVASADORA

GRUPO 5: OPERADORES DE MAQUINAS FORMADORAS: Son los operarios que manejan máquinas formadoras.

OPERADORES DE MAQUINAS ENVASADORAS.

PREPARADORES DE MEZCLAS: Son los operarios encargados de la preparación de los ingredientes para la mezcla de los distintos productos.

DESHUESADORES, FILETEADORES: Son los operarios encargados de deshuesar o filetear los distintos productos.

BALANCEROS: Son los operarios encargados del pesaje de los distintos productos.

CAMARISTAS: Son los operarios que ingresan y extraen productos en las cámaras de frío.

## PROCESADO DE GARRAS:

GRUPO 4: PELADORES DE GARRAS: Son los operarios que operan la máquina peladora de garras.

CLASIFICACIÓN DE GARRAS: Son los operarios que clasifican las garras.

GRUPO 5: PESAJES Y EMBALAJES DE GARRAS: Son los operarios que efectúan el pesaje y embalaje del producto terminado.

## DEL PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y OFICIOS VARIOS

### ARTICULO 6:

AYUDANTE: Es el trabajador que se encuentra en condiciones de asistir al personal de mantenimiento en sus tareas. Pero no las realiza sin el control o dirección de un Superior a su categoría.

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 eficacia y precisión exigible al Oficial.

También estarán incluidos en esta categoría por el término de hasta 180 días, los técnicos con título habilitante. Pasado dicho período deberá ser recategorizado en la categoría superior que corresponda.

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 de montaje y edificación, mecánico de mecanismo simples, soldador eléctrica y autógena, engrasador de máquina y vehículos, cloaquista y vidriero, mantenimiento de vehículos y automotores, cargador y controlador de baterías, pintor a duco y de vehículo, zingeros, pañoleros, operador de pileta de purificación y/o efluentes. Igualmente integra este grupo el trabajador de sanidad y saneamiento que se encuentra capacitado con un grado de especialización y formación teórico - práctico en la limpieza y saneamiento de equipos, instalaciones y áreas comunes. Deberá recibir capacitación habilitante.

OFICIAL MULTIPLE Y/O TECNICO DE MANTENIMIENTO: Quedan comprendidos en esta categoría, los trabajadores que tienen bajo su responsabilidad, el MANTENIMIENTO DE MAQUINAS, EQUIPOS, INSTALACIONES Y SISTEMAS QUE UTILIZAN DIVERSAS TECNOLOGIAS TALES COMO: ELECTRONICA, MECANICA, TERMODINAMICA, NEUMATICA, HIDRAULICA. OFICIAL DE SANIDAD: Es el trabajador que se encuentra

capacitado con un alto grado de especialización y formación teórico-práctica en la limpieza y saneamiento de equipos, instalaciones y áreas comunes contando con una autonomía e independencia derivadas de su capacitación. Ejecuta y verifica que las actividades del área se realicen siguiendo los métodos y tiempos establecidos coordinando la labor de los colaboradores de su área y realizando las tareas administrativas propias del puesto.

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 ej.: calderistas, foguistas, digestores, etc.) y/o especializados: mecánico de refrigeración, calderas y compresores, mecánico diesel especializado maquinas de usinas, operadores de túnel vertical, operadores de túnel de frío, hidráulico y neumática, electricista y/o electrónicos especializados en una de estas áreas: automatización, máquinas automáticas, servomecanismos, sistemas de control.

#### ENCARGADO Y PROGRAMADOR DE MANTENIMIENTO:

ENCARGADO DE TURNOS: Es el trabajador que tiene bajo su responsabilidad el mantenimiento de un turno o grupo de trabajadores de mantenimiento (ayudantes, medio oficial, oficiales, oficiales múltiples, oficiales matriculados y/o especializados)

PROGRAMADOR DE MANTENIMIENTO: Es el trabajador que tiene bajo su responsabilidad programar distribuir y solicitar recursos para realizar el mantenimiento preventivo y programado.

#### DEL PERSONAL OBRERO MENSUALIZADO

ARTICULO 7: Para mensualizar el salario de los trabajadores jornalizados deberán multiplicarse por 25 días o por 200 horas el jornal del grupo a que correspondiere, incluyendo la antigüedad.

#### ARTICULO 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, Chofer Repartidor, choferes de traslado de aves vivas y choferes de larga distancia.

Nota: Los trabajadores del Grupo C tendrán una remuneración mínima mensual garantizada de un 20% (veinte por ciento) por sobre la remuneración, establecida en el artículo 8 del presente convenio, deducidas las retenciones para los Organismos de la Seguridad Social y los Sindicales. A tal efecto se computará el salario básico y los incentivos y adicionales no convencionales y cualquier otra remuneración que abonen las empresas, excluidas las horas extras y la antigüedad. Al resultado así obtenido se le adicionara, si correspondiere, una suma que permita alcanzar el salario mínimo garantizado, que se liquidará bajo el código "Nota Art. 8° CCT..."

ARTICULO 9: DESCANSOS COMPENSATORIOS: A los efectos de establecer el descanso compensatorio en el lugar de residencia a los conductores de

camiones de larga distancia, se establece que los mismos deberán gozar de un descanso compensatorio de treinta y seis horas continuadas cada cinco días y medio (5,5) de trabajo independientemente de las horas trabajadas. Estos descansos compensatorios serán acumulativos cuando la jornada se prolongue más allá de los cinco días y medio (5,5) de trabajo mencionado, en proporción a los días de trabajo. Estos descansos comenzarán a computarse a partir de la llegada del trabajador al lugar dónde está autorizado a dejar el vehículo.

#### DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y MENSUALIZADO - SU CATEGORIZACION

#### ARTICULO 10:

CATEGORIA 1: Cadetes, personal de limpieza, ordenanzas.

CATEGORIA 2: Telefonistas, Recepcionistas, Archivos, Dactilógrafas, Ficheros, Auxiliar de correspondencia, Choferes de Administración.

CATEGORIA 3: Auxiliares de enfermería, Facturistas, Auxiliares de Créditos, Auxiliares de Cuentas Corrientes, Calculistas, Ayudante pañolero, Personal de compra y venta juniors.

