

**FEDERACION TRABAJADORES
DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACION**

**CONVENIO COLECTIVO
DE TRABAJO
N° 706 / 14**



**Revisación, Clasificación
y Procesado de Huevos**

Lugar y fecha de Celebración
Buenos Aires, 12/06/2014

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO Nro.

PARTES INTERVINIENTES: FEDERACION TRABAJADORES DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACION; CAMARA ARGENTINA DE PRODUCTORES AVICOLAS.

LUGAR Y FECHA DE CELEBRACION: Buenos Aires, 12 de junio de 2014.

ACTIVIDAD Y CATEGORIA DE TRABAJADORES A QUE SE REFIERE: Trabajadores/as, empleados/as, que presten servicios en la **revisación, clasificación, procesado de huevos para consumo humano y/o incubación.**

CANTIDAD DE BENEFICIARIOS: 12.000 (doce mil) Trabajadores.

AMBITO DE APLICACION: Todo el Territorio de la Nación.

PERIODO DE VIGENCIA: 48 meses a partir del 1° de Septiembre, para las condiciones generales y 12 meses para las salariales, de conformidad a la legislación vigente Art. 6° de la Ley 14.250 concordante con la Ley 25.877.

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 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 Anibal Lana, Ricardo Daniel Bertero, Juan Gustavo Huilcapan, Carlos Antonio Ortiz, Luis Emilio Nuñez, Antonio Zenon Cardozo, José del Rosario Medina, Víctor Hugo Burgos, Daniel Leo, y como Asesor: Dr. Adolfo Eduardo Matarrese por el sector sindical, por el sector empresario, CAMARA ARGENTINA DE PRODUCTORES AVICOLAS, con domicilio real en la calle Av. Corrientes 119, Piso 3° Of. 302 de la Capital Federal, integrada por los señores Javier Cesar Prida, Carlos Ward, Luis Angel Moretti y Hugo Héctor Faggiano.

CANTIDAD DE BENEFICIARIO: 12.000 (doce mil) Trabajadores.

APLICACION DE LA CONVENCION

TRABAJADORES COMPRENDIDOS - ENUNCIACION DE ACTIVIDADES

ARTICULO 1: Es el 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 o sociedades 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 acto y hayan o no ratificado este convenio.

La presente Convención Colectiva comprende a trabajadores/as, empleados/as, que presten servicios en la actividad de **Revisación - Clasificación - Procesado de Huevos**, para consumo humano y/o incubación.

AMBITO DE APLICACION

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

APLICACION DE LA CONVENCION - VIGENCIA TEMPORAL

ARTICULO 3: VIGENCIA TEMPORAL: El plazo de vigencia del presente convenio será de 48 meses para las condiciones generales de trabajo y 12 para las condiciones salariales, conforme a la legislación vigente a la fecha, Art. 6° de la Ley N° 14.250 concordante con la Ley N° 25.877.

Las partes se comprometen a reunirse con suficiente antelación al vencimiento de los plazos mencionados, con el fin de acordar su prórroga y/o producir los cambios a que hubiere lugar. 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.

DÍA DEL TRABAJADOR DE LA ALIMENTACION

ARTICULO 4: Fijese el 10 de Marzo de cada año, como el día del Trabajador de la Alimentación, siendo feriado obligatorio, debiendo las empresas abonar en todos los casos el salario correspondiente a todos los trabajadores/as comprendidos en el presente convenio. En las condiciones que rige para tener derecho al pago de los feriados nacionales.

CAPITULO II

DEL PERSONAL - CONDICIONES GENERALES

ARTICULO 5: DE LOS TRABAJADORES EFECTIVOS: Se considerará al que efectúe tareas propias del Establecimiento en forma continuada, sea que esté afectado a la propia de la industrialización, conservación, mantenimiento o administrativas, y cuya ocupación o empleo no esté sujeto a ciclos o temporadas zafras o cosechas que se contemplan en el Artículo siguiente.

ARTICULO 6: DE LOS TRABAJADORES DE TEMPORADA: Todo el personal temporario tendrá número de ficha individual correlativo a su día de ingreso al establecimiento, separado para personal masculino y femenino. Estos números deberán bajarse todas las temporadas para cubrir los claros del personal faltante y en caso de no reajustarse, los números vacantes no podrán ser ocupados por personal nuevo a los efectos de simplificar el control de orden de antigüedad.

ARTICULO 7: El personal de temporada deberá trabajar estrictamente por orden de antigüedad dentro de la categoría o el sexo. En todos los casos en que no se cumplan con este requisito, el o los obreros afectados tendrán derecho a percibir él o los jornales perdidos.

ARTICULO 8: Período de Prueba: Las partes convienen establecer el período de prueba para la contratación por tiempo indeterminado en tres meses, en los términos del art. 92 bis. de la ley 20.744.

ARTICULO 9: En ningún caso podrá estar suspendido por falta o disminución de trabajo personal permanente del Establecimiento mientras exista personal temporario trabajando. La infracción dará derecho al afectado a cobrar los jornales caídos.

ARTICULO 10: El personal deberá ser citado cada año para cumplimentar los requisitos de reingreso con una antelación no menor a 30 (treinta) días respecto del inicio de cada temporada. El personal deberá ser citado en forma individual y por los medios habituales.

ARTICULO 11: A todo personal temporario se lo considerará a los efectos legales y para el goce de los beneficios especiales establecidos en este Convenio, la aplicación del escalafón por antigüedad, como un año de trabajo por cada dos temporadas.

ARTICULO 12: El personal que no dé razón de su inasistencia dentro de los cinco (5) días de haber sido citado perderá todo derecho a su cargo, dando lugar a ingresar entonces al obrero/a que le sigue en el orden de antigüedad.

ARTICULO 13: En los casos que los obreros/as concurren a ocupar sus puestos y sin previo aviso la firma suspenda la entrada, el personal tendrá derecho a la percepción del importe de la jornada íntegra de trabajo; con igual derecho estarán aquellos obreros/as que habiendo iniciado el trabajo fueran suspendidos en sus tareas.

