

**FEDERACION TRABAJADORES  
DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACION**

CONVENIO COLECTIVO  
DE TRABAJO  
N° 710 / 15



**Incubación de Huevos**

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

<b>CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO Nro.</b>
---

**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 actividad de Incubación de huevos.

**CANTIDAD DE BENEFICIARIOS:** 10.000 (diez 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.

<b>CAPITULO I</b>
-------------------

**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, Victor Hugo Burgos, Daniel Leo, Juan Carlos Arriola 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 BENEFICIARIOS:** 10.000 (diez mil) Trabajadores.

**APLICACION DE LA CONVENCION**

**TRABAJADORES COMPRENDIDOS - ENUNCIACION DE ACTIVIDADES**

**ARTICULO 1:** Es beneficiario de esta Convención Colectiva todo el personal involucrado en este artículo y aquel que por sus funciones debería estarlo. Este personal debe ser dependiente de las empresas 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 haya o no ratificado este Convenio.

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

**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 meses 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 prorrogación 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

#### CONDICIONES GENERALES - DESCRIPCION DE TAREAS - AGRUPAMIENTO POR CATEGORIAS DEL PERSONAL DE PRODUCCION - SU CATEGORIZACION.

**ARTICULO 5:** A los fines de la ubicación del personal que podrán prestar servicios en: planta de incubación, sala de huevos, sala de transferencia, sala de clasificación, anexos y complementarios, se enuncian las siguientes categorías:

**OPERARIO/A NO CALIFICADO:** Es aquel trabajador/a que por falta de experiencia y conocimiento tiene a su cargo la realización de tareas generales, sin especificación alguna dentro de las tareas que hacen a la actividad.

**OPERARIO/A SEMICALIFICADO:** Es aquel trabajador/a que tiene a su cargo tareas generales y/o específicas que no requieren extrema capacitación ni experiencia.

**OPERARIO/A CALIFICADO:** Es el trabajador/a que con conocimiento y experiencia suficiente para realizar las tareas específicas del establecimiento en sala de huevos, transferencia y clasificación.

**OPERARIO/A ESPECIALIZADO:** Es aquel trabajador/a que debido a su conocimiento y experiencia en los trabajos que se desarrollan en la planta de incubación, tiene bajo su responsabilidad la ejecución, y el control del personal que los realiza en sala de huevos, transferencia y clasificación.

**SEXADORES - VACUNADORES:** Son aquellos operarios que determinan el sexo de los pollitos por vía cloacal u otra forma técnica incluyendo por ala y/o pluma. También estarán incluidos en esta categoría los operarios/as que realicen la tarea de vacunación de los pollitos.

**OFICIAL DE MANTENIMIENTO:** Es todo aquel trabajador que tiene exclusivamente la responsabilidad de mantener en condiciones normales de uso la parte mecánica y/o eléctrica del establecimiento procediendo a su reparación cuando fuere menester. Para este personal las herramientas deberán ser provistas por la empresa.

**MEDIO OFICIAL DE MANTENIMIENTO:** Es el trabajador que se encuentra en condiciones de efectuar las tareas dentro de su especialidad, pero que aún no ha adquirido la competencia necesaria para ejecutarla con la eficiencia, precisión, y conocimiento exigibles al Oficial.

#### ARTICULO 6: PERSONAL OBRERO MENSUALIZADO

Porteros/serenos  
Cocineras/os de comedor de personal  
Parquista jardinero  
Encargados/Capataces/Supervisores.

#### ARTICULO 6 bis:

Chofer - Chofer repartidor  
Ayudante de chofer

**CHOFERES Y CHOFERES REPARTIDORES:** Están comprendidos en el presente convenio el personal ocupado habitualmente en tareas de transporte de huevos fértiles y/o pollitos bebe ó pollitas bebe 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 otros 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 10, 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 7: PERSONAL ADMINISTRATIVO:** Considerase tal, al empleado/a afectado a tareas administrativas.

**Ayudante:** Es el empleado/a que efectúa trabajos que no requieren el ejercicio de criterio propio: Dactilógrafo, facturista, recepción, atención fichero, anotaciones y archivo.

**Sub-Auxiliar:** Integran esta categoría todos los empleados que realicen tareas que requieren práctica y criterio propio, conocimientos generales de la Organización y funciones de la Oficina en que actúan. En ésta categoría quedará comprendido aquel personal 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, 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).

**ARTICULO 8:** 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.

**ARTICULO 9:** En los recibos de pago deberá figurar la categoría del trabajador conforme al presente convenio, pudiendo las empresas utilizar el sistema o código de clasificación adoptado por las mismas y debidamente comunicado al trabajador.