CATEGORIA 4: Empleados de recepción de materias primas, Empleados de cargas, Balanceros, Enfermeros, Cuentacorrentistas, Empleados de depósitos materiales, Pañoleros, Encargado comedor.

CATEGORIA 5: Cajeros, Analistas de cuentas, Segundo Capataz, Auxiliar de Laboratorio, Dibujantes con Título habilitante, Promotores y Repositores, Control de Calidad.

CATEGORIA 6: Laboratoristas, Empleado de impuestos, Empleado de seguros, Liquidador de sueldos y jomales, Operador de procesamientos, Empleados de importación y exportación, Capataz, Personal de Ventas seniors, Personal de Compras seniors, Lideres, Programador de sistemas de mantenimiento, Encargados de trámites bancarios, Supervisores, Segundo Jefe de Turno, Encargados o que cumplan funciones similares con otras denominaciones.

ARTICULO 11: Todo trabajador/a que realice mas de una tarea que especifique este convenio, cobrará el jornal de la categoría más alta desarrollada.

### CAPITULO III

#### SALARIOS

#### ARTICULO 12:

#### PLANILLAS DE SALARIOS BASICOS

con los requisitos formales establecidos en dichas normas legales y/o que no tuviera justificación objetiva en las necesidades extraordinarias de la empresa deberá considerarse por tiempo indeterminado.

**ARTICULO 21: TRABAJO EVENTUAL:** En circunstancias de necesidades extraordinarias y transitorias de la empresa debidamente comprobadas, ésta podrá contratar a trabajadores bajo la modalidad del contrato eventual, según las previsiones de los artículos 99 y 100 de la Ley de Contrato de Trabajo, y 69 y 74 inclusive de la Ley 24.013. Dicha contratación se hará preferentemente por la empresa, debiendo entregarse por parte de la empresa usuaria como requisito de validez copia de cada contrato al trabajador y a la organización sindical. La contratación bajo esta modalidad que no cumplimentara con los requisitos formales establecidos en dichas normas legales y/o no tuviera justificación objetiva en las necesidades de la empresa deberá considerarse por tiempo indeterminado. Los trabajadores contratados bajo esta modalidad tendrán el mismo encuadramiento sindical y convencional, y gozarán de los mismos derechos, premios, adicionales y demás beneficios que los restantes empleados integrantes de la planta permanente de personal. Los puestos de trabajo que hagan a la actividad permanente y habitual del establecimiento no podrán ser ocupados por trabajadores eventuales.

Los aportes de Obra Social del personal contratado, deberán ser efectuados a la Obra Social del Personal de Industrias de la Alimentación. La F.T.I.A. por si, o por intermedio de sus respectivos Sindicatos adheridos, estará facultada para efectuar el control administrativo de las cargas sociales y/o aportes del personal mencionado en el primer párrafo. Se entiende que la contratación solamente se realizará para cubrir causas excepcionales.

**ARTÍCULO 22:** Las empresas facilitaran directa o indirectamente 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 a los mayoristas y/o distribuidores, el que corresponda de menor valor.

**ARTICULO 23:** Las empresas que contraten o subcontraten trabajos no correspondientes a su actividad normal y específica, deberán exigir a sus contratistas y/o subcontratistas el estricto cumplimiento con la legislación vigente en materia laboral y previsional debiendo ejercer todos los controles que sean necesarios para garantizar dicho fin. En caso de que omitan tomar las diligencias necesarias se actuará, conforme a lo dispuesto por la LCT.

#### PROTECCION DE LOS TRABAJADORES CON CAPACIDADES DIFERENTES – DISCAPACITADOS

**ARTICULO 24:** Las partes signatarias de este convenio comparten el objetivo de la inserción social de las personas con capacidades diferentes, constituyendo su ubicación laboral un eslabón fundamental para lograr este propósito. En virtud de ello, las empresas procurarán ocupar personas discapacitadas que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo; en concordancia con el espíritu de la ley 22.431 y modificatorias.

**ARTICULO 25:** Será nulo todo contrato por el cual se haya procedido a evadir la ley laboral, sea aparentando normas contractuales no laborales, interposición de personas o cualquier otro medio por el que vulnerando los postulados del principio de la primacía de la verdad real se pretenda eludir el cumplimiento de la

legislación laboral y previsional. En tal caso, serán de aplicación las normas de la Ley de Contrato de Trabajo y de este Convenio Colectivo.

**ARTICULO 26: TERCERIZACION:** Las partes se someten al artículo 30 de la LCT y sus modificatorias.

**ARTICULO 27: COOPERATIVAS DE TRABAJO:** Las empresas en ningún caso podrán contratar a cooperativas de trabajo que operen como agencias de colocación de personal, o de agencias de servicios eventuales o de temporada en violación a lo dispuesto por el Art. 40 de la Ley 25.877. Los trabajadores de la cooperativa serán considerados trabajadores dependientes de la empresa usuaria para la cual presten servicios, resultando ambas solidariamente responsables a los efectos de al aplicación de la legislación laboral y de la seguridad social, sin perjuicio de las sanciones que aplique al respecto la autoridad administrativa laboral. En caso de ocurrir tal situación, la empresa usuaria será responsable del pago de los aportes y contribuciones a la Seguridad Social, como así también del pago de todos aquellos aportes y contribuciones establecidos en el presente convenio, pudiendo ser demandada judicialmente tanto por la Federación Trabajadores de Industrias de la Alimentación, como por los Sindicatos de base y la Obra Social del Personal de la Industria de la Alimentación (O.S.P.I.A.), según corresponda, en forma exclusiva y directa a la empresa usuaria beneficiaria de tales trabajos.

#### ACTUALIZACION DE LEGAJOS PERSONALES

**ARTICULO 28:** El trabajador/a estará obligado a comunicar a la Oficina de Personal, dentro de un plazo razonable (48 horas hábiles), 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 liquidación de salario familiar u otras asignaciones, informaciones, estadísticas

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, sin que ello signifique su aceptación.