ARTICULO 14: Los trabajadores/as que prestan servicios discontinuos o de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones al concluir cada ciclo de trabajo graduada su extensión de acuerdo a lo dispuesto en leyes vigentes. Se acuerda que todo trabajador/a que haya firmado contrato de temporada percibirá al término de la misma una bonificación equivalente a ocho (8) días pagos. Al personal a destajo se le abonará a razón del promedio

de lo que perciban en la última quincena efectivamente trabajada, sin afectar en ningún momento lo que por parte proporcional de aguinaldo pudiese comprender.

DESCRIPCION DE TAREAS - AGRUPAMIENTO POR CATEGORIAS

DEL PERSONAL DE PRODUCCION - SU CATEGORIZACION

ARTICULO 15: A los fines de la ubicación del personal se enuncian las siguientes categorías:

OPERARIO/A NO CALIFICADO: Son los operarios de tareas generales y de limpieza.

OPERARIO/A SEMI CALIFICADO: Son los operarios que realizan alguna de las siguientes tareas: carga y descarga en general; Mesa y mandadores de huevos; Cajonero y embalador; operarios de Cámara frigorífica, Sub-ayudante de galpón y/o depósito.

OPERARIO/A CALIFICADO: Revisadores de huevos; Ovoscopio; Seleccionadores en mesa o zaranda; Estibadores, Planilleros, Encargado de Galpón y/o Depósito.

DEL PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y OFICIOS VARIOS

ARTICULO 16:

Ayudante de foguista.

Foguista

Medio Oficial

Oficial

DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

ARTICULO 17:

CADETES

AYUDANTE: Es el empleado/a que efectúa trabajos que no requieren el ejercicio de criterio propio: Dactilógrafos, Facturistas, Recepción, Atención Fichero, Anotaciones y Archivo.

SUB-AUXILIAR: Integran esta categoría todos los empleados/as que realicen tareas que requieren práctica y criterio propio, conocimientos generales de la Organización y funciones de la oficina en que actúan. En esta categoría quedara también comprendido aquel personal que por el carácter de sus tareas colabora directamente con el Encargado o Auxiliar.

AUXILIAR: Es aquel empleado/a que desempeña tareas de responsabilidad que requieren conocimientos completos de la organización de la oficina en que actúa, redacción, criterio propio y práctica. Deberá demostrar aptitudes para supervisar las tareas de los Ayudantes y Sub-Auxiliares. En esta categoría se incluirán también quienes tienen funciones de Cajero, (es aquel empleado/a de la sección tesorería o Caja o colaborador del Tesorero y Cajero Principal, bajo cuya responsabilidad se encuentra la recepción diaria de cobranzas y demás operaciones).

DEL PERSONAL MENSUALIZADO

ARTICULO 18:

Porteros/Serenos/Operador de Autoelevador/Personal de Vigilancia.

Encargados/Capataces/Supervisores

ARTICULO 18 BIS:

Choferes - Choferes Repartidores.

Ayudante de Chofer.

CHOFERES Y CHOFERES REPARTIDORES: Están comprendidos en el presente convenio el personal ocupado habitualmente en tareas de transporte de huevos del establecimiento, para lo que deberán tener licencia habilitante vigente otorgada por autoridad competente. Cuando el trabajador no tenga que cumplir dichas tareas, deberá realizar trabajos acordes con su especialidad u otro de acuerdo a su capacidad.

CHOFERES Y CHOFERES REPARTIDORES DE CORTA DISTANCIA: Están comprendidos en la presente categoría, aquellos trabajadores que realizan transportes en un radio no mayor a 250 (DOSCIENTOS CIENCIENTA) kilómetros del establecimiento.

CHÓFERES Y CHÓFERES REPARTIDORES DE LARGA DISTANCIA: Están comprendidos en la presente categoría, aquellos trabajadores que realizan transportes en un radio mayor a 250 (DOSCIENTOS CIENCIENTA) kilómetros del establecimiento.

AYUDANTE DE REPARTIDOR: Es aquel trabajador que viajando en el vehículo realiza tareas de carga y descarga de los artículos transportados.

Nota: Horas extraordinarias por kilometraje recorrido: Atento a las peculiaridades del transporte de Larga Distancia, los Choferes y Ayudantes de dichas categorías percibirán además de las

retribuciones señaladas en el artículo 23, la suma de pesos por kilómetro recorrido establecido en la escala salarial, compensándose con este importe, las horas extraordinarias. Esta retribución deberá ser abonada conjuntamente con la liquidación salarial mensual. Queda convenido expresamente que la retribución por kilometraje se deberá pagar en todos los casos en función a los kilómetros recorridos por el Conductor y Ayudante, aunque no hubiere trabajado horas extraordinarias en el período de que se trate. Esta retribución forma parte integrante del salario. Los kilómetros recorridos, los sábados después de las trece (13) horas, los domingos y/o feriados nacionales, serán abonados con el cien (100%) por ciento de recargo.

ARTICULO 19: Al personal de transporte o a todo trabajador/a, que por encomendarse gestiones propias del establecimiento y fuera del mismo, no pueda almorzar o cenar en el lugar donde lo hace habitualmente, deberá reconocerse en concepto de viáticos y con rendición de cuenta gastos por comida, el importe equivalente hasta el valor de 3 horas de la categoría operario calificado; cuando por las mismas circunstancias deba pernoctar fuera de su casa, se le reconocerá por hospedaje, el importe equivalente hasta el valor de 5 horas de la categoría operario calificado por noche.

ARTICULO 20: En los recibos de pago deberá figurar la categoría del trabajador conforme al presente convenio, pudiendo las empresas utilizar el sistema código de clasificación adoptada por las mismas y debidamente comunicado al trabajador.

ARTICULO 21: Por título. Fijase un adicional mensual en concepto de "título habilitante reconocido", para todo trabajador/a que no realizando funciones inherentes al mismo, posea algunos de los siguientes títulos: a) Título Secundario de Enseñanza Media o Especial, que habilite a su titular a seguir estudios Universitarios, b) Títulos Universitarios.

