

**CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO Nro. 372/04**

**TEXTO ORDENADO**

**PARTES INTERVINIENTES: PARTES SIGNATARIAS:** *El presente Convenio se firma entre la Cámara Argentina Patagónica de Industrias Pesqueras y la Cámara Industrial Pesquera y Afines de Necochea (en adelante CAPIP y CIPAN) y la FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA ALIMENTACION (FTIA).*

**LUGAR Y FECHA DE CELEBRACION:** *Buenos Aires, 30 de Octubre 2003.*

**ACTIVIDAD Y CATEGORIA DE TRABAJADORES A QUE SE REFIERE:** *Trabajadores/as, empleados/as que presten servicios en la industrialización del pescado y subproductos de la pesca y se desempeñan en las plantas de procesamiento y elaboración de productos frescos o congelados derivados de la pesca, estén sus titulares afiliados o no a la Entidad Empresaria, y hayan ratificado o no este Convenio.*

**CANTIDAD DE BENEFICIARIOS:** 17.000 Trabajadores.

**AMBITO DE APLICACION:** Todo el Territorio de la Nación, con exclusión del partido de General Pueyrredón.

**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, la que quedara integrada por los señores Luis Bernabe MORAN; Roberto Gabriel GORI; Rodolfo Amado DAER; Fernando Antonio GIMENEZ; José Francisco VARELA; Ramón Ismael BARBOZA; Juan Gustavo HUILCAPAN; Luis Emilio NUÑEZ; Carlos Alberto ROBLES; Juan Carlos OBREGÓN y Marcelo Domingo WAGNER por el sector sindical, y los Dres. Diego GONZALEZ LERNOUD y Alejandro CAGLILOLO, en carácter de Apoderados por la CAMARA ARGENTINA PATAGONICA DE INDUSTRIAS PESQUERAS con domicilio legal en San Martín 292, 1er. Piso, Oficina 2 de la ciudad de Puerto Madryn, Provincia del Chubut; y el Dr. Huberto Francisco SANTILLAN GARCIA, en carácter de Apoderado por la CAMARA DE INDUSTRIALES PROCESADORES DE PESCADO DE NECOCHEA por el sector empresario

**CANTIDAD DE BENEFICIARIOS:** 17.000 Trabajadores.

**APLICACION DE LA CONVENCION:**

**ARTICULO 1:** TRABAJADORES COMPRENDIDOS - ENUNCIACION DE ACTIVIDADES: Las normas establecidas en el presente Convenio Colectivo tienen por objeto regular las relaciones entre empresas con establecimientos industriales dedicados a la elaboración de conservas de pescado, saladeros, peladeros de mejillones, elaboración de filet, cualquiera sea la especie de pescado, elaboración, tratamiento y conservación de harinas y otros subproductos de la pesca, industrialización de mariscos, crustáceos, moluscos, y establecimientos dedicados a la cría de peces y mariscos para su industrialización y/o comercialización. Comprende la atención de las cámaras frías, congelamiento o enfriamiento de los productos, fabricación de hielo, almacenaje de materia prima elaborada o semi-elaborada y todo lo referente al procesamiento, industrialización o conservación en igual estado, elaborado o semi elaborado de tales productos y tareas afines, y todos los trabajadores/as que se desempeñan en tales establecimientos, estén sus empleadores o titulares afiliados o no a las Entidades Empresarias en este acto, y hayan o no ratificado este Convenio.

**ARTICULO 2:** **AMBITO DE APLICACION:** *El presente convenio se aplicará a todos los trabajadores que se desempeñan en las plantas de procesamiento y elaboración de toda clase de productos derivados de la pesca asentadas en todo el territorio de la Nación con exclusión del partido de General Pueyrredón de la Provincia de Buenos Aires.*

**ARTICULO 3: VIGENCIA TEMPORAL: El presente Convenio tiene vigencia por el lapso de dos años a partir de la fecha de su firma por las partes signatarias.**

**ARTICULO 4: DIA DEL TRABAJADOR DE LA ALIMENTACION:** Instituyese como Día del Trabajador de la Alimentación, el 10 de Marzo de cada año, este día se considerara no laborable, debiéndose abonar el salario respectivo a los trabajadores/as en las condiciones que rigen para tener derecho al pago de los feriados nacionales.

## **CAPITULO II**

### **DEL PERSONAL - CONDICIONES GENERALES**

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

### **ARTICULO 6: DE LOS TRABAJADORES DE TEMPORADA**

a) Se considera tal, al que se incorpore al trabajo en los ciclos de temporada, zafra o cosechas originados en la época de aparición o forma de explotación del recurso o en la forma en que tenga organizada la producción el establecimiento y que se cumplan en determinadas épocas del año sujetas a repetirse por un lapso dado en cada ciclo.

Para que el personal sea considerado temporario será requisito esencial la suscripción en su contratación en la primera temporada, del pertinente contrato escrito en el que conste claramente tal condición.

b) Las empresas aseguraran el trabajo continuo de cada ciclo en particular, debiendo atenerse en el caso de interrupciones en ellos a lo establecido en el artículo 218 de la LCT subsiguiente y concordante. El empleador comunicara al trabajador el inicio de la temporada con 10 (diez) días de antelación mediante publicación en cualquier medio de comunicación social destacado de la zona, preferentemente radial y colocando en lugar visible y de fácil acceso un listado detallando: 1) Fecha de iniciación de las tareas y 2) antigüedad y especialidad del trabajador, los que deberán ser reincorporados en forma progresiva de acuerdo al numero de orden.

En dicha lista deberá constar la fecha de ingreso, nombre del empleado y tiempo acumulado. Un duplicado de la misma deberá remitirse al respectivo Sindicato Trabajadores de Industrias de la Alimentación.

La empresa citara a los trabajadores por cualquiera de las formas precedentemente enunciadas, respetando la antigüedad de los mismos, quienes serán reincorporados en ese orden de prelación.

c) Igual orden de prelación, es decir licenciando primero al personal de menos antigüedad se observara en oportunidad del licenciamiento progresivo del mismo personal al finalizar cada temporada. La limitación del plantel del personal se hará por sección y de acuerdo a las tareas que realizan, pero no podrá cambiarse personal de una a otra sección si de ello derivara a una alteración del orden de antigüedad fijado en el párrafo anterior.

d) Dentro de los 5 (cinco) días de comunicado al trabajador el inicio de la temporada, en los medios previstos precedentemente, este deberá prestar su aceptación de incorporación, ya sea concurriendo a la Empresa o comunicándoselo en forma fehaciente. Si no lo hiciere en el plazo previsto se le considerara desinteresado por el trabajo, pudiendo la empleadora cubrir la vacante con un nuevo trabajador.

e) Cuando el trabajador de temporada, al momento de ser llamado por la Empresa a desempeñar tareas, atendiendo el orden de prelación establecido en el inciso b) anterior, se encuentre enfermo, debidamente justificado, le será reservado su lugar y turno de trabajo, hasta tanto le sea otorgado el correspondiente alta medica.

f) Se garantiza a todo trabajador/a que sea llamado a desempeñar tareas de temporada un lapso mínimo de quince (15) días de trabajo continuo.

A todos los efectos del calculo de antigüedad del trabajador/a de temporada, se considerara un (1) año de servicio por cada dos temporadas.

En el supuesto de que el trabajador prestare servicios efectivos por un periodo mayor a ciento cincuenta (150) días en un 1 (un) año calendario, se considerara año completo de antigüedad. A los mismos efectos el trabajador/a temporario deberá haber cumplido el ciclo completo establecido por la empresa.

h) Si dentro de una sección fuera necesario aumentar el personal permanente, el empleador deberá dar preferencia al personal temporario de la misma sección, observando el orden de antigüedad. Si fuese necesario trasladar personal para cubrir los cargos vacantes o de nueva creación se requerirá previamente la conformidad del trabajador que reúna las condiciones mencionadas en su sección

de origen, además de idoneidad probada para su nueva labor. Solo a falta de ello el empleador podrá cubrir el cargo con el personal ajeno al establecimiento.

**ARTICULO 7:** PERSONAL EVENTUAL Y/O TRANSITORIO. Se considera como tal, al que sea contratado para la satisfacción de resultados concretos, tenidos a la vista por el empleador y en relación a contingencias extraordinarias y transitorias de la Empresa. La contratación bajo tales condiciones deberá efectuarse mediante la celebración de contrato escrito del que surgirán claramente las características del mismo y los servicios extraordinarios para los cuales es contratado el trabajador.

**ARTICULO 8:** Al finalizar cada jornada, el empleador deberá comunicar a este personal que existe trabajo para el día siguiente a los efectos de su presentación, caso contrario se entenderá que dicho trabajo ha finalizado. Si media dicho aviso y no existiere trabajo para realizar, el personal gozará de una garantía del pago de ocho (8) horas como mínimo de labor.

**ARTICULO 9: *Período Prueba:*** *Las partes convienen ampliar y prorrogar el período de prueba para la contratación por tiempo indeterminado a seis (6) meses para los trabajadores que se incorporen a partir de la vigencia del presente convenio, en los términos del art. 92 bis de la Ley 20.744.-*

*Para las pequeñas empresas definidas en el art. 83 de la Ley 24.467, el período de prueba se extiende a doce (12) meses. En ambos casos, la ampliación y prórroga acordada, será de aplicación sólo respecto de los dependientes directos del titular del Establecimiento Fabril en la cual se desempeñan.- Queda excluido del plazo ampliado, el personal contratado para desempeñarse como peón de tareas generales.-*

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

**ARTICULO 10:** CATEGORIA 1: Quedan comprendidos en la presente categoría a todos los operarios/as que realicen tareas generales de planta que no estén comprendidos en las restantes categorías.