#### ORGANIZACION INTERNA

**ARTICULO 29:** Se entiende por organización interna al conjunto de normas o reglamentos de empresas que se ocupen de regular el comportamiento, las relaciones, los derechos y obligaciones del personal y del empleador. El cumplimiento de estas normas, ordenes y disposiciones permiten el éxito propio y el de la empresa, basadas en las buenas costumbres, la educación, el respeto, la instrucción, 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, los límites en el ejercicio razonable de los derechos y obligaciones y el cuidado de los intereses de cada uno, bregando por lograr un alto standard de producción, en un marco de trabajo decente.

## MEJORAS SUPERIORES

ARTICULO 30: 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.

ARTICULO 31: 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.

ARTICULO 32: Si esta Convención Colectiva de Trabajo establece normas más favorables a los trabajadores/as que las establecidas por las leyes vigentes, serán validas 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.

ARTICULO 33: 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 quedara expedita al trabajador la acción para reclamar el pago de la diferencia que correspondiere, por todo el tiempo de la prescripción.

ARTICULO 34: 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, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción, salvo los casos de conciliación ante autoridad competente.

ARTICULO 35: 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 CATEGORIAS SUPERIORES

ARTICULO 36: TRABAJOS EN CATEGORÍAS SUPERIORES. Las categorías profesionales que resulten por aplicación del presente convenio no podrán interpretarse como estrictamente restringidas, en lo funcional, a las definiciones que en cada caso se expresen. Las mismas deberán complementarse con los principios de polivalencia funcional y flexibilidad funcional para el logro de una mejor productividad. Se podrán disponer cambios de tareas respetándose la remuneración de la categoría del empleado ya sea en funciones de menor o mayor jerarquía, inclusive en cada área de tarea. Si por cualquier circunstancia fortuita el operario tuviera que desempeñar tareas superiores a su categoría, tendrá derecho de acuerdo a lo establecido en el Art. 78 de la LCT, a percibir la

remuneración de esa mayor categoría, por todo el tiempo de su desempeño, mientras dure dicha asignación transitoria.

ARTÍCULO 37: Todo empleado que por razones de reemplazo o suplencia de otro compañero de trabajo en licencia, de enfermedad, accidente de trabajo o vacaciones y tuviere que desempeñar tareas de una categoría superior a la que ocupa normalmente, percibirá el salario de esa categoría superior durante todo el desempeño de la misma. En caso que desaparecieran las causas que dieran lugar a las suplencias y el trabajador continuase en el desempeño de esa mayor categoría, la misma le será asignada en forma definitiva (Art. 78 LCT).

## VACANTES EN CATEGORIAS SUPERIORES

ARTICULO 38: 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 hubiere mas de una persona en esa condición, la empresa considerara la antigüedad de los trabajadores para decidir quien ocupara la vacante.

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

ARTICULO 39: Cuando un establecimiento incorpora una maquina 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 CATEGORIAS SUPERIORES

ARTICULO 40: Todo el personal dentro de las categorías específicas 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 relacionara únicamente con el oficio que corresponde.

ARTICULO 41: 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.

ARTICULO 42: 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.

ARTICULO 43: 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

ARTICULO 44: Las vacantes y relevos del personal administrativo, se ajustaran en un todo a lo dispuesto en los artículos anteriores.

#### REGIMEN DE VACANTES

ARTICULO 45: 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 remplazaran las funciones específicas desarrolladas por sus padres.

#### JORNADA DE TRABAJO - HORARIOS - DESCANSOS

ARTICULO 46: La extensión de la jornada de trabajo es la establecida por la legislación en vigencia. El empleador deberá garantizar al trabajador ocupación efectiva, (salvo en las excepciones previstas legalmente) de acuerdo a su categoría profesional tal lo previsto por el Art. 78 de la LCT.

ARTICULO 47: El personal que cumpla jornada normal y continua, dispondrá de un lapso intermedio de treinta minutos (30') efectivos para descanso y/o merienda. El que cumpla jornadas discontinuas no inferior a tres horas gozará de dos (2) períodos de quince minutos (15') en cada caso al promediar ambas etapas de labor y con igual finalidad. Dichos lapsos serán remunerados y formarán parte de su jornada legal. En caso que la empresa trabaje, por necesidad extraordinaria, jornada reducida, el descanso será aplicado en forma proporcional a las horas trabajadas, tomando como base el tiempo de descanso de la jornada normal y continua. Ante cambios y/o extensiones extraordinarias de la jornada laboral, la Comisión Interna del Sindicato está facultada a acordar cambios en el presente régimen.

#### EXTENSION DE LA JORNADA DE TRABAJO

ARTICULO 48: Cuando por requerimiento de la empresa el trabajador deba prolongar su jornada habitual en mas de una hora y quince minutos (horas extraordinarias), la empresa otorgara al mismo quince minutos pagos de descanso.

ARTICULO 49: Las pausas entre jornada y jornada de labor no podrán ser inferior a doce horas.

ARTICULO 50: 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 unicamente bajo el régimen de trabajo en equipo, gozara 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.

#### SUSPENSION DE LA JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 51: 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. Excepuando medidas disciplinarias.

ARTICULO 52: JORNADA EN CAMARA FRIA: Cuando la prestación laboral se lleve a cabo en cámaras frías con temperaturas inferiores a los 0° grados, la jornada se reducirá a seis (6) horas de labor percibiendo la remuneración correspondiente a ocho (8) horas, cumplimentándose con la legislación vigente. Se establece que la hora trabajada a bajas temperaturas equivaldrá a una hora y veinte minutos de la jornada normal.

ARTICULO 53: TRABAJO NOCTURNO: La jornada de trabajo íntegramente nocturna no podrá exceder de 7 (siete) horas entendiéndose por tal, la que se cumpla entre la hora 21 de un día y la hora 6 del siguiente. No obstante ello cualquier prolongación de jornada, deberá ser considerada y abonada con el recargo correspondiente (horas extraordinarias). Cuando se alternen horas diurnas con nocturnas, se reducirá proporcionalmente la jornada en 8 (ocho) minutos por cada hora nocturna trabajada. Dichas condiciones se aplicarán a todos los trabajadores independientemente de la modalidad de trabajo establecida por la empresa.