ARTICULO 22: La presente descripción de tareas no excluye la realización de otras de acuerdo a la organización interna del trabajo en cada Establecimiento y que no sean de una responsabilidad superior a las mencionadas.

CAPITULO III

SALARIOS

ARTICULO 23: Se establece los siguientes salarios básicos mensuales de convenio por categorías.

| DEL PERSONAL DE PRODUCCIÓN | |
|--|---------|
| Operario no calificado | 5807,86 |
| Operario semi calificado | 5954,17 |
| Operario calificado | 6173,53 |
| DEL PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y OFICIOS VARIOS | |
| Ayudante de Foguista | 5954,17 |
| Foguista | 6877,77 |
| Medio Oficial | 5954,17 |
| Oficial | 6877,77 |
| DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO | |
| Cadetes | 5437,31 |
| Ayudantes | 5807,86 |
| Sub-Auxiliar | 5954,17 |
| Auxiliar | 6173,53 |
| DEL PERSONAL MENSUALIZADO | |
| Choferes - Choferes Repartidores | 6877,77 |

| | |
|--|---------|
| Ayudantes de Chofer | 5954,17 |
| Porteros/Serenos/Operador de Autoelevador/Personal de Vigilancia | 5954,17 |
| Encargados/Capataces/Supervisores | 7627,65 |
| Por Artículo 18 BIS (Nota) por Km recorrido | 0,45 |
| Artículo 19 Por Comida | |
| Artículo 19 Por Hospedaje | |
| Artículo 21 Por Título | |

CAPITULO IV

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

CONDICIONES REGULADORAS DE LA ACTIVIDAD

ARTICULO 24: Todo trabajador/a debe conocer y tener claramente establecida la función específica que le corresponde en su rol de trabajo como así también deberá conocer y acatar las normas internas de la empresa, los mismos deberán guardar relación con el principio de la equidad y de buena fe que corresponde a un buen empleador y empleado.

ARTICULO 25: De acuerdo al mejoramiento y la recepción del huevo, en una operación manual (no automática) se estima que el rendimiento normal del revisor en jornada de ocho (8) horas, desde el primero de Noviembre hasta el 31 de Marzo, no debe ser inferior a 30 cajones cada uno, y desde el 1ro. de Abril hasta el 31 de Octubre, no debe ser inferior a 40 cajones cada uno. Con respecto a la revisadora, se estima que el rendimiento normal en jornadas de ocho (8) horas, desde el 1ro. de Noviembre hasta el 31 de Marzo, no debe ser inferior a 25 cajones cada una, y desde el 1ro. de Abril hasta el 31 de Octubre, no debe ser inferior a 32 cajones cada una, se entiende que este rendimiento debe ser para el huevo de consumo interno y nada tiene que ver con la separación del huevo para exportación.

Se entiende que el rendimiento normal de la rompedora de huevos comestibles, en una operación manual (no automática) en jornada de ocho (8) horas, no debe ser inferior a 22 cajones cada una. Con respecto a la rompedora de huevos industriales, en una operación manual (no automática), por ser un trabajo especializado, no debe ser inferior a 10 cajones cada una. Este personal realizara cualquiera de las tareas enumeradas indistintamente.

ARTICULO 26: Las empresas estarán obligadas a remitir mensualmente el listado del personal en actividad, discriminado en forma individual las retenciones y aportes sindicales y sociales.

ARTICULO 27: Toda citación que se efectúe al trabajador/a, por cualquier motivo de índole laboral y a instancia de la empresa, deberá efectuarse dentro del horario establecido como jornada legal del trabajador.

ARTICULO 28: Las condiciones expresadas en el presente Convenio para trabajadores/as se aplicaran indistintamente a ambos sexos. Los sueldos indicados son básicos.

ARTICULO 29: En todos los casos en que el trabajador/a mayor de 18 años sea reemplazado por menores en el mismo trabajo, con igual tipo de tareas, el menor percibirá igual salario.

ARTICULO 30: El sueldo deberá ser abonado dentro de la jornada legal de trabajo y dentro del Establecimiento, de conformidad con las leyes vigentes.

ARTICULO 31: 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.

ARTICULO 32: Toda citación que se efectúe al trabajador/a por cualquier motivo de índole laboral y a instancia de la oficina de personal o de cualquier miembro reconocido por la dirección de la empresa, deberá efectuarse dentro del horario establecido como jornada legal de trabajo para el trabajador.

ARTICULO 33: La renovación de contratos de trabajo a plazo fijo significará en forma automática, la conversión del mismo en un contrato de trabajo por tiempo indeterminado.

ARTICULO 34: Las Empresas facilitarán a sus trabajadores la adquisición de productos elaborados en el Establecimiento, con una reducción monetaria con respecto a la venta al público.

MEJORAS SUPERIORES

ARTICULO 35: Para los trabajadores/as de este Convenio, no implica renuncia a ninguna de las ventajas o mejoras que acuerde la legislación vigente. Las empresas que tuvieran salarios superiores a los básicos establecidos en este Convenio al tiempo de su homologación, deberán mantenerlos.

ARTICULO 36: 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 contrario a la misma. Tales actos harán nulas las condiciones pactadas.

ARTICULO 37: Si esta Convención de Trabajo establece normas más favorables a los trabajadores que las establecidas por leyes vigentes, serán válidas y de aplicación. Las que reúnan los requisitos formales exigidos por la ley y que hubieran sido individualizadas, no estarán sujetas a prueba a juicio.

ARTICULO 38: 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 de litigios ante autoridad competente.

ARTICULO 39: El silencio del empleador, ante la intimación hecha por el trabajador de modo fehaciente, relativa al cumplimiento o 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 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 tres días hábiles ni superior a cinco días hábiles.

DE LAS CATEGORIAS SUPERIORES

ARTICULO 40: En caso de eventualidad o no, por razones de cualquier circunstancia, todo trabajador/a que tuviera que desempeñar, por espacio de dos horas como mínimo tareas superiores a las que efectúa comúnmente, la empresa deberá abonar la diferencia que existiese entre su jornal y el del puesto que fuera designado a desempeñar durante el periodo de ausencia del titular, estando obligado este suplente a reintegrarse a su puesto primitivo con su jornada anterior cuando reanude sus tareas el trabajador/a ausente u otro de la misma categoría cuando la empresa así lo determine.