CATEGORIA 2: Integran la siguiente categoría todos aquellos operarios que realizan alguna de las siguientes tareas:

Planillero/a

Balancero/a

Control de calidad

Alineamiento de latas en tongas

Envasado de anchoas saladas "a puño" en latas, tambores, cascotes, etc.

Se exceptúa expresamente de esta categoría este tipo de envasado cuando se realiza a granel.

Envasado de anchoas a la vera carne o entero

Operario de cámara de congelado (camaristas)

Operario/a de máquinas descabezadoras, cuereadoras, fileteadoras, trituradoras (sierra circulares)

Carneado de centolla y centollón. Cocinado.

Maquinista de Planta de Harina.

CATEGORIA 3: Integran la siguiente categoría todos aquellos operarios/as que realicen algunas de las siguientes tareas:

Fileteadora - Envasadora de filetes de anchoas en aceite.

Operario/a de túnel, de ahumado y/o desecado.

Autoclavista

Operario/a de máquina cerradora de envase de hojalata.

Limpieza y cortado de crustáceos (centolla y centollón)

#### ***Pelado de camarón***

Integran además la presente categoría el operario/a, filetero/a, cual es el que realiza en forma manual, normal y habitual el procesamiento de las distintas variedades de pescado, mariscos y otros frutos del mar obteniendo filetes con o sin piel, con o sin espinas, productos eviscerados, descamados, descabezados, pencas, desvalvados, pelados, devenados, trozados, cortados, sacado de aletas con cuchillo o tijera, con excepción de centolla, centollón y anchoita.

Si el personal comprendido en la presente categoría, fuera remunerado a destajo o rendimiento, su retribución se establecerá ajustándose a la tabla de factores que se detallan a continuación, no pudiéndose percibir una remuneración inferior a la que corresponda al jornal hora de su categoría.

CATEGORIA 4: Integran la siguiente categoría todos aquellos operarios/as que realicen algunas de las siguientes tareas:

Autoelevador  
Maquinista de grúa

Todo operario/a deberá realizar cualquiera de las tareas comprendidas en las categorías anteriores a la suya cuando las necesidades de la Empresa así lo requiera y no exista trabajo correspondiente a su tarea específica sin que ello implique rebaja de su remuneración.

**Producción de anchoíta:** *En los establecimientos dedicados al procesamiento de la variedad anchoa y anchoíta el personal afectado a dichas tareas garantiza y deberá cumplir una producción diaria equivalente al 85% del promedio de productividad logrado diariamente en la Empresa por el total del personal, del tipo de producción de que se trate. Se exceptúa de dicha exigencia al personal ingresante sin experiencia en la actividad, durante los primeros cuatro meses a contar desde su ingreso y en los casos de enfermedad inculpable y accidente de trabajo.*

**ARTICULO 11:** Para mensualizar el salario de los trabajadores jornalizados deberá multiplicarse por 200 horas el jornal del grupo a que correspondiere.

Nota: Se establece la diferencia entre:

GRUPO 1 AL 2 = 9%

GRUPO 2 AL 3 = 8%

GRUPO 3 AL 4 = 7%

El personal de emprolijado percibirá un adicional del 4% sobre el valor básico de la categoría 1.

**ARTICULO 12:** DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y MENSUALIZADO - SU CATEGORIZACION

CATEGORIA 1: Cadetes, personal de limpieza, ordenanzas.

CATEGORIA 2: Telefonistas, recepcionistas, archivos, dactilógrafos, choferes de administración, auxiliares de enfermería, facturistas, auxiliares de administración, ayudantes de pañolero, sereno, personal de vigilancia.

CATEGORIA 3: Empleados de recepción de materia prima, empleado de cargas, enfermeros, cuenta correntista, empleado de deposito de materiales, pañoleros, encargados de comedor, ayudantes de chofer, encargados, supervisores de área.

CATEGORIA 4: Analista de cuentas, segundo capataz, graboverificador, operador de telex, auxiliar de laboratorio, chofer.

CATEGORIA 5: Laboratorista, empleado impuestos, empleado de seguros, liquidador de sueldos y jornales, operador de procesamientos, empleado de importación y exportación, capataz, cajeros, operadores de computación.

CATEGORIA 6: Técnicos de producción, mantenimiento, control de calidad.

**Nota:** El salario del personal administrativo y mensualizado se obtiene multiplicando el salario básico del grupo 1 jornalizado por:

CATEGORIA 1 = 200

CATEGORIA 2 = 215

CATEGORIA 3 = 230

CATEGORIA 4 = 250

CATEGORIA 5 = 300

CATEGORIA 6 = 600

**ARTICULO 13:** DEL PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y OFICIOS VARIOS

1/2 Oficial

Oficial

Oficial especializado (maquinista de frio - calderistas -foguistas)

**Nota:** El salario del personal de mantenimiento se establece:

1/2 Oficial = Categoría 2 de producción.

Oficial = Categoría 4 de producción.

Oficial especializado = Categoría 4 de producción + 6%

**ARTICULO 14:** Encargados/as - Supervisor/a de área: son los obreros/as que tienen personal a su cargo, desempeñando funciones de vigilancia y que mediante la confección de planillas controlan el trabajo del personal a sus ordenes.

**ARTICULO 15:** El personal administrativo no podrá ser destinado en ningún caso a tareas de industrialización, de vigilancia o conservación y mantenimiento. Los capataces o encargados no podrán realizar las tareas mencionadas al comienzo, salvo que sea con el objeto de instruir al personal, impartirles enseñanza o colaborar con el, sin que esto ultimo implique sustituir a un trabajador jornalizado.

El personal que se desempeña (en Planta de Harina) queda comprendido dentro de las categorías enunciadas precedentemente.

**ARTICULO 16: Tabla de Factores. Valores según especie.**

**Se consigna la Tabla de Factores para el pago por producción o destajo, en la medida del procesamiento de productos.- Los valores resultantes son totales, a excepción del adicional por zona desfavorable, y solo se tendrán en cuenta para la liquidación a destajo en situación de trabajo permanente y continuo.**

<b>VARIEDAD (especie y modalidad)</b>	<b>FACTOR</b>
<i>Filet de merluza, sin piel, sin tela, poca espina</i>	1,00
<i>Filet de merluza, con piel, con escamas, poca espina, sin tela</i>	0,80
<i>Filet de merluza, con piel, sin escamas, sin tela</i>	1,30
<i>Filet de merluza, corte V, c/piel, c/escamas, s/tela, s/espinas</i>	0,95
<i>Filet de merluza, corte V, c/piel, s/escamas, s/tela, s/espinas</i>	1,16
<i>Filet de merluza, corte V, s/piel, s/tela</i>	1,20
<i>Filet de merluza, corte J, c/piel, c/escamas, p/espina</i>	0,91
<i>Filet de merluza, corte J, c/piel, c/escamas, s/espinas</i>	0,95
<i>Filet de merluza, corte J, c/piel, s/escamas, p/espinas</i>	1,40
<i>Filet de merluza, corte J, c/piel, s/escamas, s/espinas</i>	1,43
<i>Filet de merluza, corte J, s/piel, p/espinas</i>	1,10
<i>Filet de merluza, corte J, s/piel, s/espinas</i>	1,20
<i>Merluza sin cabeza, sin vísceras, c/escamas, con cola</i>	0,20
<i>Merluza sin cabeza, sin vísceras, c/escamas, sin cola</i>	0,22
<i>Merluza sin cabeza, sin vísceras, s/escamas, con cola</i>	0,25
<i>Merluza sin cabeza, sin vísceras, s/escamas, sin cola</i>	0,30
<i>Merluza con cabeza, sin vísceras, con escamas</i>	0,15
<i>Merluza con cabeza, sin vísceras, s/escamas, sin aleta</i>	0,40
<i>Penca de merluza, y/o pez palo, corte mariposa, sin 2/3 del espinazo, sin cabeza, sin escamas, abierta, p/vientre</i>	0,50
<i>Idem, ídem, sin escamas</i>	0,60
<i>Penca de merluza y/o pez palo, corte mariposa, s/espinazo, s/cabeza, s/aletas, s/cola, abierto por lomo, s/escamas</i>	0,70
<i>Filet de pescadilla, c/piel, p/espina, c/escamas Corte J</i>	1,20
<i>Filet de pescadilla, c/piel, s/escamas, p/espina Corte J</i>	1,40
<i>Filet de pescadilla, s/piel, p/espina, Corte J</i>	1,60
<i>Filet de pescadilla, s/piel, s/espina (lomito)</i>	1,20
<i>Penca de pescadilla, c/escamas</i>	0,50
<i>Filet de lenguado, c/piel, s/espinas, c/escamas</i>	1,40
<i>Filet de lenguado, c/piel, p/espinas, s/escamas</i>	1,60
<i>Filet de lenguado, c/piel, s/espinas, s/escamas</i>	1,60
<i>Filet de lenguado, s/piel, s/espinas, C/V</i>	2,00
<i>Filet de lenguado, s/piel, p/espinas</i>	1,50
<i>Filet de mero, c/piel, s/espinas (lomito)</i>	1,30
<i>Filet de mero, s/piel, s/espinas (lomito) C/V</i>	1,80
<i>Filet de mero, s/piel, p/espinas</i>	1,50
<i>Filet de Pez Angel, sin piel, con aletas</i>	1,50
<i>Pez Angel Pelado</i>	2,50
<i>Filet de salmón s/piel, p/espinas</i>	1,00
<i>Filet de abadejo, s/piel, p/espinas</i>	1,00
<i>Filet de abadejo, c/piel, p/espinas</i>	0,75
<i>Penca de salmón</i>	0,50
<i>Penca de abadejo</i>	0,50
<i>Penca de Pez Angel, con piel</i>	0,70