### CAPITULO V

#### CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO

ARTICULO 54: Los establecimientos darán cumplimiento a las disposiciones legales y sus reglamentaciones en cuanto rigen al trabajo y descanso de los trabajadores menores de 18 años de edad.

ARTICULO 55: 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.

ARTICULO 56: LICENCIA PARENTAL: Establécese para el personal permanente una licencia con goce de haberes de 3 días hábiles por paternidad y adopción, la que se sumará a los dos días establecidos por la licencia legal. En caso de que los días establecidos por esta última licencia se incrementen, se descontarán de los establecidos en el primer párrafo hasta su concurrencia.

#### CAPACITACION Y FORMACION PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES

ARTICULO 57: La capacitación y la formación en el plano profesional constituyen en la actualidad la respuesta adecuada a la necesidad permanente de los trabajadores de adquirir nuevos conocimientos para adaptarse a las innovaciones tecnológicas que las empresas en forma constante incorporan, lo que constituye un bien en si mismo para los beneficiarios por cuanto mejora sus personas y sus condiciones de empleabilidad. Ello a la vez con el consiguiente beneficio para las empresas, porque redundan en el perfeccionamiento de la calidad y cantidad de sus productos y por ende de su competitividad. Por lo expresado consideramos imprescindible el cumplimiento de las disposiciones relacionadas con la aplicación de normas básicas de seguridad

alimentaria, sanidad e inocuidad, seguridad e higiene, como así también cumpla con la protección y cuidado del medio ambiente, y demás disposiciones establecidas.

En tal sentido resulta necesario implementar sistemas de capacitación y formación acorde a las tareas que se realizan en las diferentes etapas productivas del sector avícola de carne.

En razón de todo ello, las empresas se comprometen a adoptar programas de formación y capacitación.

Por otra parte las empresas y la FTIA acordarán en el marco de las acciones formativas y de capacitación, las horas en que –dentro o fuera de su jornada laboral- los trabajadores podrán asistir a los distintos programas de capacitación aludidos precedentemente, sin afectar la operatividad del establecimiento y, en que casos, las mismas serán autorizadas y/o abonadas.

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

**ARTÍCULO 58: APORTE SOLIDARIO:** De conformidad con las facultades legales y estatutarias y el mandato de la representación negociadora sindical conferida por el Congreso Nacional Extraordinario de Delegados de la F.T.I.A. del 23 de Abril del 2003 y los fundamentos aportados a la Comisión Negociadora, la representación sindical establece que los trabajadores comprendidos en el convenio colectivo de trabajo N° 618/10 o el que en el futuro lo reemplace, de conformidad a lo preceptuado en el Art. 9° de la Ley 14.250 (TO) aporten solidariamente a cada entidad sindical de primer grado adherida a la Federación Trabajadores de Industrias de la Alimentación, durante el plazo de 3 años y a partir de la firma del convenio, una suma equivalente al 2% sobre las remuneraciones mensuales que los mismos perciban.-

Este aporte de los trabajadores beneficiarios, entre otros destinos, estará destinado a cubrir los 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 favorable a mejores condiciones para todos los trabajadores beneficiarios y al desenvolvimiento económico y financiero de servicios y prestaciones que determine la asociación sindical 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.-

**ARTICULO 59: 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 la CCT N° 618/10 o la

que en el futuro la reemplace, se obligan a realizar una contribución mensual de un valor de treinta y ocho pesos (\$38), por cada trabajador comprendido en esta convención. Las partes acuerdan que estos valores se reconsideraran en cada discusión salarial que realicen. El importe mensual deberá ser depositado por cada empleador, a partir de la firma del 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.

**ARTICULO 60:** Las empresas harán entrega al principio del curso lectivo de cada año, útiles escolares para cada hijo del trabajador. Dichos útiles serán acordes a las necesidades inherentes a cada niño de acuerdo al nivel de enseñanza que curse: preescolar, primaria, EGB y secundaria. 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, de la Provincia y/o Municipales respectivamente, con cursos y programas oficiales.

## CAPITULO VI

### HIGIENE Y SEGURIDAD

#### **ARTICULO 61: 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 ordenes e instrucciones que a tales efectos les sean dados por sus 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 los medios de protección personal y cuidar de su perfecto estado y conservación.
- c) Dar cuenta inmediata a sus superiores de las averías y deficiencias 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 genero 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.

**ARTICULO 62:** Es deber del empleador velar por la seguridad del trabajador, tutelando su integridad psicofísica.

Para ello deberá:

- a) Adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia o la técnica sean necesarias a ese fin;
- b) Hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en la legislación específica y sus reglamentaciones.
- c) Proteger el ambiente laboral.

A los efectos de obtener el mejor grado de prevención de los riesgos del trabajo y protección de la vida e integridad psicofísica de los trabajadores, se adoptarán por parte de los empresarios las normas técnicas y medidas sanitarias necesarias con el fin de prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos profesionales de todos los lugares de trabajo, como el medio más eficaz de la lucha contra los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. De acuerdo lo establecido en la Ley 19.587 y sus modificatorias.

#### PRENDAS INNECESARIAS EN EL TRABAJO

ARTICULO 63: El uso de anillos o pañuelos al cuello y reloj pulsera, es peligroso en muchas tareas, y, en especial, donde hay maquinas en movimiento. El trabajador/a deberá evitar llevarlas consigo en horas de trabajo, a fin de ganar en seguridad.

ARTICULO 64: Teniendo en cuenta la cantidad de polvillo que pueda producirse en el sector playa, se establece la obligatoriedad de poner en funcionamiento un sistema adecuado que proteja a los trabajadores respecto a este inconveniente.

ARTICULO 65: Los empleadores deberán cumplimentar con las disposiciones de la ley de Seguridad e higiene vigentes.

ARTICULO 66: 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 disposiciones de la Empresa.

ARTICULO 67: El trabajador/a esta obligado a cumplir con las disposiciones sanitarias vigentes emanadas de los organismos competentes.