VACANTES EN CATEGORIAS SUPERIORES

ARTICULO 41: Cuando existe una vacante en el Establecimiento, todo trabajador/a del mismo tendrá prioridad, respecto de tercero, 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 quién ocupará la vacante.
En todos los casos, la persona elegida podrá decidir renunciar a la promoción que se le ofrece.

ARTICULO 42: Todo trabajador/a que por cualquier circunstancia tuviera que desempeñar tareas de una categoría superior a la que ocupa normalmente, percibirá la retribución de la categoría superior.

REGIMEN DE VACANTES

ARTICULO 43: En los casos de trabajadores/as cuyo contrato de trabajo se extinga por incapacidad física y mental, o en caso de fallecimiento, las empresas darán preferencia para ingresar al Establecimiento, en caso que se produzcan vacantes, a los hijos de dicho personal cuyos servicios fueran necesarios, de acuerdo a las posibilidades de la empresa, los que previo examen médico deberán acreditar idoneidad.

Se entiende que no necesariamente reemplazarán las funciones específicas desarrolladas por sus padres.

ARTICULO 44: Cuando un Establecimiento incorpora una maquina nueva, dará preferencia en el aprendizaje de la misma a los trabajadores/as que resulten suplantados en su especialidad atendiendo el orden de capacidad y antigüedad en el cargo.

PROTECCION DE LOS TRABAJADORES CON CAPACIDADES DIFERENTES - DISCAPACITADOS

ARTICULO 45: Las partes signatarias de este convenio comparten el objetivo de la inserción social de las personas con capacidades diferentes, constituyendo su ubicación laboral un elemento fundamental para lograr este propósito. En virtud de ello, las empresas cumplirán con lo establecido en la Ley N° 22.431.

JORNADA DE TRABAJO - HORARIOS - DESCANSOS

EXTENSION DE LA JORNADA DE TRABAJO

ARTICULO 46: La jornada laboral será de 48 horas semanales. En los turnos de horario corrido, la firma empleadora otorgara media hora de descanso sin merma del salario habitual. Al personal ocupado en turnos alternos, se le otorgara quince minutos de descanso por turno y también pagos.

Cuando por requerimiento de la empresa el trabajador debe prolongar su jornada en mas de una hora y quince minutos de la máxima legal (horas extraordinarias), la empresa otorgara al mismo, quince minutos pagos de descanso.

ARTICULO 47: El personal que se desempeñe en cámara fría con temperatura de hasta 0 (cero) grado centígrado, trabajara jornada diaria de 8 (ocho) horas. Los que trabajaren con temperatura inferior a 0 (cero) grado centígrado trabajaran 6 (seis) horas percibiendo el salario de 8 (ocho) horas y debiéndose cumplir con los preceptos contenidos en el Decreto 6969/46 y Resoluciones complementarias. En todos los casos la firma empleadora proveerá al personal del equipo necesario para tal fin.

ARTICULO 48: Las pausas entre jornada y jornada de labor no podrán ser inferior a 12 (doce) horas.

SUSPENSION DE JORNADA DE TRABAJO

ARTICULO 49: 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.

CAPITULO V

CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO

ARTICULO 50: 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 51: EMBARAZO Y MATERNIDAD: La empleada tendrá derecho a que se le acuerde un cambio provisional de tareas cuando su ocupación habitual perjudicara el desarrollo de la gestación conforme a constancias de los médicos de la empleada y de la empresa. Dicho cambio de tareas no significara que la empleada adquiera derechos cuando cesaren las causas que las motivaron.

ARTICULO 52: 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 días al año. Esta franquicia solo se otorgara si la acumulación de este beneficio no perjudica la capacidad normal de producción de la sección en los días solicitados.

ARTICULO 53: Aportes y contribuciones destinados entre otros objetivos a la acción gremial, capacitación, acción social, la formación profesional, la investigación y el desarrollo convencional.-

Aporte Solidario:

a) 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° 612/10 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, que corresponda en su jurisdicción, adherida a la Federación Trabajadores de Industrias de la Alimentación, durante el plazo de 4 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 parágrafo 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) De conformidad con las facultades legales y estatutarias y el mandato de la representación negociadora gremial empresarial conferida por la Comisión Directiva en su reunión del 11 de Abril de 2014 y los fundamentos aportados a la Comisión Negociadora, la representación empresarial establece que para los empleadores no afiliados a CAPIA, las labores realizadas por la entidad gremial empresarial para la firma del presente acuerdo, deberán ser retribuidas. A tal efecto, cada empresa no afiliada a CAPIA deberá aportar solidariamente a CAPIA, a partir de la firma del convenio y hasta que se produzca, la renovación del presente Convenio, una suma equivalente al 2% sobre las remuneraciones mensuales de cada trabajador.- dentro de los 15 días posteriores al mes que se devenguen, en la cuenta habilitada número N° 38010/26 del Banco de la Nación Argentina – Sucursal Plaza de Mayo, o la que esta habilitase en el futuro

Este aporte de los empleadores 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, empresariales y técnicos, que posibiliten el desarrollo de la negociación colectiva favorable a mejores condiciones para todos los empleadores beneficiarios y al desenvolvimiento económico y financiero de servicios y prestaciones que determine la asociación empresarial

Contribución Empresarial

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° 612/10 ó la que en el futuro la reemplace, se obligan a realizar una contribución mensual de un valor de quince pesos (\$15), por cada trabajador comprendido en esta convención. Las partes acuerdan que estos valores se pactarán 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,

- a) Sucursal número 0046-Carlos Calvo, a nombre de la F.T.I.A. o en la que ésta habilitase en el futuro.
- b) El mismo importe por cada trabajador comprendido en esta convención deberá ser reconocido y depositado en la forma antes expuesta a la orden de la Cámara Argentina de Productores Avícolas (C.A.P.I.A.), en la cuenta N° 38010/26 del Banco de la Nación Argentina – Sucursal Plaza de Mayo, o la que esta habilitase en el futuro. Los empleadores compensarán el aporte, hasta su concurrencia, con la cuota social u otros conceptos que deban abonar a CAPIA

CAPITULO VI

PRESERVACION DEL MEDIO AMBIENTE

Las partes signatarias coadyuvarán en establecer políticas y programas para proteger el medio ambiente, propendiendo a que los trabajadores estén informados sobre eventuales contaminaciones y la gestión de residuos dentro del establecimiento. Cuando se produzca un cambio tecnológico, deberán evaluar el impacto ambiental de las innovaciones, teniendo en cuenta los objetivos de cada empresa para reemplazar los procesos productivos existentes por otros mas modernos.