<i>Pejerrey c/cabeza, c/cola, c/piel, s/espinas, s/escamas abierto por el vientre, despinado</i>	3,20
<i>Filet de pejerrey</i>	3,00
<i>Gatuzo pelado</i>	1,20
<i>Filet de gatuzo sin piel</i>	1,30
<i>Pez gallo pelado</i>	1,00
<i>Filet de pez gallo</i>	1,30
<i>Filet de pez palo sin piel</i>	1,00
<i>Filet de pez palo, sin piel, sin espinas</i>	1,20
<i>Filet de pez palo, c/piel, s/escamas, p/espinas</i>	2,50
<i>Penca de pez palo</i>	0,50
<i>Filet de saraca, s/piel, s/espinas</i>	2,00
<i>Filet de saraca, c/piel, s/espinas, s/escamas</i>	2,00
<i>Filet de brótola sin piel</i>	1,00
<i>Filet de corvina, s/piel, s/espinas</i>	1,80
<i>Filet de corvina, p/espinas, c/piel, s/escamas</i>	2,00
<i>Filet de besugo, c/piel, s/escamas, s/espinas</i>	2,00
<i>Corvina, mero y/o besugo, s/cabeza, s/vísceras</i>	0,80
<i>Corvina, mero y/o besugo, c/cabeza, s/vísceras</i>	0,50
<i>Corvina, mero y/o besugo, c/cabeza, s/vísceras, s/agallas</i>	1,00
<i>Corvina, mero y/o besugo, c/cabeza, s/vísceras, s/agallas, s/escamas</i>	1,30
<i>Pez Gallo, s/cabeza, s/vísceras, s/cola</i>	0,26
<i>Salmón s/cabeza, s/vísceras, s/cola, s/aletas</i>	0,26
<i>Abadejo s/cabeza, s/vísceras, s/cola, s/aletas</i>	0,26
<i>Filet de salmón, escamado, poca espina</i>	2,00
<i>Salmón pelado s/cabeza, s/vísceras</i>	0,70
<i>Tiburón s/vísceras, s/cabeza, s/cola, s/aletas</i>	0,26
<i>Filet de castañeta escamada</i>	2,00
<i>Filet de robalo</i>	1,00
<i>Penca de robalo</i>	0,50
<i>Filet de palometa</i>	1,20
<i>Filet de raya pelado</i>	4,00
<i>Filet de raya pelado + de 500grs, sin cuerear (agregado)</i>	2,00
<i>Tiburón pelado</i>	1,30
<i>Calamar, vaina c/piel, c/timón, c/anilla, s/vísceras s/grasa, s/tentáculos (pesando solo tubo)</i>	0,55
<i>Calamar, tubo c/piel, c/anilla, s/timón, s/grasa, limpio s/tentáculos, s/vísceras (pesando solo tubo)</i>	0,80
<i>Calamar, tubo sin piel, s/anilla, s/timón, s/grasa, limpio pesando solo tubo)</i>	1,40
<i>Calamar, tubo s/piel c/anilla, s/timon, s/grasa, limpio (pesado solo tubo)</i>	1,30
<i>Calamar, aletas timón y tentáculos (timón s/tubito y sin grasa) Tentáculos s/pico y s/ojos</i>	0,45
<i>Escuadro pelado</i>	2,00
<i>Penca de sábalo</i>	0,50
<i>Penca de sábalo s/escamas</i>	0,70
<i>Langostino pelado , descabezado y devenado manual</i>	2,80
<i>Langostino pelado y descabezado</i>	2,00
<i>Langostino colas a granel</i>	0,90
<i>Langostino cola clasificada (descabezado)</i>	1,20
<i>Langostino entero clasificado por tamaño</i>	0,80
<i>Filet de granadero sin piel</i>	1,00
<i>Filet de granadero con piel</i>	0,80
<i>Penca de granadero</i>	0,35
<i>Procesado de cholgas/mejillones</i>	3,85
<i>Vieyras c/pollera</i>	3,00
<i>Vieyras s/pollera (callos)</i>	3,85
<i>Almeja</i>	3,50
<i>Filet de savorin sin piel, sin espina</i>	1,20
<i>Filet de savorin con piel</i>	1,00
<i>Savorin H&amp;G</i>	0,35
<i>Pez gallo chico (tronco)</i>	1,00
<i>Hueva</i>	4,00
<i>Carioca</i>	1,30

**Las partes de común acuerdo podrán agregar nuevos productos o variedades.-**

**ARTICULO 17:** A los efectos de lograr un mayor rendimiento en la elaboración del producto, la empresa destacara personal para el volcado de cajones sobre la mesa de trabajo. Estos serán en proporción a la cantidad de fileteros presentes y en razón de uno cada ocho fileteros.

**ARTICULO 18:** Así mismo las empresas deberán registrar en planillas diarias, el detalle de las variedades y kilogramos elaborados por cada filetero/a. Los mismos tendrán derecho a controlarlas y obligatoriedad de firmarlas al finalizar su labor, de la cual se entregara constancia al trabajador.

**ARTICULO 19:** En caso de reprocesado, y/o variedades, y/o procesos no contemplados en la tabla de factores anterior, el factor a aplicar resultara de un acuerdo de partes con la intervención de la Entidad Sindical correspondiente.

### CAPITULO III

#### SALARIOS

**ARTICULO 20:** *Remuneraciones- Forma de pago:* Las partes convienen que la liquidación de haberes del personal, cualquiera sea su categoría, se supeditará a la carga horaria o a la producción.-

*En el contexto indicado, cuando la liquidación se materialice por horas, se ajustará a lo estipulado en el cuadro horario del presente convenio.*

*Cuando por el contrario se determine la liquidación por producción, los trabajadores habrán de percibir su salario conforme la producción alcanzada en cada quincena.-*

*El pago de haberes será quincenal, y se efectivizará mediante el depósito en cuentas de ahorro a cargo de la Empresa en el Banco que ésta determine y con acceso a cajeros automáticos, o bajo las modalidades impuestas por ley.*

**ARTICULO 21:** *Composición salarial:*

*- La remuneración por hora se compone de:*

- 1. salario básico horario.*
- 2. adicional por presencia, sujeto a las condiciones de otorgamiento.*

*adicional por zona desfavorable, cuando correspondiere.*

*Las partes acuerdan los siguientes salarios básicos de Convenio.*

### OCTUBRE DE 2003

#### PERSONAL JORNALIZADO

<b>GRUPO 1</b>	<b>\$ 3,00</b>	<b>por hora</b>
<b>GRUPO 2</b>	<b>\$ 3,27</b>	<b>por hora</b>
<b>GRUPO 3</b>	<b>\$ 3,53</b>	<b>por hora</b>
<b>GRUPO 4</b>	<b>\$ 3,78</b>	<b>por hora</b>

#### PERSONAL ADMINISTRATIVO Y MENSUALIZADO

<b>CATEGORÍA 1</b>	<b>\$ 600,00</b>	<b>por mes</b>
<b>CATEGORÍA 2</b>	<b>\$ 645,00</b>	<b>por mes</b>
<b>CATEGORÍA 3</b>	<b>\$ 690,00</b>	<b>por mes</b>
<b>CATEGORÍA 4</b>	<b>\$ 750,00</b>	<b>por mes</b>
<b>CATEGORÍA 5</b>	<b>\$ 900,00</b>	<b>por mes</b>
<b>CATEGORÍA 6</b>	<b>\$ 1800,00</b>	<b>por mes</b>

#### MANTENIMIENTO Y OFICIOS VARIOS

<b>MEDIO OFICIAL</b>	<b>\$ 3,27</b>	<b>por hora</b>
<b>OFICIAL</b>	<b>\$ 3,78</b>	<b>por hora</b>
<b>OFICIAL ESPECIALIZADO</b>	<b>\$ 4,01</b>	<b>por hora</b>

**FACTOR BASICO 1:** **\$ 0,25**

**a.- Adicional por presencia:** Las partes establecen un adicional por presencia, que se estipula en la suma total de pesos 3.20 por día trabajado, y del que se hará acreedor exclusivamente todos los trabajadores remunerados por hora, que hayan cumplido efectiva, integral y

puntualmente su horario de trabajo. La falta de cumplimiento de las condiciones de otorgamiento determinará el no pago del adicional en cada hora de incumplimiento, a razón de 0.40 pesos la hora.-

El presente adicional podrá ser abonado a los trabajadores en dinero en efectivo y/o vales alimentarios, a instancia de la Empresa, dentro del máximo legal.-

**b.- Adicional por zona desfavorable:** este adicional se fija en el 20 y 30 % sobre el salario básico, y se abonará a todo el personal involucrado en el presente convenio cuyo lugar de prestación se asiente en Río Negro, Neuquén, Chubut y Santa Cruz; y Tierra de Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur respectivamente.- Se trata de un ajuste diferencial por zona desfavorable aplicable exclusivamente sobre los valores básicos de las horas laboradas, sean estas ordinarias o extraordinarias, o los kilos procesados; excluyéndose expresamente para su cálculo todo adicional que por cualquier concepto pudiera percibir el trabajador.

**-La remuneración por producción o a destajo se compone de:**

La liquidación estará dada en función del kilaje neto de producción con calidad estándar, multiplicado por los valores de cálculo específicos que para cada especie se establecen en el presente convenio en la Tabla de Factores.-

Cuando el importe bruto devengado a favor de los trabajadores, en cumplimiento de la liquidación de los rubros convencionales que establece el presente, (a saber: valor horario – normal o extraordinario- y adicionales por zona y presencia) sea inferior al equivalente en pesos del cálculo especificado en el párrafo anterior, la Empleadora abonará la suma que surja como diferencia entre los rubros legales y/o convencionales como producción.-

En el eventual supuesto que la remuneración bruta devengada en favor de los trabajadores que prestaron servicios efectivos, en cumplimiento del cálculo determinado en la cláusula que precede, no alcanzase la remuneración horaria que estipula el presente Convenio, se materializará el pago de conformidad al mismo.-

La producción podrá ser calculada al personal en forma individual, grupal o general, según determinación de la Empresa, y liquidada en forma personal al operario.