#### PROVISION DE UNIFORMES Y ROPA DE TRABAJO

ARTICULO 68: Se proveerá de 2 (dos) uniformes de trabajo al ingreso del trabajador/a. La conservación, lavado y planchado correrán por cuenta del trabajador, el cual será responsable para el caso de pérdida o extravío. Las empresas que cuenten con lavadero de ropa quedaran eximidos de la entrega y reposición de los uniformes según lo estipulado en el párrafo anterior. Se aclara que la ropa provista deberá entregarse en buen estado de conservación e higiene.

En los casos en que las empresas no apliquen el lavado a su cargo, se recomienda tomar las medidas necesarias para incorporar el sistema de lavado en un tiempo razonable.

Todo trabajador que este 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. Lo que serán proveídos por la empresa.

Zona producción - Hombres: Birrete - camisa o chaqueta o pantalón o mameluco - botas de goma antideslizantes ó frigoríficas - delantal de genero, lona o plástico de agrotileno reforzado ó polipropileno, según tarea que se realice. Al inicio de la época invernal: una camiseta de abrigo ó buzo poliéster y un par de medias de abrigo.

Zona de producción - Mujeres: Cofia - guardapolvo o camisa o chaqueta y pantalón - botas de goma antideslizantes ó frigoríficas - delantal de genero, lona o plástico de agrotileno reforzado ó polipropileno, según tarea que se realice. Al inicio de la época invernal: una camiseta de abrigo ó buzo poliéster y un par de medias de abrigo.

Cámara de 0 a 5 grados: Ropa interior de abrigo, medias y/o plantillas térmicas, borcegués ó botines de cuero ó cuerina forrado antideslizantes, camisa o chaqueta y pantalón, chaleco o buzo de polar, cofia de tela ó de polar, casco, gabán ó campera de paño ó trucker (campera de paño impermeable) , guantes térmicos.

Camara fría, menos de 0 grados; borcegués o botas de cuero forrado, según temperatura. Se trata de calzado con abrigo y antideslizante Tres pares de medias térmicas y juegos de plantillas térmicas cada seis meses, cofia de tela polar, chaleco de polar y una campera de paño impermeable cerrada y con cuello, o un abrigo térmico cuando las tareas del trabajador no requieran movilidad; pantalones forrados o de abrigo y dos chaquetas, guantes térmicos, un casco (para el estibador en cámara).

Mantenimiento: Camisa y pantalón o mameluco- casco- zapatos seguridad, con punteras reforzadas y antideslizantes. Cuando se trate de soldadores -eléctricas y/o autógenas- a lo indicado en los puntos precedentes se agregará: campera de cuero de descarné, delantal largo de cuero, con aislación de plomo, Guantes con mangas largas de cuero, polainas de cuero; y Caretas y/o antiparras adecuadas al tipo de soldadura a realizar

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 de un equipo de frío de uso colectivo.

Guantes de látex y de abrigo: En las zonas de producción que corresponda y sea de uso practico, se entregará un par de guantes de latex, nitrilo ó neoprene, guantes anticorte enteros o tres dedos, que serán de red metalica o estilo spectra si la tarea fuere con cuchillo y/o elementos cortantes y/o punzantes y de abrigo. Todos estos elementos serán reemplazados cada vez que su estado lo requiera.

Personal Administrativo de Producción: Las Empresas deberán 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 le proveerá a su ingreso de dos uniformes.

#### REPOSICIÓN DE EQUIPOS

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

ARTICULO 69: El establecimiento deberá proveer vestuarios y servicios sanitarios en perfectas condiciones de higiene y conservación, en numero suficiente, de acuerdo a leyes y reglamentos sanitarios vigentes. El personal esta obligado a mantener en buenas condiciones de higiene y conservación las instalaciones que le sean otorgadas para su uso personal o general.

#### BOTIQUINES

ARTICULO 70: El Establecimiento habilitara en los lugares de trabajo botiquines de primeros auxilios, acordes con las leyes vigentes.

#### COFRES Y GUARDARROPAS

ARTICULO 71: 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. Será obligación del trabajador mantenerlos en buen estado. Podrán ser abiertos para su control por los empleadores y/o representantes en presencia del trabajador y un integrante de la Comisión Interna o en su defecto un testigo en caso de que no existiera dicha Comisión. Si para realizar dicha inspección se produjese algún daño en el cofre o en el candado, el arreglo o la reposición estará a cargo de la Empresa.

#### AGUA FRESCA

ARTICULO 72: Las Empresas están obligadas a proveer agua fresca al personal la que será suministrada en las mejores condiciones de higiene.

#### COMEDORES

ARTÍCULO 73: El establecimiento, independientemente de la cantidad de personal que ocupe deberá facilitar un local adecuado para el refrigerio del mismo. Este lugar deberá mantenerse aseado y en perfecto estado de salubridad.

ARTICULO 74: El personal contará con un lugar destinado para guardar su bicicleta o moto, las que permanecerá mientras su propietario desarrolle tareas en la planta. El sector destinado a las bicicletas estará provisto de

gancheras. Dicho lugar deberá estar techado en un plazo razonable, estando a cargo del trabajador los elementos de seguridad que requiera. Por ejemplo: cadenas, candados, etc.

#### REGIMEN DE PROVISION DE HERRAMIENTAS

ARTICULO 75: La Empresa deberá proveer a todo el 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 reemplazara contra entrega de los elementos en desuso. Será responsabilidad del trabajador el mal uso del instrumental a su cargo. Cuando se carezca del instrumental requerido, el trabajador quedara eximido de su responsabilidad. La seguridad de los equipos de herramientas corre por cuenta de la Empresa, la cual proveerá de todos los elementos para su resguardo dentro y fuera del horario de trabajo. En caso de extravío de herramientas, útiles y/o ropa de trabajo fuera del ámbito de la empresa, el empleado deberá reponer el precio de reposición de dichos elementos.