HIGIENE Y SEGURIDAD

ARTICULO 54: Los empleadores deberán cumplimentar con las disposiciones de la Ley de Seguridad e Higiene vigentes (La provisión por parte de la empresa de los elementos de protección para cada sector).

ARTICULO 55: 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 56: El trabajador/a esta obligado a cumplir con las disposiciones sanitarias vigentes emanadas de los organismos competentes.

PROVISION DE ROPA DE TRABAJO

ARTICULO 57: La firma empleadora proveerá al ingreso del trabajador/a para ser exclusivamente usado en el establecimiento, dos equipos completos de trabajo, y luego renovara uno cada seis meses, consistentes en guardapolvo o delantal o pantalón, camisa y zapatillas.

Al personal que deba trabajar con agua para el lavado deberá proveérsele de delantal y calzado impermeable. El personal con cabellos largos y/o barba, deberá utilizar cofia y/o barbijó respectivamente, en aquellas actividades en que por sus características se puedan producir riesgos para los usuarios o para los consumidores del alimento.

ARTICULO 58: Al personal de mantenimiento se le proveerá de: Camisa y pantalón o mameluco, casco, zapatos de seguridad. A todo el personal que se vea precisado a trabajar a la intemperie en días de lluvia, se le proveerá de equipo de agua; al que lo haga en forma habitual se le proveerá equipo individual; al que lo haga en forma circunstancial se le proveerá un equipo de uso colectivo.

ARTICULO 59: Las empresas deberán proveer también a su personal administrativo que cumpla funciones en lugares de producción, de uniforme de trabajo: a su ingreso dos guardapolvos, siendo su uso obligatorio.

ARTICULO 60: En las plantas de incubación donde se incluye como sistema de trabajo la obligación de ducharse al personal, la empresa deberá poner a disposición de los trabajadores/as, los elementos de tocador necesarios y la ropa interior que corresponda.

ARTICULO 61: El trabajador/a será responsable del cuidado y debido uso de los elementos integrantes de su equipo de trabajo, debiendo en aquellos establecimientos donde no se efectúa el lavado de los mismos, retirar los que estuvieran sucios para su prolijo lavado y planchado.

ARTICULO 62:PROVISION DE HERRAMIENTAS: Cada Establecimiento deberá proveer a los obreros/as de todas las herramientas necesarias para el normal y eficaz desempeño de sus

tareas, siendo el trabajador el responsable de su correcto uso. 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. El extravío de las herramientas asignadas será responsabilidad del trabajador la reposición será realizada por la empresa con cargo al empleado.

ARTICULO 63: VESTUARIOS Y BAÑOS: El establecimiento deberá proveer vestuarios y servicios sanitarios en perfectas condiciones de higiene y conservación, en número suficiente, de acuerdo a leyes y reglamentos sanitarios vigentes. El personal está obligado a mantener en buenas condiciones de higiene y conservación, las instalaciones que le sean otorgadas para su uso personal o general.

ARTICULO 64: BOTIQUINES: En cada establecimiento se habilitará un botiquín de primeros auxilios conforme a las leyes vigentes.

ARTICULO 65: GUARDARROPAS: Las empresas destinarán para el personal un lugar adecuado para la guarda de su ropa. Será obligación del personal mantenerlo en perfecto estado de higiene. Las empresas que en la actualidad posean otro sistema de guarda, continuaran con el mismo.

ARTICULO 66: AGUA FRESCA: Las empresas están obligadas a proveer agua fresca al personal, la que será suministrada en las mejores condiciones de higiene.

ARTICULO 67: COMEDORES: El establecimiento de acuerdo con la cantidad de personal que ocupa, deberá facilitar un lugar adecuado para que el personal pueda almorzar, cenar y/o tomar el refrigerio.
Este lugar deberá mantenerse aseado y en perfecto estado de salubridad.

ARTICULO 68: 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 facilitar un transporte para traslado de emergencia del trabajador en caso de ser necesario.

ARTICULO 69: ENFERMEDAD DEL TRABAJADOR: La licencia por enfermedad continua o alternada, será acordada por la empresa según las leyes laborales vigentes.

a) Comenzado el plazo de reserva de puesto y por única vez durante un mes la empresa abonara al trabajador y en carácter de subsidio especial el 40 % de su sueldo básico de convenio de la categoría a la que pertenece. Este pago de subsidio no será considerado remuneración a los efectos legales, y cesara en caso de reintegro del trabajador a sus tareas.

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

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

d) El trabajador deberá acceder en todos los casos el derecho de verificar su estado de salud por parte del Servicio Médico de la empresa, dando aviso en el tiempo y forma establecidos por normas internas que deberán concordar con las disposiciones legales vigentes.

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

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

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

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

i) El trabajador deberá someterse al contralor por parte del médico designado por la empresa, el que efectuara en el lugar que se encuentre el trabajador, si a este le fuera posible deambular.

ARTICULO 70: PERMISO POR ENFERMEDAD DE FAMILIARES DEL TRABAJADOR: El trabajador podrá solicitar autorización para faltar a sus tareas por enfermedad que den lugar a internación de los siguientes familiares: cónyuge, hasta cinco días; o hijos menores de diez años, hasta diez días. Los mismos deberán convivir con él y estar a su cargo. En todos los

casos, deberá dar aviso por los medios establecidos en normas internas y justificar dicha ausencia con certificado médico que exprese nombre y apellido del enfermo y diagnóstico de la enfermedad, reservándose la empresa el derecho de verificar dicha enfermedad. Las ausencias por enfermedad de familiares son sin goce de sueldo y se computaran días corridos.