El pago bajo la modalidad indicada se materializará quincenalmente.-

**ARTICULO 22: Aumento Salarial. Consideración:** Toda diferencia salarial que surja como consecuencia del presente Convenio respecto del originario 137/90, la Empresa podrá absorber hasta su concurrencia los aumentos determinados por los Decretos 1273/02, 2641/02, 905/03; 392/03 y Resolución M.T. 64/03.-

Asimismo, la Empresa podrá absorber todo adicional y/o premio que en forma individual y particular cada Empresa se encuentre abonando en la actualidad a su personal, (léase: cuenta de futuros aumentos, presentismo, productividad, Beneficios no remunerativos, tickets canasta etc.), hasta la concurrencia con las retribuciones determinadas por el presente Convenio Colectivo para cada una de las categorías laborales.-

A los efectos de la absorción total o parcial de los conceptos precedentemente mencionados, se consideraran los valores dinerarios (no porcentuales) abonados con anterioridad a la vigencia del presente Convenio Colectivo, e implicará la extinción total o parcial de tales conceptos, según corresponda.-

Los institutos salariales a los fines de su comparación deberán ser considerados en forma total e integral y no particular o puntual.-

**ARTICULO 23: Modalidades de Prestación:** Conforme a las características particulares de la industria pesquera, y especialmente que se trata de un producto perecedero que se degrada rápidamente, destinado al consumo humano, y por tanto debe ser procesado en el menor tiempo para mantener las mejores condiciones de calidad y sanidad del producto a elaborarse, las partes convienen que la prestación laboral deberá materializarse de conformidad con las pautas establecida en la ley de jornada de Trabajo 11.544, y conforme la extensión máxima establecida en la misma. Congruentemente con lo expuesto, el personal deberá concluir con el trabajo asignado, aún cuando ello implicase extensión de la jornada de trabajo, gozando en tal caso del pago por hora adicional que establece la ley.-

La prestación de la tarea del personal dependiente de las Empresas podrá ser individual o en grupo o por equipos de trabajo o general, a instancia del Empleador.-

**ARTICULO 24:** Los choferes que conduzcan camiones con acoplado en forma permanente, recibirán un suplemento del doce por ciento (12%) sobre el salario básico de su categoría. También corresponde al que conduce camión remolque.

**ARTICULO 25:** Los viáticos correspondientes al personal de transporte (choferes y acompañantes) que deba desayunar, almorzar o pernoctar fuera de su casa por tareas que se le han encomendado,



serán anticipados por la empleadora debiendo aquellos rendir con los debidos comprobantes los, importes adelantados.

**ARTICULO. 26:** CAJERO: Es el empleado/a que en funciones de cajero y bajo su responsabilidad se encuentra la recepción diaria de la cobranza y demás operaciones. Además recibirá un diez por ciento (10%) de recargo sobre el sueldo y escalafón por manejo de fondos, que no formara parte integrante del sueldo a los efectos de beneficios sociales.

## CAPITULO IV

### CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

**ARTICULO 27: Polivalencia Funcional y Operacional:** *Las categorías profesionales que resulten por aplicación del presente acuerdo convencional no deberán interpretarse como estrictamente restringidas, en lo funcional, a las definiciones y tareas que en cada caso se expresen. Las mismas podrán complementarse con los principios de polivalencia y flexibilidad funcional para el logro de una mejor productividad.-*

*Lo expresado implica la posibilidad de asignar al trabajador funciones y tareas diferentes a las que en principio le sean propias en atención a la finalidad de eficiencia operativa, en consecuencia de lo expuesto los operarios podrán realizar cualquiera de las tareas comprendidas en las categorías inferiores a la suya, cuando no exista tareas en la suya propia, y a criterio de la empresa las necesidades productivas así lo requieran, no pudiendo percibir por ello una remuneración horaria inferior a la habitual de su categoría.-*

*Es responsabilidad del Empleador la utilización razonable de la polivalencia y flexibilidad funcional consagrada en el presente, debiendo tener siempre en cuenta la idoneidad, experiencia e instrucción del trabajador; y ejercer tal facultad sin menoscabo material o moral al mismo.-*

*Los operarios que, por indicación de la Empresa o en reemplazo de un trabajador ausente, realicen transitoriamente una tarea distinta de la normal y habitual que se encuentre comprendida en una categoría superior, percibirá el salario correspondiente a la categoría superior, por el tiempo que efectúe dichas tareas, volviendo a su categoría y salario habitual al finalizar la misma y/o el reemplazo.-*

*La realización o desempeño de tareas, funciones o puestos de categoría superiores durante el plazo de tres (3) meses seguidos o cuatro (4) alternados en el año calendario, implicará el ascenso definitivo a la aludida categoría superior.-*

**ARTICULO 28:** Todo trabajador debe conocer y tener claramente establecida la función específica que le corresponde en su rol de trabajo, así como también deberá conocer y cumplimentar las normas internas de la Empresa.

**ARTICULO 29:** Al inicio de cada relación laboral, cualquiera sea la modalidad de contratación, el trabajador deberá comunicar por escrito a la Empleadora su domicilio real, el que subsistirá como válido a los efectos que surgen de la ley de contrato de trabajo, del presente Convenio Colectivo y demás normas jurídicas aplicables a la relación entre las partes, (notificaciones, intimaciones, etc.) hasta tanto el obrero no comunique su cambio de domicilio también en forma fehaciente, por escrito. En todos los casos la empresa conformara copia del escrito.

**ARTICULO 30:** Las empresas estarán obligadas a remitir mensualmente a la entidad sindical el listado del personal en actividad discriminando en forma individual las retenciones y aportes legalmente establecidos.

**ARTICULO 31:** El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, deberá cuidar y mantener convenientemente todas aquellas instalaciones de la Empresa destinadas a su propio beneficio, como comedores, sanitarios, etc. Asimismo estará obligado a usar y conservar adecuadamente los equipos, herramientas e instalaciones de trabajo destinados al desempeño de tareas.

**ARTICULO 32:** Todo operario, cualquiera sea la categoría en que reviste, como el personal filetero/a deberá realizar un uso eficiente del recurso, en proceso de producción, tendiente a mejorar cuantitativamente y cualitativamente la producción.

**ARTICULO 33:** En las zonas de trabajo se habilitaran plataformas o rejillas que permitan en lo posible la aislación de la humedad. Sin perjuicio de ello se observara lo dispuesto en la Ley 12.205, sobre la obligatoriedad de sillas con respaldo.

**ARTICULO 34:** Deberán ser habilitados en todos los establecimientos, lugares adecuados para funcionar como comedores de fabrica, con mesas y asientos cómodos. El cual deberá ser conservado por los trabajadores en perfectas condiciones de higiene.

**ARTICULO 35:** Las condiciones expresadas en el presente Convenio para todo trabajador/a se aplicaran indistintamente a ambos sexos. Los sueldos indicados son básicos.

**ARTICULO 36:** Las empresas comprendidas en el presente Convenio conjuntamente con la organización sindical, se comprometen a abocarse al estudio de la posibilidad de habilitar en común una guardería infantil ubicada en lugar coincidente con la de los establecimientos que ocupen mujeres, la cual deberá estar dotada de escuela de pre-aprendizaje y elementos de esparcimiento para los hijos de los trabajadores de dicha actividad mientras los mismos se encuentren trabajando en las empresas antes mencionadas.

**ARTICULO 37:** 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 extinción.

**ARTICULO 38:** 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 39:** El pago insuficiente de obligaciones originadas en las relaciones laborales, efectuado por un empleador será considerado como entrega a cuenta del total adeudado, cuando se reciba sin reserva, y quedara expedita al trabajador la acción para reclamar el pago de la diferencia que correspondiere, por todo el tiempo de las prescripciones.

**ARTICULO 40:** La Empresa estará obligada a otorgar un certificado de trabajo a solicitud del trabajador, en el que hará constar la fecha de ingreso, la categoría, el nombre de la razón social, el domicilio de la misma y el sueldo o jornal real al momento de la certificación. El que será otorgado dentro del plazo máximo de 10 (diez) días contados a partir de la solicitud efectuada por escrito.

**ARTICULO 41:** Las remuneraciones de los trabajadores que este Convenio establece, son independientes de las bonificaciones, subsidios y todo otro emolumento que al presente gozaren los trabajadores/as fuera de su retribución habitual.

Para los trabajadores/as este Convenio no implica renuncia a ninguna de las ventajas o mejoras que acuerde la legislación vigente. Las empresas que en alguno de los aspectos de la retribución o en todos ellos, individual o en conjunto, estuviese en mejores condiciones que las estipuladas en este Convenio, deberán mantener dichas mejoras tanto en cada aspecto (sueldos, comisiones, viáticos, etc.) como en conjunto.

**ARTICULO 42:** Cuando el conductor de vehículo o transporte se encuentre sin ocupación temporaria por reparación del mismo, se le dará trabajo como ayudante del conductor en otra unidad si hubiere vacante, o de lo contrario, cualquier otro trabajo apropiado a su capacidad y sin merma del salario. Cuando se produzcan vacantes de conductores, se dará preferencia para cubrir las mismas a los ayudantes de conductor, comprendidos por orden de antigüedad siempre que reúna las condiciones de capacidad correspondiente. La renovación del carnet de conductor es responsabilidad del trabajador conforme a la reglamentación vigente. En el supuesto de que el horario de tramitación coincida con el de su jornada de trabajo la Empresa justificara y abonara hasta dos (2) medias jornadas.