#### ENFERMEDAD DEL TRABAJADOR

ARTICULO 76: La licencia por enfermedad continua o alternada, será otorgada por la empresa según las leyes laborales vigentes.

a) La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad salvo que se manifestara transcurridos 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 perdida 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 Medico 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 Medico de la Empresa, si esta 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, comunicara 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 medico 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 medico correspondiente. En dicho certificado deberá constar diagnostico.

h) El trabajador/a solo estará obligado a someterse al contralor por parte del Medico designado por la Empresa, el que se efectuara 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 el plazo de un (1) año contando desde el vencimiento de aquellos. El cumplimiento de este plazo no produce por sí solo 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 correspondiente a todo el tiempo que faltare para el vencimiento de aquella o a la fecha del alta, según demostración que hiciese el trabajador.

#### PERMISO POR ENFERMEDAD DE FAMILIARES DEL TRABAJADOR

ARTICULO 77: El trabajador/a podrá solicitar autorización para faltar a sus tareas por enfermedades que den lugar a internación o a cuidados especiales de los siguientes familiares: cónyuge o hijos menores, hasta diez días. Los mismos deberán convivir con él y estar a su exclusivo cargo. En todos los casos, deberá dar aviso por los medios establecidos en normas internas y justificar dicha ausencia con certificado medico que exprese nombre y apellido del enfermo y diagnostico 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 computaran días corridos.

ARTICULO 78: Cuando el lugar de prestación de tareas, sea fuera del ejido urbano y no existiese un hospital o centro de salud cercano, la empresa tendrá la obligación de contar con un transporte para traslado de emergencia del trabajador en caso de ser necesario.

#### ACCIDENTES DE TRABAJO

ARTÍCULO 79: Todo trabajador/a que sufriera un accidente de trabajo ó enfermedad profesional ó laboral según lo establecido por la Ley Nro. 24.557 ó la que en futuro rija en la materia, percibirá el 100% de sus salarios, tal como si continuase trabajando, y según su sistema habitual de trabajo por hasta sesenta (60) días o cuatro (4) quincenas. A los fines de la liquidación de los jornales del trabajador/a, además de las horas normales, deberá abonarse los premios y adicionales de cualquier tipo que haya percibido y el promedio de las horas extraordinarias, de las seis (6) últimas quincenas ó tres (3) últimos meses, el que resulte superior. Mas allá del cumplimiento de la entrega de los equipos de protección necesarios para el trabajador y el contralor de su uso, las empresas deberán extremar la adopción de todas las medidas, y utilización de elementos y equipamiento de protección necesarios a fin de prevenir la posibilidad de accidentes en el puesto y lugar de trabajo en salvaguarda de la salud física y psíquica del trabajador.

Todo accidente de trabajo, por leve que sea deberá ser comunicado inmediatamente al encargado o jefe y presentarse en el Servicio Medico para su atención.

### CAPITULO VII

#### REGIMEN DE LICENCIAS DE LAS VACACIONES

ARTICULO 80: a) Los trabajadores/as de la industria de la alimentación gozaran 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 DIAS CORRIDOS
Mas de 5 y hasta 10 años de antigüedad.....	21 DIAS CORRIDOS
Mas de 10 y hasta 20 años de antigüedad.....	28 DIAS CORRIDOS
Mas de 20 años de antigüedad.....	35 DIAS CORRIDOS

b) A los trabajadores casados se les concederá la licencia en el periodo que la utilice el cónyuge, cuando ambos trabajan en la misma empresa; y cuando no, contemplara 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 1ro. de Mayo y el 30 de Septiembre, siempre que coincida con periodos 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 septiembre de cada año, hasta el 50% de su licencia anual entre el 1ro. de Mayo y el 30 de Septiembre 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 gozaran de los beneficios establecidos en este capítulo.

#### DE LA RETRIBUCION DURANTE EL PERIODO DE VACACIONES

ARTICULO 81: El trabajador percibirá retribución durante el periodo de vacaciones, la que se determinara 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 abonara 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, tomando 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 la de 8 (ocho) horas se tomara 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 calculara 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 6 (seis) meses de prestación de servicios.

d) Se entenderá integrando la remuneración del trabajador todo lo que este perciba por trabajos ordinarios o extraordinarios, bonificación por antigüedad u otras remuneraciones accesorias.

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

#### LICENCIAS ESPECIALES

#### LICENCIAS POR ESTUDIOS

ARTICULO 82: El personal comprendido en el presente convenio que cuente con una antigüedad mayor de 6 (seis) meses y curse estudios primarios, secundarios, técnicos de enseñanza media, universitarios o equivalentes o de capacitación en instituciones estatales o privadas inscriptas en el Ministerio de Educación de la Nación, de la Provincia y/o Municipios respectivamente, 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 les 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 en periodos 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 las 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

ARTICULO 83: La Empresa acordará a sus trabajadores los beneficios que establezcan las disposiciones y leyes vigentes en esta materia.

#### OTRAS LICENCIAS

ARTICULO 84: La Empresa otorgará licencias pagas por las siguientes causas:

a) por fallecimiento de cónyuge y/o concubino e hijos, padres, nietos, tres (3) días hábiles.

b) Por fallecimiento de abuelos, hermanos, padres políticos, hijos políticos, dos (2) días hábiles.

En las licencias referidas a los incisos a) y b), 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 fallecimientos 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 en 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.

c) Por casamiento del trabajador, 10 (diez) días corridos. A pedido del mismo se le agregarán a la licencia anual ordinaria.

d) Por casamiento de hijos, 1 (un) día hábil.

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

f) 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.

g) La renovación de la libreta sanitaria es responsabilidad del trabajador, conforme a la reglamentación vigente. En el caso de que el horario de tramitación coincida con el de su jornada habitual de trabajo, la empresa justificará y abonará hasta 4 (cuatro) horas de su jornal y en todos los casos el valor de la libreta.

h) 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 día hábil, como máximo dos veces al año aniversario, percibirá el salario correspondiente contra la presentación de la certificación respectiva, comunicando previamente su ausencia al principal.

i) A todas las trabajadoras de la Industria de la Alimentación se les concederá un permiso pago de 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.

j) Cuando el trabajador hubiera concurrido al Ministerio de Trabajo o a cualquier otro organismo vinculado con su presentación 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 hora de finalización de la citación.