ARTICULO 71: ACCIDENTES DE TRABAJO: En los casos de accidentes de trabajo previstos en la Ley 24.557, el empleador abonara desde el primer día, el cien por ciento (100%) del salario correspondiente.

COOPERATIVAS

ARTICULO 72: COOPERATIVAS DE TRABAJO: En ningún caso se podrá contratar a cooperativas de trabajo que presten servicios en empresas usuarias, sea que la prestación de tareas fuera permanente, continua o discontinua, de plazo determinado, eventual, de temporada o bajo cualquier otra modalidad contractual. El personal provisto por la cooperativa a la empresa usuaria será considerado en relación de dependencia directa con esta última para la cual preste servicios, resultando ambas solidariamente responsables a los efectos de la 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 primer grado 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.

CAPITULO VII

REGIMEN DE LICENCIAS DE LAS VACACIONES

ARTICULO 73: a) Los Trabajadores de la Industria de la Alimentación gozarán de sus vacaciones anuales, dentro de las fechas que se establecen en la ley respectiva, con las excepciones que autorice el Ministerio de Trabajo, en la siguiente forma:

De 1 hasta 5 años de antigüedad..... 14 DIAS CORRIDOS

Más de 5 y hasta 10 años de antigüedad..... 21 DIAS CORRIDOS

Más de 10 y hasta 20 años de antigüedad..... 28 DIAS CORRIDOS

Más 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; o cuando no, contemplará la empresa la posibilidad de hacerlo.

c) Por solicitud expresa de los trabajadores, la empresa podrá conceder a los mismos la licencia anual ordinaria entre el 1ro. de Mayo y el 30 de Setiembre, siempre que coincida con periodos de receso escolar.

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

e) La empresa concederá a los trabajadores, siempre que lo soliciten por escrito antes del 15 de Setiembre de cada año, hasta el 50 % de su licencia anual entre el 1ro. de Mayo y el 30 de Setiembre del año siguiente, previa autorización del empleador.

LICENCIAS ESPECIALES

ARTICULO 74: LICENCIAS POR ESTUDIOS: Al personal comprendido en el presente Convenio, que cuente con una antigüedad mayor de seis meses y curse estudios 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 o de la Provincia respectiva, con cursos y programas oficiales, se le concederá 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 el horario que permita el normal desenvolvimiento de sus estudios.

b) Se le justificara como licencia con goce de sueldo, 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 otorgara esta licencia para rendir materias en las que el estudiante hubiera sido reprobado en dos oportunidades anteriores.

c) La empresa contemplara la posibilidad de otorgar becas para facilitar los estudios especializados en materias que sean de aplicación específica dentro de los fines de la empresa.

ARTICULO 75: LICENCIA DEPORTIVA: La empresa acordara a sus trabajadores los beneficios que establezcan las disposiciones y leyes vigentes en esta materia.

ARTICULO 76: LICENCIA PARENTAL. Establécese para el personal permanente de prestación de servicios, una licencia con goce de haberes de 15 (quince) días corridos por paternidad, (exclusivamente para nacimiento de hijo/s biológicos), la que podrá ser utilizado por el trabajador de manera ininterrumpida entre los 15 (quince) días anteriores a la fecha presunta de parto y los 6 (seis) meses posteriores al nacimiento. Para poder hacer uso de este beneficio, el trabajador deberá presentar el certificado médico del embarazo y solicitar la licencia con un mínimo de 15 (quince) días de antelación.

OTRAS LICENCIAS

ARTICULO 77: La Empresa otorgara licencias pagas por las siguientes causas:

a) Por adopción de hijo/s, dos días hábiles

b) Por fallecimiento de cónyuge y/o concubino, hijos, padres, nietos, tres (3) días hábiles.

c) Por fallecimiento de abuelos, hermanos, padres e hijos políticos, dos días hábiles.

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

En los casos de ausencias motivadas por causas de fallecimiento de familiares, de acuerdo con lo determinado por este artículo los trabajadores deberán justificar 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.

d) Por casamiento del trabajador, 10 días corridos. A pedido del mismo, se le agregaran a la licencia anual ordinaria.

e) Cuando el casamiento de hijo/a coincida con la jornada de labor el trabajador/a se le considerara justificada la inasistencia y se abonara el salario correspondiente.

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

g) 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 cuarenta y ocho horas de realizada la mudanza. Se exceptúan los casos de traslados de hotel o pensión.

h) La renovación de la libreta sanitaria es responsabilidad del trabajador/a, conforme a la reglamentación vigente. En el caso de que el horario de tramitación coincida con el de su jornada de trabajo, la empresa justificara y abonara hasta medio día y en todos los casos el valor de la libreta.

i) Todo trabajador/a gozara 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. Todo trabajador/a 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.

ARTICULO 78: Cuando el trabajador/a deba concurrir al Ministerio de Trabajo por citación fehaciente de ese organismo y sobre asuntos directamente vinculados con su prestación laboral con una Empresa de la Alimentación, se le abonaran las horas no trabajadas, previa constancia de su concurrencia mediante certificado oficial donde conste hora de finalización del trámite, y aviso a la Empresa con, al menos un día de anticipación.

CAPITULO VIII

REGIMEN DE SUBSIDIOS

El personal comprendido en el presente Convenio de Trabajo tendrá derecho a los siguientes subsidios:

ARTICULO 79: SALARIO FAMILIAR: De acuerdo a la ley vigente.

ARTICULO 80: GASTOS DE SEPELIO: La Empresa abonara por defunción de padre, madre, esposo/a o hijos del trabajador, un subsidio por única vez equivalente al 33 % de su sueldo básico mensual para gastos de sepelio; en caso de que hubiere dos o más familiares con derecho a dicho beneficio y para el fallecimiento de padre, madre o hijos, se le otorgara a quien hubiere convivido con ellos o en su defecto al de mayor antigüedad.