### CAPITULO III

#### SALARIOS

**ARTICULO 10:** Se establece los siguientes salarios básicos de convenio

PERSONAL DE PRODUCCION	
Operario no Calificado	5807,86
Operario Semi Calificado	5954,17
Operario Calificado	6173,53
Operario Especializado	7627,65
Sexadores - Vacunadores	6877,77
PERSONAL DE MANTENIMIENTO	
Oficial	6877,77
Medio Oficial	6173,53
PERSONAL OBRERO MENSUALIZADO	
Chofer-Chofer repartidor	6877,77
Ayudante de chofer	5954,17
Porteros y Serenos	5954,17
Cocineros/as de Comedor de Personal	6173,53
Parquista Jardinero	5954,17
Encargados/Capataces/Supervisores	7627,65

PERSONAL ADMINISTRATIVO	
Ayudantes	5807,86
Sub-Auxiliar	5954,17
Auxiliar	6173,53
Por ARTICULO 6 BIS (Nota) por Km recorrido	0,45
Por ARTICULO 11	
Por comida	
Por hospedaje	
Por ARTICULO 12	
Por Título	389,28

**ARTICULO 11:** 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 12:** 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 13:** En caso de que un trabajador/a este gozando de su descanso semanal correspondiente y sea citado por la empresa para reemplazar a otro trabajador/a por cualquier motivo percibirá su salario con un incremento del cien por ciento (100 %).

**ARTICULO 14:** Todo trabajador que se desempeñe en horario nocturno deberá percibir su jornal con un incremento del quince por ciento (15 %) por hora trabajada.

#### CAPITULO IV

##### CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO - CONDICIONES REGULADORAS DE LA ACTIVIDAD

**ARTICULO 15:** 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 respetar las normas internas de la empresa; las mismas deberán guardar relación con el principio de la equidad y de buena fe que corresponde a un buen empleador y empleado.

**ARTICULO 16:** Las empresas estarán obligadas a remitir mensualmente el listado del personal en actividad, discriminando en forma individual las retenciones y aportes sindicales y sociales.

**ARTICULO 17:** El operario de planta de incubación, habiendo trabajo específico para realizar no deberá ser relevado de su puesto ni mandado a hacer otro tipo de tareas ajenas a la incubación.

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

**ARTICULO 19:** 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 20:** El pago de las remuneraciones deberá hacerse en días hábiles, en el lugar de trabajo y durante las horas de prestación de servicio, ó mediante depósito en caja de ahorro (cuenta sueldo), de conformidad con las leyes vigentes.

**ARTICULO 21:** Para el salario básico de los mayores de 18 años la antigüedad deberá tomarse a partir de la fecha de ingreso al establecimiento.

**ARTICULO 22:** 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 23:** 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 24:** 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 25:** La renovación de contrato de trabajo a plazo fijo significará, en forma automática, la conversión del mismo en un contrato de trabajo por tiempo indeterminado.

**ARTICULO 26:** 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 27:** 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 28:** Queda establecido que en ningún caso se podrá pactar condiciones menos favorables para los trabajadores, que las dispuestas en las normas legales, esta Convención Colectiva de Trabajo o laudo con fuerza de tal, que resulte contraria a la misma. Tales actos harán nulas las condiciones pactadas.

**ARTICULO 29:** Si esta Convención Colectiva de Trabajo establece normas mas favorables a los trabajadores que las establecidas por leyes vigentes, serán validas y de aplicación. Las que reúnan los requisitos formales exigidos por la ley y que hubieren sido individualizadas, no estarán sujetas a prueba a juicio.

**ARTICULO 30:** 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 de ejercicio de derechos provenientes de su extinción, salvo los casos de conciliación de litigios ante autoridad competente.

**ARTICULO 31:** El silencio del empleador, ante la intimación hecha por el trabajador de modo fehaciente, relativa al cumplimiento e incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, de leyes vigentes o de esta Convención Colectiva de Trabajo, sea al tiempo de su formalización, ejecución, reanudación, extinción o cualquier otra circunstancia que haga que se creen, modifiquen o extingan derechos derivados de los mismos, será 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 superior a cinco días hábiles.

##### DE LAS CATEGORIAS SUPERIORES

**ARTICULO 32:** 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 existiere 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.

En caso de que la suplencia se prolongue por más de tres (3) meses corridos o en cinco (5) meses alternados en un plazo máximo de doce (12) meses, el suplente pasará a cobrar en forma permanente el salario del obrero/a reemplazado.

#### **VACANTES EN CATEGORIAS SUPERIORES**

**ARTICULO 33:** Cuando exista una vacante en el Establecimiento, todo trabajador del mismo tendrá prioridad, respecto de terceros, para ocupar un puesto de categoría superior, siempre que exista igualdad de capacidad a juicio de la empresa. Si hubiera más de una persona en esa condición, la empresa considerará la antigüedad de los trabajadores para decidir quien ocupará la vacante.