ARTICULO 85: Por razones particulares y a solicitud escrita del trabajador realizada con antelación suficiente para no perjudicar la productividad, la empresa concederá permiso sin goce de sueldo hasta un máximo de dos (2) días al año. Esta franquicia solo se otorgará si la acumulación de este beneficio no perjudicará la capacidad normal de producción de la sección en los días solicitados.

**ARTICULO 86: ADICIONAL POR TITULOS:** Los trabajadores jornalizados comprendidos en el Artículo 5 de la presente Convención Colectiva de Trabajo que realicen tareas en producción y que acrediten títulos oficiales conforme detalle recibirán un adicional por Título equivalente a:

1. Título Secundario y/o Técnico 5% sobre el salario básico de Convenio.
2. Título Terciario 8% sobre salario básico de Convenio.
3. Título Universitario 10% sobre salario básico de Convenio.

Para recibir el adicional mencionado se deberá cumplir una tarea inherente al título invocado.

En caso de presentar más de un título, solo se reconocerá el que corresponde al adicional mayor y será abonado desde el mes de presentación del título o certificado que lo supla.

#### REGIMEN DE SUBSIDIOS

##### SUBSIDIO DURANTE LA RESERVA DEL PUESTO POR ENFERMEDAD

**ARTICULO 87:** Comenzado el plazo de reserva del puesto, y por única vez, durante los dos primeros meses de este, 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.

##### GASTO DE SEPELIO

**ARTICULO 88:** 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 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.

##### SUBSIDIO POR JUBILACION

**ARTICULO 89:** 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 10 a 14 años.....	1 mes	de su último
	sueldo.	
De 15 a 19 años.....	3 meses	de su último
	sueldo.	
Con más de 20 años.....	4 meses	de su último
	sueldo.	

**ARTICULO 90:** 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 su solicitud, el certificado de servicio correspondiente.

#### ANTIGÜEDAD - COMPUTO

**ARTICULO 91:** 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 le acumulará la antigüedad anterior.

#### ANTIGÜEDAD ADICIONAL

**ARTICULO 92:** Los trabajadores/as comprendidos en este Convenio percibirán a partir del año, un adicional por año de antigüedad que se liquidará sobre sus salarios básicos y las horas extras que realizaren.

- a) De 1 a 11 años de antigüedad..... 1 % por año.
  - b) De 12 a 19 años de antigüedad..... 1,25% por año.
  - c) Mas de 20 años de antigüedad..... 1,50% por año.
- (Ejemplo: 13 años de antigüedad: 13,50%)

#### VIATICOS

**ARTICULO 93:** En los viáticos correspondientes al personal de transporte o a todo trabajador/a que deba realizar gestiones para la empresa fuera del establecimiento, cuando deba almorzar o cenar fuera de su casa, las empresas reconocerán un gasto equivalente a tres (3) horas del jornal básico de su categoría que se abonarán contra entrega de los comprobantes respectivos.

#### ADICIONAL POR ZONA DESFAVORABLE

**ARTICULO 94:** Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo que prestaren servicios en establecimientos situados en las Provincias y Territorio que se detallan a continuación, percibirán un adicional calculado sobre su salario básico en concepto de zona desfavorable según los siguientes porcentuales:

- a) Provincia de Neuquén..... 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 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 IX

### REPRESENTACION GREMIAL: SISTEMA DE RECLAMACIONES

ARTICULO 95: 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.

ARTICULO 96: INTEGRACION. La Comisión de Relaciones Internas de los Sindicatos adheridos a la F.T.I.A. se integrara 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.

ARTICULO 97: En los Establecimientos que tengan mas de un turno de trabajo, habrá un delegado por turno, como mínimo.

ARTICULO 98: Cuando la Comisión de Relaciones Internas este compuesta por tres o mas Delegados funcionara en todos los supuestos de su actuación como cuerpo colegiado, y sus decisiones se adoptaran por simple mayoría.

ARTICULO 99: 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 o por escrito con constancia de recepción.

ARTICULO 100: 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 la 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.

ARTICULO 101: DURACION DEL MANDATO. Los integrantes de la Comisión de Relaciones Internas duraran 2 años en su gestión, pudiendo ser reelecto.

ARTICULO 102: 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 facilitara un lugar adecuado 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 o a la persona que este designe todos los asuntos inherentes al cometido de sus funciones;

f) Elevar al Sindicato adherido respectivo todos los asuntos en que no hubiera acuerdo con la Dirección.

ARTICULO 103: NORMAS PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LA COMISION DE RELACIONES INTERNAS. La dirección del establecimiento informará a la Comisión de Relaciones Internas, previamente a 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 ajustaran a las siguientes normas y procedimientos:

a) Las actividades de las Comisiones de Relaciones Internas, se desarrollaran 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 realizaran 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 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 esta supeditado por mandato de sus compañeros.

d) Planteara 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;

e) La Dirección estudiara 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 indefectiblemente dentro de los tres días hábiles subsiguientes;

f) 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 solo podrá ser sometido a la Dirección por la Comisión de Relaciones Internas cuando los trabajadores no hayan podido solucionarlos directamente y satisfactoriamente con las autoridades del establecimiento;

g) 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;

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

i) Cuando uno ó más miembros de la Comisión de Relaciones Internas deba ausentarse para comparecer ante el Ministerio de Trabajo o Justicia del Trabajo, este notificará tal circunstancia a la Dirección del Establecimiento quien 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, quien 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 su cometido.

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

ll) En los casos de los incisos k) y l) deberá presentar indefectiblemente la constancia del Sindicato que justifiquen su gestión y ausencia.

ARTICULO 104: 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. 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 utilizara para las comunicaciones de la Empresa a su personal.

ARTICULO 105: 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 termino de un (1) año a partir de la cesación de las mismas.

El periodo del tiempo durante el cual los trabajadores hubieran desempeñado las funciones precedentemente aludidas, será considerado periodo de trabajo a los efectos del computo 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.

ARTICULO 106: PARITARIA PERMANENTE DE INTERPRETACION - ADAPTACION Y APLICACION. 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 sesionara 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.