**ARTICULO 43:** En los talleres y para efectuar las tareas de mantenimiento, el establecimiento deberá proveer a los obreros de todas las herramientas necesarias, siendo los mismos responsables de ellas en caso de extravío, la empresa tendrá la obligación de proveer de un lugar seguro que garantice el resguardo de dichas herramientas.

**ARTICULO 44:** Las empresas facilitaran a sus trabajadores la adquisición de las mercaderías o productos que elaboren en el establecimiento con una reducción monetaria con respecto a la venta al publico, en cantidades compatibles al consumo de su grupo familiar de acuerdo a las reglamentaciones de cada empresa.

## **PROGRAMA DE CAPACITACION Y FORMACION PROFESIONAL**

**ARTICULO 45:** Las empresas podrán adoptar dentro de sus establecimientos programas de formación y capacitación profesional, o en su defecto dentro de sus posibilidades contribuir y colaborar técnicamente en los programas de igual índole que encaren o realicen las Organizaciones Gremiales que suscriben este Convenio, a los fines de la capacitación técnica del trabajador y de la elevación del nivel de producción, a través del estímulo de la enseñanza técnica y del entrenamiento y actualización del personal, de conformidad con los avances tecnológicos profesionales de la actividad. Dichos programas se coordinarán teniendo en cuenta no solo las necesidades de la empresa, sino también las correspondientes al mejoramiento tecnológico que requiere maño de obra más idónea.

**ARTICULO 46: 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 el presente Convenio Colectivo, se obligan a realizar una contribución mensual de cuatro (4) pesos por cada trabajador alcanzado en esta convención. A partir del inicio de vigencia del presente Convenio Colectivo y durante el plazo de duración convenido, el importe mensual deberá ser depositado por cada Empleador, dentro de los quince (15) días posteriores al mes en que se devenguen, en la cuenta habilitada a tal fin N° 1.000.252/72 del Banco de la Nación Argentina, Sucursal N° 0046 (Carlos Calvo), o en la que se habilite en el futuro, previa notificación fehaciente a los obligados al pago.-*

**ARTICULO 47: Aporte Solidario:** *De conformidad con la facultades legales y estatutarias y el mandato de la representación negociadora sindical conferido por el Congreso Nacional Extraordinario de la F.T.I.A. del 23 de Abril ppdo. y los fundamentos aportados a la Comisión negociadora, se establece que los Trabajadores comprendidos en el Convenio Colectivo de Trabajo N° 137/90, de conformidad a preceptuado en el Art. N° 9 de la Ley 14.250 TO aporten solidariamente a la Entidad Sindical de Primer grado que corresponda, adherida a la Federación Trabajadores de Industrias de la Alimentación (F.T.I.A.) durante la vigencia del mismo y a partir del mes de Octubre de 2003 una suma equivalente al dos por ciento (2 %) mensual de su sueldo en concepto de aporte solidario por ser beneficiarios del presente Convenio. El aludido aporte tendrá una duración similar a la vigencia del Convenio. Este fondo será liquidado en forma mensual por las Empresas a la Entidad Sindical en oportunidad de la liquidación de las cuotas pertinentes. Los Sindicatos destinatarios del aporte solidario podrán disponer del no pago del mismo a quienes ya vienen realizando aportes correspondientes.-*

*Este aporte de los trabajadores beneficiarios, entre otros destinos, estará destinado a cubrir los gastos ya realizados y a realizar de las concertaciones colectivas de diferentes niveles. Asimismo coadyuvará, entre otros objetivos, al desarrollo, de la capacitación, acción social, a la formación profesional de equipos pluridisciplinarios, 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, sujeto a la homologación ministerial, acuerda en cumplimiento de la normativa vigente, en actuar como agente de retención del aporte que depositará en la cuenta habilitada del sindicato que corresponda, dentro de los quince días posteriores al mes que se devenguen.-*

## **DE LAS CATEGORIAS SUPERIORES**

**ARTICULO 48:** Los operarios/as que realicen transitoriamente por indicación de la empresa, tareas superiores a su categoría habitual, percibirán el salario correspondiente a la categoría superior por el tiempo que efectúe dichas tareas, volviendo a su categoría y salario habitual al finalizar las mismas.

**ARTICULO 49:** Los operarios/as que realicen transitoriamente tareas superiores a su categoría en reemplazo de un trabajador ausente por estar usufructuando una licencia legal o convencional, percibirá el salario correspondiente a la categoría superior por el tiempo que efectúe dichas tareas, volviendo a su categoría y salario habitual cuando reanude su trabajo el titular de dicho puesto.

**ARTICULO 50:** Se establece que todo obrero/a, empleado/a, podrá ocupar una categoría superior siempre que exista vacante y que se encuentre en condiciones de desempeñarse con eficacia e idoneidad, teniendo en cuenta el personal más antiguo en igualdad de posibilidades. Este cambio

deberá ser comunicado por escrito y el afectado podrá rechazar el mismo con comunicación al Sindicato que lo representa.

### **REGIMEN DE VACANTES**

**ARTICULO 51:** En los casos de trabajadores cuyo contrato de trabajo se extinga por incapacidad física o mental, o en caso de fallecimiento, los establecimientos consideraran para ocupar las vacantes la contratación de un/una hijo/a; el/la esposo/a de dicho personal cuyos servicios fueren necesarios de acuerdo a las necesidades y conveniencias de la empresa, los que previo examen medico deberán acreditar idoneidad. En el supuesto de ingresar ocupara la función que le asigne la empresa.

### **NUEVAS TECNOLOGIAS**

**ARTICULO 52:** Cuando la incorporación y/o reemplazo de maquinarias y/o nuevas tecnologías provocara situaciones no contempladas en este Convenio tanto en las condiciones generales de trabajo, categorías y/o remuneraciones, deberá convocarse a la Comisión Paritaria Permanente para su análisis y tratamiento en la oportunidad que ocurra el reemplazo o incorporación prevista precedentemente y con independencia del plazo prescripto en el ARTICULO 3. El acuerdo a que se arribe será incorporado al texto del presente convenio una vez homologado el mismo.

Si de las situaciones previstas precedentemente debiere suplantarse personal, se dará preferencia en todos los casos a aquellos trabajadores afectados, atendiendo el orden de capacidad y antigüedad en su cargo.

### **JORNADA DE TRABAJO - HORARIOS - DESCANSOS**

**ARTICULO 53:** La jornada de trabajo se regirá por las normas de la Ley Nro. 11.544, la ley de contrato de trabajo y la presente Convención Colectiva de Trabajo, teniéndose en cuenta en todos los casos la modalidad del mismo y las exigencias provenientes de la condición altamente perecedera de la materia prima empleada.

**ARTICULO 54:** *Si el trabajo en razon de la naturaleza perecedera de la materia prima debiera prolongarse mas allá de las 20 horas, el personal ocupado percibirá su salario incrementad en un 50 % de recargo, cualquiera haya sido las horas trabajadas antes de esa hora; si el trabajo por cualquier causa debiera prolongarse mas alla de las 22 horas, el recargo será del 100 %, salvo los casos de los Establecimientos que trabajen 2 o mas turnos diarios, en cuyo caso se ajustará la liquidación a la normativa vigente.*

**ARTICULO 55:** Los horarios habituales de los comienzos de tareas deberán ser consignados en planillas que permanecerán a la vista del personal previamente autorizados por la autoridad administrativa donde corresponda.

**ARTICULO 56:** Si el personal debiera esperar el ingreso de materia prima habiendo sido convocado a trabajar y sin perjuicio de las remuneraciones que se deban en cada caso, deberán tener habilitados lugares apropiados y munidos de las comodidades necesarias para hacer mas agradable la espera impuesta por la empresa.

**ARTICULO 57:** Todo establecimiento tendrá a la vista del personal un reloj de pared y un fichero. Este ultimo deberá contar con una tarjeta por cada trabajador donde se registrara la hora de entrada y salida del establecimiento. Estas fichas podrán ser controladas por la Organización Sindical cuando esta lo crea conveniente. A falta de tal documentación y comprobación de los horarios se estará al juramento del trabajador si reclamara salarios por trabajos complementarios o suplementarios. Lo que resulte de tales tarjetas deberán tener estricta correlación con los recibos de pagos y toda otra documentación laboral. Dicha tarjeta deberá ser firmada por el trabajador al final de cada quincena cuando la empresa lo requiera.

**ARTICULO 58:** En caso de horarios discontinuos, la pausa del mediodia no podrá exceder las 2 (dos) horas; en caso de tener habilitado comedor en el establecimiento dicha pausa se reducirá a 1 1/2 (una y media) horas.

**ARTICULO 59:** En virtud de la naturaleza de la industria y su materia prima altamente perecedera, en todos los casos el personal deberá concluir con el trabajo que tuviese asignado normalmente aun cuando ello implicase exceso en la extensión de la jornada de trabajo gozando en tal caso de la suplementación del salario respectivo.

**Liquidación de horas extraordinaria: La labor en horario extraordinario de la totalidad de las categorías indicadas en el presente convenio (a saber: 1, 2, 3 y 4), será liquidada según el**

**valor horario básico de cada categoría, independientemente de la modalidad de pago afectado. Ello implica el recargo porcentual que contempla la Ley de Contrato de Trabajo, según el caso, sobre el valor horario de cada categoría.-**

**ARTICULO 60:** Los trabajadores que por causas justificadas o por razones de distancia no concurrieran al establecimiento a la hora de iniciación de las tareas, se les permitirá hacerlo pero solo una hora después de iniciadas las mismas. De esta prerrogativa podrá hacer uso el trabajador hasta un total de dos veces al mes.