SUBSIDIO POR JUBILACION

ARTICULO 81: 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 15 a 19 años: 1 mes de su último sueldo.

De 20 hasta 26 años: 2 meses de su último sueldo.

Con más de 27 años: 3 meses de su último sueldo.

ARTICULO 82: 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.

ARTICULO 83: Cuando el trabajador/a decidiera iniciar los trámites tendientes a obtener el beneficio de la jubilación, la empresa deberá extenderle, a solicitud, el certificado de servicio correspondiente.

ANTIGÜEDAD COMPUTO

ARTICULO 84: Exclusivamente a los fines de determinar el pago de la asignación por antigüedad del trabajador/a el cómputo del tiempo de servicio se calculara a partir del primer día de ingreso al Establecimiento.

Cuando el trabajador/a, habiendo cesado en su relación de dependencia con un empleador, volviera a trabajar con el mismo, se le acumulara la antigüedad anterior. Esta norma no regirá para el caso del pago de eventuales indemnizaciones por antigüedad, en el que se ajustara a lo dispuesto en las leyes vigentes.

ARTICULO 85: ADICIONAL POR ANTIGÜEDAD: Los trabajadores/as comprendidos en este Convenio Colectivo de Trabajo percibirán un adicional por antigüedad sobre sus salarios básicos, a saber:

a) De 1 a 10 años el 1% por ciento por año de antigüedad.

b) De 10 años en adelante el 1,5% por ciento por año de antigüedad.

ADICIONAL POR ZONA DESFAVORABLE

ARTICULO 86: Los trabajadores/as comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo que presten servicios en establecimientos situados en las Provincias y Territorio que se detallan a continuación, percibirán un adicional calculado sobre su salario básico en concepto de zona desfavorable según los siguientes porcentuales:

a) Provincia de Neuquén..... 20%

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 calculo todo adicional que por cualquier concepto pudiera percibir el trabajador/a.

CAPITULO IX

REPRESENTACION GREMIAL - SISTEMA DE RECLAMACIONES

ARTICULO 87: COMISION DE RELACIONES INTERNAS: Los trabajadores/as 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 esta designe, en todos los asuntos relacionados con la aplicación del presente Convenio y demás aspectos derivados de la relación laboral.

ARTICULO 88: INTEGRACION: La Comisión de Relaciones Internas de los Sindicatos adheridos a F.T.I.A. se integrara de la siguiente manera:

De 05 a 20 trabajadores: 1 Delegado
De 21 a 40 trabajadores: 2 Delegados
De 41 a 70 trabajadores: 3 Delegados
De 71 trabajadores en adelante 1 delegado mas, cada 100 trabajadores.

ARTICULO 89: En los establecimientos que tengan mas de un turno de trabajo, habrá un Delegado por turno, como mínimo.

ARTICULO 90: Cuando la Comisión de Relaciones Internas este compuesta por tres o mas Delegados funcionará en todos los supuestos de su actuación como cuerpo colegiado, y sus decisiones se adoptaran por simple mayoría.

ARTICULO 91: 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 horas de su elección mediante notificación postal con aviso de retorno o por escrito con constancia de recepción.

ARTICULO 92: 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 en 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 93: Cuando en algún Establecimiento el personal este compuesto exclusivamente por menores de 18 años, el Sindicato adherido respectivo designara una Comisión de Relaciones Internas con carácter provisorio hasta que algún trabajador reúna los requisitos exigidos para ser electo Delegado.

ARTICULO 94: DURACION DEL MANDATO: Los integrantes de la Comisión de Relaciones Internas duraran 2 (dos) años en su gestión, pudiendo ser reelectos.

ARTICULO 95: 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 facilitara un lugar adecuado 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 indisciplinas;
- No tomar decisiones de carácter individual en ninguna circunstancia;
- Presentar a la Dirección del Establecimiento o a la persona que este designe todos los asuntos inherentes al cometido de sus funciones;
- Elevar al Sindicato adherido respectivo todos los asuntos en que no hubiera acuerdo con la Dirección.

ARTICULO 96: NORMAS PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LA COMISION DE RELACIONES INTERNAS: Los actos de las Comisiones de Relaciones Internas se ajustaran a las siguientes normas y procedimientos:

- Las actividades de las Comisiones de Relaciones Internas, se desarrollan 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.
- 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;
- 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.

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 días hábiles, excluido el día de la presentación. Cuando por la índole del asunto formulado por la Dirección no pudiera contestar dentro del plazo señalado precedentemente deberá informarle y contestar indefectiblemente dentro de los tres días hábiles subsiguientes;

f) En los asuntos de curso normal, tales como 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 directa y satisfactoriamente con las autoridades del Establecimiento;

g) Todas las representaciones, 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, excepcionalmente, en forma verbal, asuntos a la Dirección del Establecimiento, solicitando audiencia previa, con exposición de los motivos, cuando la urgencia de los mismos así lo requiera;

i) Cuando un miembro de la Comisión de Relaciones Internas deba ausentarse para comparecer ante el Ministerio de Trabajo o Justicia de Trabajo, este notificará tal circunstancia a la Dirección del Establecimiento quien otorgara 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 otorgara 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 establecimiento 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, comunicara esta circunstancia a su superior inmediato, al inicio de su jornada de labor, solicitándoles el correspondiente permiso, quien extenderá por escrito dicha autorización, en la que constara 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 1 (un) día de anticipación.

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

ARTICULO 97: LUGAR PARA COMUNICACIONES: El Establecimiento colocara 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 referendadas por las autoridades del Sindicato adherido respectivo o de la F.T.I.A. Así mismo, dicha vitrina o pizarrón se utilizara para las comunicaciones de la empresa a su personal.

ARTICULO 98: Los trabajadores que por razones de ocupar cargos electivos en el orden gremial, municipal, provincial o nacional, dejaren de prestar servicios tendrán derecho a la reserva de su empleo por parte del empleador y a su reincorporación hasta treinta (30) días después de concluido el ejercicio de sus funciones, no pudiendo ser despedido durante el término de un año a partir de la cesación de las mismas.