ARTICULO 107: 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 este totalmente diligenciada su presentación, sobre las bases de procedimientos dispuestos por las leyes vigentes.

ARTICULO 108: El Ministerio de Trabajo será el organismo de aplicación y vigilara el cumplimiento del presente Convenio, quedando las partes obligadas a la estricta observancia de las condiciones fijadas.

ARTICULO 109: La violación de las condiciones estipuladas será considerada infracción de conformidad de las leyes y disposiciones pertinentes.

ARTICULO 110: 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.



Ministerio de Trabajo,  
Emprego y Seguridad Social

13703

Expediente N° 1601351/13

CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

BUENOS AIRES, 27 de octubre de 2015

SEÑORES:

FEDERACION TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA ALIMENTACION  
(F.T.I.A.)

DOMICILIO: Estados Unidos 1474 (CONSTITUIDO)  
CIUDAD AUTONOMA DE BUENOS AIRES

Notifico a Ud., con copia debidamente autenticada, la Resolución S.T. N° 1645/15 homologatoria del Acuerdo que ha quedado registrado bajo el N° 724/15 Dirección de Negociación Colectiva - Departamento de Relaciones Laborales N° 1 Av. Callao 114/128 - Ciudad de Buenos Aires.

QUEDAN Uds. DEBIDAMENTE NOTIFICADOS.

LD

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



1645

Ministerio de Trabajo,  
Emprego y Seguridad Social

BUENOS AIRES, 13 OCT 2015

VISTO el Expediente N° 1.601.351/13 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 2/25 del Expediente N° 1.681.126/15, agregado como fojas 110 al Expediente N° 1.601.351/13, obra el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre la FEDERACIÓN TRABAJADORES DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACIÓN, por la parte sindical y el CENTRO DE EMPRESAS PROCESADORAS AVÍCOLAS, por la parte empresaria, conforme a lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

Que conforme lo manifestado por las partes en el Acta de fojas 122 del Expediente N° 1.601.351/13, el presente Convenio renueva al Convenio Colectivo de Trabajo N° 618/10, del cual resultan ser signatarias.

Que la vigencia será de TRES (3) años contados a partir de su fecha de firma u homologación.

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

Que respecto de lo pactado en el artículo 21 último párrafo del precitado convenio, se aclara que la homologación que por la presente se dispone no obsta al ejercicio por parte de los trabajadores de su derecho a la libre elección de Obra Social en los términos del Decreto N° 9/93.

Que con relación al aporte solidario pactado en el artículo 53 del presente, corresponde hacer saber a las partes que el monto que deban abonar los trabajadores no afiliados en concepto de contribución solidaria, debe ser inferior al que corresponda abonar a los trabajadores afiliados, a las respectivas asociaciones sindicales, en concepto de cuota sindical.





1645

Ministerio de Trabajo,  
Empleo y Seguridad Social

Que asimismo en relación al artículo precitado, corresponde señalar que la vigencia de dicho aporte, expirará una vez transcurrido el plazo establecido por las partes para las escalas salariales, en el Capítulo III del presente convenio, es decir el 31 de marzo de 2016.

Que en función de lo previsto en el inciso a) del Artículo 80, respecto a los días de licencia para el personal señalado en primer término, se hace saber a las partes que al respecto rige lo dispuesto en el artículo 150 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Que asimismo, en relación a lo establecido en los incisos c) y e) del Artículo 80, respecto del período de otorgamiento de las vacaciones, corresponde indicar que la homologación del presente convenio, en ningún caso, exime a los empleadores de solicitar previamente ante la autoridad laboral la autorización administrativa que corresponde peticionar conforme lo dispuesto en el artículo 154 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Que respecto a lo pactado en el Artículo 82 del Convenio, se advierte que las partes deberán ajustar su cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 158, inciso e) de la Ley de Contrato de Trabajo.

Que en virtud de lo previsto en el artículo 106 del instrumento de marras, corresponde señalar que el Decreto N° 108/88, ha sido derogado por el Artículo 3 del Decreto N° 1135/04.

Que las partes acreditan la representación que invocan con la documentación agregada en autos.

Que a fojas 131/132 del Expediente N° 1.601.351/13 se declaró constituida la Comisión Negociadora entre las partes del presente.

Que asimismo se acreditan los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004) y por la Ley N° 23.546 (t.o. 2004).

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

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



1645

Ministerio de Trabajo,  
Empleo y Seguridad Social

Que una vez dictado el presente acto administrativo, se remitirán las 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 las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Artículo 10 del Decreto N° 200/88 y sus modificatorios.

Por ello,

LA SECRETARIA DE TRABAJO

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- Declárase homologado el Convenio Colectivo de Trabajo, celebrado entre la FEDERACIÓN TRABAJADORES DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACIÓN, por la parte sindical y el CENTRO DE EMPRESAS PROCESADORAS AVÍCOLAS, por la parte empresaria, que luce a fojas 2/25 del Expediente N° 1.681.126/15, agregado como fojas 110 al Expediente N° 1.601.351/13, conjuntamente con el Acta de fojas 122 del Expediente N° 1.601.351/13, conforme a lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

ARTÍCULO 2°.- Regístrese la presente Resolución por la Dirección General de Registro, Gestión y Archivo Documental dependiente de la SUBSECRETARÍA DE COORDINACIÓN. Cumplido, pase a la Dirección de Negociación Colectiva a fin que el Departamento Coordinación registre el Convenio Colectivo de Trabajo obrante a fojas 2/25 del Expediente N° 1.681.126/15, agregado como fojas 110 al Expediente N° 1.601.351/13, conjuntamente con el Acta de fojas 122 del Expediente N° 1.601.351/13.

ARTÍCULO 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





Ministerio de Trabajo,  
Empleo y Seguridad Social

1645

modificatorias. Cumplido, procédase a la guarda del presente conjuntamente con el Convenio Colectivo de Trabajo N° 618/10.

ARTÍCULO 4°.- Hágase saber que en el supuesto de que este MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL no efectúe la publicación gratuita de los instrumentos homologados, 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°

1645

Dra. NOEMI BIAL  
SECRETARÍA DE TRABAJO