**ARTICULO 61:** Cuando el personal trabaja la jornada legal en forma continuada de labor, gozará de dos (2) descansos pagos: una de 15 minutos y otra de 30 minutos en el transcurso de dicha jornada laboral. Cuando el personal trabaje la jornada legal en horarios discontinuos (2 medias jornadas), gozará de un descanso pago de 15 minutos en cada media jornada trabajada. En los casos de reducción de jornada laboral autorizada por el Organismo competente los periodos de descanso arriba mencionados se reducirán proporcionalmente a las horas trabajadas.

**ARTICULO 62:** En los casos de prolongación de la jornada laboral por requerimiento de la empresa se otorgará a los trabajadores un descanso pago de 15 minutos cada 2 horas de trabajo adicional. Estos descansos o pausas serán sin mengua o disminución del salario que gozará el trabajador y se tomara en cuenta para el computo total del horario de trabajo.

**ARTICULO 63:** Todo trabajador que desempeñe sus tareas en forma efectiva en el interior de cámaras de congelado se le otorgará un descanso de 15 minutos por cada 1 (una) hora de trabajo continuado.

**ARTICULO 64:** Las horas laboradas por el trabajador entre las 13 horas del día sábado y las 24 horas del día domingo serán consideradas en todos los casos horas extraordinarias debiendo liquidarse de acuerdo a la ley de Contrato de Trabajo (ARTICULO 201 Ley 20.744 T.O.). El trabajador que estuviese gozando su descanso compensatorio y fuere llamado a laborar, las horas trabajadas le serán abonadas con un recargo del 150%.

## **EQUIPO DE TRABAJO**

**ARTICULO 65:** Las empresas suministrarán a todo su personal dos (2) equipos de trabajo por año. Estos serán entregados uno (1) cada seis meses como máximo en las fechas y modalidades que establezcan cada Empresa, salvo el personal ingresante en que el segundo equipo se proveerá a los noventa días.

La ropa de trabajo que las Empresas suministren serán de uso obligatorio por parte del personal involucrado y condición indispensable para la realización de la tarea. No será obligatoria la entrega de otra ropa de trabajo que la que corresponda a su función habitual; variando la misma, se le proveerá la adecuada a la tarea a desarrollar. Los equipos dados de baja tendrán el destino que los usos y costumbres que cada establecimiento le tienen asignado.

A cargo del trabajador estará la conservación e higiene de los mismos.

Los elementos a suministrar se ajustarán a los que en cada caso se especifiquen:

a) Para el personal femenino: cofia o gorro blanco y/o de color, guardapolvo blanco y/o de color y/o camisa y/o chaqueta y pantalón, delantal plástico blanco y/o de color, botas de goma y guantes en la sección que así corresponda.

b) Para el personal masculino: gorro blanco y/o de color, pantalón y camisa blanca y/o de color, delantal plástico blanco y/o de color, botas de goma y guantes en la sección que así corresponda.

c) En los casos de tareas especiales, la Empresa proveerá los equipos correspondientes. Para los operarios de cámara de congelado (camarista) el equipo consistirá en: calzoncillos largos, camiseta, medias de lana, camisa, pantalón, polera, pasamontañas, campera o equipo térmico que reemplace la indumentaria antes descripta. Asimismo la empresa deberá proveer borceguies de abrigo y guantes, los que también formaran parte de este equipo, pero estos serán entregados uno (1) por año. Dichos elementos podrán ser repuestos con anterioridad al plazo precedentemente previsto si sus condiciones de uso y desgaste así lo justifican. En todos aquellos supuestos que la tarea requiera el uso de elementos de seguridad, como por ejemplo, antiparras, cascos, botines de seguridad, etc., los mismos deberán ser provistos por la empresa.

d) La empresa asimismo, pondrá a disposición de los trabajadores que realicen su tarea a la intemperie los equipos de agua correspondientes.

e) Para el personal administrativo de producción la empresa proveerá guardapolvos blancos y/o de color.

f) El personal que deba trabajar en forma circunstancial en cámara o a la intemperie tendrá a su disposición cuando las circunstancias así lo requieran un equipo adecuado de uso colectivo. Igual

tratamiento deberá practicarse con los trabajadores que revistan en calidad de personal eventual y/o transitorio.

g) La empresa de común y mutuo acuerdo con su personal podrá convenir: la sustitución de entrega o provisión de equipo prevista precedentemente, por el pago del mismo según monto, oportunidad y/o sistema que se acuerde entre las partes. A tal efecto todo acuerdo, se realizara con la expresa intervención de la entidad sindical.

**ARTICULO 66:** Para todo el personal ocupado se habilitara armarios con cerraduras y que se individualizaran con el mismo numero de tarjeta del trabajador. Para aquellos casos en que la autoridad sanitaria no permita esta modalidad deberá adoptarse otra que garantice para el trabajador la conservación de sus elementos a cargo.

### **ENFERMEDAD**

**ARTICULO 67: *Enfermedad Inculpable:*** *La ausencia por enfermedad debe ser comunicada por el trabajador por medio fehaciente dentro de la primer hora de comenzado su turno, para permitir el debido control médico del empleador.- Efectuado el aviso el trabajador deberá concurrir al Servicio Médico de cada Empresa, si lo hubiera, a efectos de constatar su estado de salud. El trabajador que no este en condiciones de concurrir al consultorio por motivo de su enfermedad, deberá informar tal circunstancia excepcional y permanecer en el domicilio denunciado a la espera del contralor médico de la Empresa, salvo en el supuesto que debiera ausentarse para su tratamiento, circunstancia esta que deberá acreditar fehacientemente.-*

*El certificado del médico que atendió al trabajador tendrá plena validez si la Empresa no ejerció el control correspondiente por causas no imputables al dependiente. En el certificado constarán, fecha, diagnóstico, días otorgados, firma y sello del profesional. El trabajador será el responsable de subsanar la falta de algún dato en tiempo razonable.*

*En el supuesto que la Empresa no contare con servicio de contralor médico, que haya constatado el estado de salud del trabajador, el mismo deberá presentar certificación médica particular al reintegrarse a sus tareas, como plazo máximo de justificación. En tal supuesto la Empresa deberá otorgar constancia de la recepción del certificado médico.-*

*El trabajador solo estará obligado a someterse al contralor por parte del medico designado por la empresa, pudiendo elegir para su tratamiento al facultativo que lo asista.*

### **ACCIDENTES DE TRABAJO**

**ARTICULO 68:** En los casos de accidentes de trabajo, hasta tanto el trabajador no sea dado de alta, el empleador abonara el 100% (cien por ciento) del salario correspondiente desde el primer día de ocurrido el accidente quedando sujeto en todo lo demás a lo que establece la Ley 24.557.

## **CAPITULO V**

### **CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO**

**ARTICULO 69: MENORES:** La duración del trabajo y otras condiciones para su admisibilidad y permanencia en el empleo, estarán regidas por lo dispuesto por las leyes en vigencia. Queda prohibido asignar a menores de 18 años tareas que correspondan a mayores, cualquiera sea su sexo, pero en caso de infracción y sin perjuicio de la sanción que corresponda al empleador, se reconocerá al menor el salario que corresponda al mayor en igual tarea. Lo dispuesto en el párrafo anterior, regirá en los casos del empleo de menores en tareas nocturnas, penosas, insalubres o expuestas al riesgo.

**ARTICULO 70:** Queda prohibido asignar al personal femenino tareas nocturnas, penosas, insalubres o expuestas al riesgo, sin perjuicio de lo dispuesto en el Convenio en cuanto a la duración del trabajo en atención al carácter perecedero de la materia prima.

### **TAREAS PROHIBIDAS AL PERSONAL FEMENINO Y A LOS MENORES**

**ARTICULO 71:** No podrán cargar bultos de mas de 15 kilogramos y en el trabajo de las tongas no podrán realizar tareas a una altura superior a 6 latas tipo 10 kilos. Les queda prohibido la realización de tareas de esfuerzo.

### **LOS SERENOS Y PERSONAL DE VIGILANCIA**

**ARTICULO 72:** Efectuaran solamente trabajo de vigilancia ajustándose al horario que establece la ley 20.744 T.O.

**ARTICULO 73:** Se considera insalubre todo trabajo que se realice regularmente a temperatura inferior a 0 (cero grado) y aquellos que así lo consideren las autoridades competentes, a petición de la organización sindical respectiva.

La empresa abonara ocho horas de trabajo por seis realizadas según lo establecen las leyes vigentes.

Para el desempeño de tales tareas el trabajador deberá ser sometido a un examen medico de pre-empleo y otro periódico que garantice que sus condiciones físicas son las adecuadas a las tareas asignadas. En caso contrario el empleador deberá asignarle transitoria o definitivamente otras tareas compatibles con su aptitud física, sin disminución del salario y de los derechos de escalafón y preferencia que pudiera gozar el trabajador en un todo de acuerdo al ARTICULO 212 de la ley 20.744 T.O.

### **MUJER EMBARAZADA**

**ARTICULO 74:** No podrá requerirse a la mujer en este estado de embarazo, la realización de tareas que impliquen un esfuerzo físico susceptible de afectar la gestación tales como levantar bultos pesados, o subir y bajar escaleras en forma reiterada. El empleador podrá disponer el cambio provisional de tareas y/u horario a la operaria embarazada, si su ocupación habitual perjudica el desarrollo de la gestación según certificado medico una vez acreditado que el mismo fuere conforme a disposiciones en vigencia.

**ARTICULO 75:** Por razones particulares y a solicitud escrita del trabajador, realizada con antelación suficiente para no perjudicar la productividad la empresa podrá conceder permiso sin goce de sueldo hasta un máximo de dos (2) días al año. Esta franquicia solo se otorgara si la acumulación de este beneficio no perjudicara a la capacidad normal de producción de la sección en los días solicitados.