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

ARTICULO 99: 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 Nro. 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 100: Se deja establecido que la Comisión Paritaria que discutirá la revisión de la Convención Colectiva de Trabajo vigente, iniciara 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 procedimiento dispuestos por las leyes vigentes.

ARTICULO 101: El Ministro 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 102: La violación de las condiciones estipuladas será considerada infracción, de conformidad con las leyes y disposiciones pertinentes.

DISPOSICIONES ESPECIALES

ARTICULO 103: Las partes acuerdan una contribución extraordinaria por única vez a favor de la obra social OSPIA de pesos cien (\$100) por cada trabajador convenionado, a ser depositado en la cuenta corriente N° 27614/76 del Banco de la Nación Argentina, Sucursal Plaza de Mayo, a nombre de Obra Social del Personal de la Industria de la Alimentación a materializarse durante el mes de Julio del año en curso.-

ARTICULO 104: 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, con costas a cargo de quién las solicite.



Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social

480

178

BUENOS AIRES, 20 NOV 2014

VISTO el Expediente N° 1.629.832/14 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 2/17 y a fojas 168/169 el Expediente N° 1.629.832/14 obra el Convenio Colectivo de Trabajo y sus actas complementarias, respectivamente, celebrados entre la FEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA ALIMENTACIÓN por la parte sindical y la CÁMARA ARGENTINA DE PRODUCTORES AVÍCOLAS (C.A.P.I.A.) por la parte empresarial, conforme lo dispuesto por la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

Que mediante el mentado Convenio Colectivo de Trabajo, se renueva el Convenio Colectivo de Trabajo N° 612/10, conforme surge de las actas complementarias mencionadas.

Que el ámbito personal de aplicación del Convenio Colectivo de Trabajo de marras será idéntico al del Convenio Colectivo de Trabajo N° 612/10 que renueva, que comprende a los trabajadores/as, empleados/as que presten servicios en la actividad de Revisación, Clasificación, Procesado de Huevos.

Que en cuanto a su ámbito territorial de aplicación, se conviene para todo el Territorio de la Nación.

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

Que en relación con lo previsto en el inciso a) del Artículo 53, corresponde dejar establecido que la vigencia del aporte solidario deberá ajustarse a



ES COPIA FIEL
Maximiliano Luna
Dirección de Negociación
Colectiva D.N.R.T.
M.E.S.S.



Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social

480

179

la vigencia pactada para las condiciones salariales (periodo de vigencia), a foja 2 de las presentes actuaciones.

Que respecto de la contribución convencional fijada en los incisos b) y d) del mencionado Artículo, a cargo de las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del Convenio bajo análisis y a favor de la Cámara empresaria celebrante, cabe advertir que la misma no resulta comprendida dentro del alcance de la homologación que se dispone ya que su contenido se enmarca en la órbita del derecho privado y resulta ajeno a las previsiones del derecho colectivo de trabajo.

Que en función de lo previsto en los incisos c) y e) del Artículo 73 respecto del periodo de otorgamiento de las vacaciones, se hace saber que la homologación del presente Convenio, en ningún caso, exime a las partes 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.

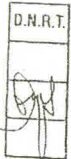
Que en relación con la contribución a cargo de los trabajadores con destino a la OBRA SOCIAL DEL PERSONAL DE LA INDUSTRIA DE LA ALIMENTACIÓN, prevista en el Artículo 103 del texto convencional sub exámine, se aclara que la homologación que por este acto se dispone, no exime a las partes de contar con la expresa conformidad de los trabajadores no afiliados a dicha Obra Social, en forma previa a su retención.

Que se encuentra acreditado en autos el cumplimiento de los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

Que la Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo de este Ministerio ha tomado 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 sexto a noveno de la presente medida.

Que una vez dictado el presente acto administrativo homologando el acuerdo 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.



COPIA FIEL
Magdalena Luna
Dirección de Negociación
Colectiva - D.N.R.T.
11/18/15



Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social

480

180

Que las facultades de la suscripta para dictar la presente surgen de lo dispuesto por el Decreto N° 738/12.

Por ello,

LA DIRECTORA NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO

DISPONE:

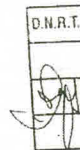
ARTICULO 1°.- Declárase homologado el Convenio Colectivo de Trabajo conjuntamente con sus actas complementarias celebrados entre la FEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA ALIMENTACIÓN por la parte sindical y la CÁMARA ARGENTINA DE PRODUCTORES AVÍCOLAS (C.A.P.I.A.) por la parte empresarial, obrantes a fojas 2/17 y 168/169 del Expediente N° 1.629.832/14, respectivamente, conforme lo dispuesto por la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

ARTÍCULO 2°.- La homologación dispuesta en el Artículo precedente no comprende la contribución convencional empresarial con destino a la CÁMARA ARGENTINA DE PRODUCTORES AVÍCOLAS (C.A.P.I.A.) prevista en los incisos b) y d) del Artículo 53 del Convenio Colectivo de Trabajo, conforme los fundamentos explicitados en el considerando sexto de la presente.

ARTICULO 3°.- 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 de que el Departamento Coordinación registre el Convenio Colectivo de trabajo conjuntamente con sus actas complementarias obrantes a fojas 2/17 y 168/169, del Expediente N° 1.629.832/14, respectivamente.

ARTÍCULO 4°.- 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 legajo.

ARTÍCULO 5°.- Hágase saber que en el supuesto que este MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL no efectúe la publicación de carácter



COPIA FIEL
Magdalena Luna
Dirección de Negociación
Colectiva - D.N.R.T.
11/18/15



Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social

480

181

gratuito del acuerdo homologado, resultará aplicable lo dispuesto en el tercer párrafo del Artículo 5° de la Ley Nº 14.250 (L.O. 2004).

ARTÍCULO 6°.- Comuníquese, publíquese, dese a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

D.N.R.T.

DISPOSICIÓN D.N.R.T. Nº 480


DRA. SILVIA SQUIRE DE PUIG MORENO
Directora Nacional de Relaciones del Trabajo
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

ES COPIA FIEL
Maximiliano Luna
Dirección de Negociación
Colectiva - D.N.R.T.
MTEvSS