## **CAPITULO VI**

### **REGIMEN DE LICENCIAS**

#### **DE LAS VACACIONES**

**ARTICULO 76:** *Las partes, considerando las específicas particularidades de la actividad, convienen que la posibilidad de otorgar las vacaciones anuales a los Trabajadores que cumplimenten los requisitos legales de otorgamiento, durante todo el año, esto es sin la limitación temporal que marca el art. 154 de la Ley de Contrato de Trabajo, resultando la extensión de las mismas la que surja de la aplicación de lo estipulado por los arts. 150 ss y cc de la aludida Ley, respetando el otorgamiento de un período de vacaciones cada tres (3) años dentro del período comprendido entre diciembre y marzo inclusive.*

a) De uno hasta cinco años de antigüedad .....	14 DIAS CORRIDOS
Mas de cinco y hasta diez años de antigüedad.....	21 DIAS CORRIDOS
Mas de diez y hasta veinte años de antigüedad.....	28 DIAS CORRIDOS
Mas de veinte años de antigüedad.....	35 DIAS CORRIDOS

**b) Coincidentemente con lo expuesto, las partes convienen y consienten que la comunicación escrita del inicio del período vacacional, sea realizada con una antelación inferior a la estipulada en el art. 154 de la L.C.T., a cuyo efecto la Empresa deberá arbitrar los medios a su alcance a fin de proceder a la notificación formal y escrita con al menos treinta (30) días corridos de antelación a la fecha de otorgamiento.-**

**La retribución que percibirán los Trabajadores durante el período vacacional se ajustará a lo estipulado en la normativa legal y convencional vigente, con mas un 10% sobre tales valores.**

**La homologación del presente convenio importará la autorización a la que hace referencia el 2º apartado del art. 154 de la mencionada Ley.-**

c) El Trabajador, para tener derecho cada año al beneficio establecido para las vacaciones, deberá haber prestado servicio durante la mitad como mínimo de los días hábiles comprendidos en el año calendario.

A este efecto, se computaran como hábiles los días feriados en que el trabajador debiera normalmente prestar servicios. La licencia comenzara en día lunes o en el siguiente hábil si aquel fuese feriado. Tratándose de trabajadores que presten servicios en días inhábiles, las vacaciones

deberán comenzar al día siguiente a aquel en que el trabajador gozare el descanso semanal o el siguiente hábil si aquel fuese feriado. Para gozar de este beneficio no se requerirá antigüedad mínima en el empleo.

d) Se computara como trabajados, los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de una licencia legal o convencional, o por estar afectado por una enfermedad inculpable o por accidente de trabajo, como así también por otras causas no imputables al mismo.

e) Cuando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto, según lo establecido anteriormente, gozara de un periodo de descanso anual en proporción de un día de descanso cada dieciocho (18) días de trabajo efectivo, computable de acuerdo al párrafo anterior.

f) En caso de cierre del establecimiento por vacaciones por un periodo superior al tiempo de licencia que pueda corresponderle al trabajador, este tendrá derecho a percibir los salarios correspondientes a todo el periodo del cierre que no fueren compensados por el periodo de vacaciones que le pudiere corresponder.

g) 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.

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

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

j) La empresa podrá conceder 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 1 de Mayo y el 30 de Setiembre del año siguiente.

k) El personal temporario y/o temporada percibirá una compensación por vacaciones al terminar cada ciclo de trabajo equivalente a un (1) día de vacaciones por cada dieciocho (18) trabajados.

l) El salario de vacaciones se calculara de acuerdo a lo que establece la ley mas un incremento del 10%. Cuando se tratara de tareas insalubres, según lo determinado por las leyes respectivas, el plazo de vacaciones se extenderá un 20% sobre los fijados por las leyes en vigencia.

## **DE LAS RETRIBUCIONES DURANTE EL PERIODO DE VACACIONES**

**ARTICULO 77:** El trabajador percibirá retribución durante el periodo de vacaciones, las que se determinaran 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 hubiera fijado por día o por hora, se abonara por cada día de vacaciones 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 ocho (8) horas se tomara como jornada la real, en tanto esta no exceda de nueve (9) horas. Cuando la jornada tomada en consideración sea por razones circunstanciales, inferior a la habitual del trabajador, la remuneración se calculara como si la misma coincidiera con la legal.

Si el trabajador remunerado por día o por hora hubiere percibido además remuneraciones accesorias, tales como por horas complementarias, se estará a lo que prevén los incisos siguientes:

c) En los casos de los salarios a destajo, comisiones individuales, o colectivas, porcentajes u otras formas variables, de acuerdo al promedio de los sueldos devengados durante el año que corresponda al otorgamiento de las vacaciones o, a opción del trabajador durante los últimos seis meses de prestación de servicios.

d) Se entenderá integrando la remuneración del trabajador todo lo que este perciba por trabajos ordinarios o extraordinarios, bonificaciones por antigüedad u otra remuneración accesoría.

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



e) Cuando por cualquier causa se produjera la extinción del contrato de trabajo, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente al salario correspondiente al periodo de descanso no gozado, proporcional a la fracción del año trabajado.

f) Si la extinción del contrato se produjera por muerte del trabajador, los causahabientes del mismo tendrán derecho a percibir la indemnización prevista en el presente artículo.

g) En los casos de extinción del contrato de trabajo, cuando el trabajador no haya gozado vacaciones correspondientes a periodos anteriores al contemplado en el primer apartado de este artículo, tendrá derecho a percibir una compensación equivalente a dos veces y media el valor correspondiente a los periodos adeudados.

## **LICENCIAS ESPECIALES**

### **LICENCIAS POR ESTUDIO**

**ARTICULO 78:** Al personal comprendido en el presente Convenio que cuente con una antigüedad mayor de seis (6) meses y curse estudios primarios, secundarios, técnicos de enseñanza media, universitarios o equivalentes, o de capacitación en Instituciones Estatales o Privados inscriptos en el Ministerio de Educación de la Nación y/o Provincial con cursos y programas oficiales, se le concederán las siguientes franquicias:

a) De existir distintos horarios de labor en las dependencias donde prestan servicios, el empleador contemplara 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 once (11) días corridos para estudios secundarios y hasta quince (15) días para niveles terciarios, por un año lectivo, para rendir exámenes, y que se podrán tomar en periodos no mayores de dos (2) días 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 hubiere 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.

### **LICENCIAS ESPECIALES DEPORTIVAS**

**ARTICULO 79:** La empresa otorgara a su trabajador los beneficios que establezcan las disposiciones y las leyes vigentes en esta materia.

## **OTRAS LICENCIAS**

**ARTICULO 80:** La empresa otorgara licencias pagas por las siguientes causas:

a) Por fallecimiento de esposo/a, hijos, padres o hermanos, cuatro (4) días corridos. Produciéndose el fallecimiento a más de 60 kilómetros, se abonaran siete (7) días corridos. En el último caso el trabajador/a deberá notificar por telegrama colacionado desde el lugar en que se produjo el infortunio a la empresa.

b) Por fallecimiento de abuelos, padres políticos, nietos, dos (2) días de los cuales uno deberá ser hábil.

c) En los casos de ausencias motivadas por causas de fallecimiento de familiares, de acuerdo por lo determinado por este artículo los trabajadores deberán justificarlo fehacientemente mediante las respectivas actas y/o certificados que acrediten el deceso. La justificación deberá ser presentada dentro de los siete (7) 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.

d) Por nacimiento y/o adopción de hijo/a dos (2) días, de los cuales uno deberá ser hábil.

e) Por casamiento del trabajador, doce (12) días corridos. A pedido del mismo se le agregaran a la licencia anual ordinaria.

f) Por casamiento de hijos, un (1) día.

g) Por examen y trámites prematrimoniales, hasta ocho (8) horas de trabajo pudiendo fraccionarse hasta dos veces a pedido del trabajador, y debiendo este presentar la debida constancia.

h) La empresa abonara los jornales cuando el trabajador deba presentarse a examen médico para su incorporación al servicio militar, durante todas las instancias que el mismo exija. El interesado deberá presentar constancia respectiva.

i) Por mudanza del trabajador a otro domicilio, 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.

j) 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 de trabajo, la empresa justificara y abonara hasta tres (3) medias jornadas y en todos los casos, el valor de la libreta.

k) Todo trabajador gozara de franco de conformidad con la legislación vigente, 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 abonara el mejor promedio diario de la ultima semana trabajada. Todo trabajador que done sangre en día hábil, como máximo dos veces al año aniversario, percibirá el salario correspondiente, comunicando previamente su ausencia al principal.

## **CAPITULO VII**

### **REGIMEN DE SUBSIDIOS**

#### **SUBSIDIO DURANTE LA RESERVA DE PUESTO POR ENFERMEDAD**

**ARTICULO 81:** Comenzado el plazo de reserva de puesto, y por única vez durante un mes de esta, la empresa abonara al trabajador por quincena y en carácter de subsidio especial cuarenta (40) 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 cesara en caso de reintegro del trabajador a sus tareas.

#### **SUBSIDIO POR JUBILACION**

**ARTICULO 82:** Todos los trabajadores comprendidos dentro del presente Convenio que deban retirarse de un Establecimiento para acogerse a la jubilación, percibirán del empleador el siguiente subsidio de acuerdo a la antigüedad en la Empresa.

De 15 a 20 años ..... 1 MES DE SUELDO  
Mas de 20 años ..... 2 MESES DE SUELDO

**ARTICULO 83:** Cuando el trabajador reuniere los requisitos exigidos para obtener la jubilación ordinaria, el empleador deberá actuar de acuerdo a las leyes vigentes a esos fines. Cuando el mismo decidiere iniciar los tramites tendientes a obtener el beneficio de la jubilación. La empresa deberá extenderle, a su solicitud, el certificado de servicios correspondiente.

#### **GASTOS DE SEPELIO**

**ARTICULO 84:** La Empresa abonara por defunción de esposo/a o hijos del trabajador un subsidio equivalente a cien (100) horas de su jornal básico. En caso de fallecimiento de hijos y trabajando ambos padres en dicho Establecimiento, dicha suma se abonara al padre o a la madre, si ella lo tuviese a cargo.

#### **ADICIONAL POR ZONA DESFAVORABLE**

**ARTICULO 85:** Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo que prestaren servicios en Establecimientos situados en las Provincias y Territorios 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 Río Negro y Neuquen..... 20%
- b) Provincia de Chubut y Santa Cruz..... 20%
- c) 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/o Kg. sean estas ordinarias o extraordinarias que pudieran laborar, excluyéndose expresamente para su calculo todo adicional que por cualquier concepto pudiera percibir el trabajador.

#### **ADICIONAL POR ANTIGÜEDAD**

**ARTICULO 86:** Los trabajadores comprendidos en este Convenio percibirán a partir del año un adicional por año de antigüedad el que se liquidara sobre los salarios básicos de convenio de la categoría a la que pertenezca de la siguiente manera:

- a) Un (1) año hasta diez (10) años = 1 % por año.
- b) Diez (10) años hasta veinte (20) años = 1,50 % por año.
- c) Mas de veinte (20) años = 2 % por año.

Los trabajadores a destajo percibirán el adicional por antigüedad de acuerdo a la escala precedente, aplicado sobre el básico de producción por el factor que corresponda.

### **PAGO GARANTIZADO**

**ARTICULO 87: Pago Garantizado o Garantía Horaria:** El personal comprendido en el presente convenio gozará de un salario mensual garantizado que será abonado de conformidad a las siguientes modalidades:

a) Para el personal de planta, remunerado por hora o destajo, resultará el siguiente:

- Categoría 1 y 2                      \$ 450
- Categoría 3 y 4                      \$ 540

El personal de mantenimiento se ajustará al mismo detalle: Medio Oficial \$ 450, Oficial \$ 540, y Oficial Especializado \$ 540 + 6% .-

A los valores indicados precedentemente deberá agregársele el adicional por zona desfavorable, cuando correspondiere, quedando excluido todo otro adicional y/o premio que surja del Convenio Colectivo, Acuerdo de Empresa, Disposiciones de la Ley.

El presente pago garantizado será abonado única y exclusivamente en el supuesto que la prestación efectivamente laborada por el trabajador durante todo el mes no hubiera alcanzado el importe precedentemente garantizado. Si la discontinuidad en el trabajo se produjera en el curso de la primer quincena, la Empresa otorgara en carácter de adelanto a cuenta del pago mensual garantizado un 50 % del mismo.-

b) Para el computo del pago garantizado se considerarán todos los importes nominales que por cualquier concepto percibiera el trabajador durante todo el mes o la quincena, según el caso, a excepción del salario familiar.-

c) Queda excluido de este régimen de pago asegurado la actividad que tenga por objeto la industrialización de especies estacionales durante el periodo en que no se encuentre en vigencia la temporada respectiva, como asimismo se excluye de la misma, la de industrialización de cualquier recurso itícola cuya extracción elaboración o comercialización cuando haya sido reducida o prohibida en razón de veda con fundamento biológico y/o político.

d) El trabajador no tendrá derecho a percibir el pago garantizado cuando faltare a sus tareas sin causa justificada, suspensiones disciplinarias, permiso sin goce de sueldo, y durante el tiempo en que se encuentre incurso en huelga o cualquier otra medida de acción directa. En todos los casos el descuento será proporcional a los días en que se materialicen las circunstancias previstas en el apartado anterior, considerando una treintava parte de la garantía por día.-

Los montos precedentemente aludidos deberán ser incrementados en forma proporcional a cualquier eventual aumento de la hora básica establecida en el presente Convenio Colectivo.

## **CAPITULO VIII**

### **REPRESENTACION GREMIAL**

#### **SISTEMA DE RECLAMACIONES**

**ARTICULO 88:** 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 esta designe, en todos los asuntos relacionados con la aplicación del presente Convenio y demás aspectos derivados de la relación laboral.

**ARTICULO 89:** 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 50 Trabajadores ..... 2 DELEGADOS.

De 51 a 100 Trabajadores ..... 3 DELEGADOS.

De 101 en adelante = 1 Representante mas cada 100 Trabajadores.

**ARTICULO 90:** En los Establecimientos que tengan mas de un turno de trabajo, habrá un delegado por turno, como mínimo.

**ARTICULO 91:** 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 92:** 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 cuarenta y ocho (48) horas de su elección mediante notificación postal con aviso de retorno o por escrito con constancia de recepción.

**ARTICULO 93:** REQUISITOS PARA OCUPAR LA REPRESENTACION GREMIAL: Para ejercer las funciones de Delegados se requiere: a) Tener dieciocho (18) años de edad como mínimo; b) Revistar al servicio de la Empresa durante todo el año aniversario anterior a la eleccion, y c) Contar con una antigüedad mínima en la afiliación al Sindicato adherido respectivo de un (1) año. Los Establecimientos de reciente instalación quedan exceptuados del requisito de contar con una antigüedad mínima en el empleo y en el sindicato.

**ARTICULO 94:** Cuando en algún Establecimiento el personal este compuesto exclusivamente por menores de dieciocho (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 95:** DURACION DEL MANDATO. Los integrantes de la Comisión de Relaciones Internas duraran dos (2) años en su gestión, pudiendo ser reelectos.

**ARTICULO 96:** 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 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.
- g) Representar a los trabajadores ante el sindicato adherido y a este ante la empresa, cuando así lo disponga aquella entidad gremial.

**ARTICULO 97:** NORMAS PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LA COMISION DE RELACIONES INTERNAS. La Dirección del Establecimiento informara a la Comisión de Relaciones Internas, la aplicación de toda medida de carácter disciplinario, así como todo caso de despido o transferencia de personal a una sección distinta del Establecimiento.

Los actos de las Comisiones de Relaciones Internas se 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 entre las Comisiones de Relaciones Internas y la Empresa 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 sin previo aviso expreso a la Dirección, en cargo, capataz o jefe de sección, salvo en aquellos casos en que por la indole 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 días hábiles, excluido el día de la presentación. Cuando por la indole del asunto formulando, la Dirección no pudiera contestar dentro del plazo señalado

precedentemente deberá informar y contestar indefectiblemente dentro de los tres (3) 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 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, 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 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 un (1) 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 Relaciones Internas del mismo.

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, solicitándoles 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.

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

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

**ARTICULO 98:** 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 utilizará para las comunicaciones de la Empresa a su personal.

**ARTICULO 99:** Los trabajadores que por razones de ocupar cargos electivos en el orden gremial, municipal, provincial o nacional, dejen de prestar servicios, tendrán derecho a la reserva de su empleo por parte del empleador y a su reincorporación hasta treinta (30) días después de concluido el ejercicio de sus funciones, no pudiendo ser despedido durante el término de un (1) año a partir de la cesación de la misma.

El período de tiempo durante el cual los trabajadores hubieren desempeñado las funciones precedentemente aludidas, será considerado período de trabajo a los efectos de cómputo de antigüedad, frente a los beneficios que por esta Convención Colectiva de Trabajo o Estatutos Profesionales le hubiesen correspondido en caso de haber prestado 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 100: Paritaria Permanente y Solución de Conflictos: Las partes constituirán una Comisión Paritaria Permanente la que será integrada por tres (3) representantes de cada sector, con el objeto de interpretar el alcance general y particular del mismo, y actualizarlo cuando las circunstancias así lo determinen o aconsejen.-**

***En el mismo contexto, las partes convienen que la aludida Comisión tendrá facultades para la resolución de conflictos colectivos, y se comprometen a que con carácter previo a la promoción de denuncias o presentaciones administrativas o judiciales, o a la declaración o adopción de medidas masivas de acción directa, notificarán a la contraparte, por medio fehaciente, la temática objeto de análisis, para el inicio de las negociaciones, las que se desarrollarán por un plazo máximo de quince (15) días hábiles, prorrogable por la voluntad conjunta de las partes.- En caso de divergencia entre las partes o de omisión de***

***pronunciamiento por dicha Comisión en el plazo estipulado, las partes deberán radicar la denuncia de conflicto ante la Autoridad Administrativa pertinente, para su tratamiento y decisión, manteniendo las partes todas sus potestades y derechos de ley.-***

***La violación de las condiciones estipuladas podrá ser denunciada ante la Autoridad de Aplicación a fin que adopte las medidas que hubieren de corresponder en ley.***

**ARTICULO 101:** 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 ambas partes signatarias todas las precauciones para que en tal fecha este totalmente diligenciada su presentación, sobre las bases de procedimientos dispuestos por las leyes vigentes.

**ARTICULO 102:** 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 103:** La violación de las condiciones estipuladas será considerada infracción, de conformidad con las leyes y disposiciones pertinentes.

**ARTICULO 104:** El Ministerio de Trabajo por intermedio de la Dirección de Relaciones de Trabajo, a solicitud de partes interesadas, expedirá copia debidamente autenticada del presente Convenio.

## **CAPITULO IX**

### **DISPOSICIONES ESPECIALES**

**ARTICULO 105:** **Cláusulas Transitorias. Declaraciones. Homologación:** ***Las partes manifiestan que en atención a los términos y alcances del Convenio Colectivo alcanzado, se conviene un plazo de paz social de ciento ochenta (180) días, dentro de los cuales se comprometen a no realizar medidas de acción directa generales o particulares, a excepción de aquellas que estén vinculadas con el cabal cumplimiento del presente Convenio.***

***Ambas partes solicitan la homologación del presente Convenio Colectivo, suscripto en el marco de las potestades legales.-***