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

**ARTICULO 34:** 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.

**ARTICULO 35:** Todo empleado/a administrativo a que se refiere el artículo 7º que por razones de cualquier circunstancia tuviere que desempeñar tareas de una categoría superior a la que ocupa normalmente percibirá el sueldo de la categoría superior en forma definitiva.

**ARTICULO 36:** En los viajes de larga distancia, en los cuales el ayudante de conductor con registro tenga la obligación de alternar en su conducción con el chofer titular, percibirá el salario básico de conductor. Se considerarán viajes de larga distancia todos aquellos que sobrepasen los cuatrocientos kilómetros de recorrido.

**ARTICULO 37:** Cuando se produzcan vacantes de conductores se dará preferencia para cubrir las mismas a los ayudantes con registro, por orden de antigüedad, siempre que reúnan las condiciones de capacidad y confianza necesarias.

#### **REGIMEN DE VACANTES**

**ARTICULO 38:** 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 fueren 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 39:** Cuando un establecimiento incorpora una máquina nueva, dará preferencia en el aprendizaje de la misma a los trabajadores que resulten suplantados en su especialidad atendiendo al orden de capacidad y antigüedad en el cargo.

#### **JORNADA DE TRABAJO - HORARIOS – DESCANSOS - EXTENSION DE LA JORNADA DE TRABAJO**

**ARTICULO 40:** La jornada laboral será de 48 hs. semanales. En los turnos de horario corrido, la firma empleadora otorgará media hora de descanso sin merma del salario habitual. Al personal ocupado en turnos alternos, se le otorgará quince minutos de descanso por turno y también pagos.

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

**ARTICULO 41:** Las pausas entre jornada y jornada de labor no podrán ser inferior a doce horas.

#### **SUSPENSION DE JORNADA DE TRABAJO**

**ARTICULO 42:** 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 ciento por ciento de la jornada laboral. Con igual derecho estarán aquellos trabajadores que habiendo iniciado el trabajo, fueron suspendidos en sus tareas por decisión de la empresa.

### **CAPITULO V**

#### **CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO**

**ARTICULO 43: 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 44: 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 constancia de los médicos del empleado y de la empresa. Dicho cambio de tareas no significará que la empleada adquiera derechos cuando cesaren las causas que las motivaren.

**ARTICULO 45:** Por razones particulares y a solicitud escrita del trabajador/a 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 otorgará si la acumulación de este beneficio no perjudica la capacidad normal de producción de la sección en los días solicitados.

#### **PROTECCION DE LOS TRABAJADORES CON CAPACIDADES DIFERENTES - DISCAPACITADOS**

**ARTICULO 46:** 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.

**ARTICULO 47: 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° 491/07 o el que en el futuro lo reemplace, de conformidad a lo preceptuado en el Art. 9º 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 párrafo primero, relativo a facultades y mandato de la representación sindical, manifiesta que sujeto a la homologación ministerial, acuerda en cumplimiento de la normativa vigente en actuar como agente de retención del aporte, el que se depositará en la cuenta habilitada de cada sindicato de primer grado, afiliado a la F.T.I.A., que corresponda al establecimiento respectivo, dentro de los 15 días posteriores al mes que se devenguen.-

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

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

a) 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 Empresaria**

- b) 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° 613/10 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, Sucursal número 0046-Carlos Calvo, a nombre de la F.T.I.A. o en la que ésta habilitase en el futuro.
- c) 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 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 48:** Los empleadores deberán cumplimentar con las disposiciones de la ley de seguridad e higiene vigente.

**ARTICULO 49:** 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 50:** El trabajador/a está obligado a cumplir con las disposiciones sanitarias vigentes emanadas de los organismos competentes.

#### **PROVISION DE ROPA DE TRABAJO**

**ARTICULO 51:** La firma empleadora proveerá al ingreso del trabajador/a para ser exclusivamente usado en el establecimiento, dos equipos completos de trabajo y luego 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 proveerse de delantal y calzado impermeable.

El personal con cabellos largos y/o barba, deberá utilizar cofia y/o barbijo respectivamente, en aquellas actividades en que por sus características se puedan producir riesgos para los usuarios o para los consumidores del alimento.

**ARTICULO 52:** 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 53:** 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 54:** 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 55:** 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 como así también proceder a su devolución al finalizar su relación de trabajo.

**ARTICULO 56: 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 reemplazará 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 57: 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 58: BOTIQUINES:** En cada establecimiento se habilitará un botiquín de primeros auxilios conforme a las leyes vigentes.

**ARTICULO 59: 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, continuarán con el mismo.

**ARTICULO 60: AGUA FRESCA:** Las empresas están obligadas a proveer agua fresca al personal, la que será suministrada en las mejores condiciones de higiene.

**ARTICULO 61: COMEDORES:** El establecimiento de acuerdo a 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 62:** 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 63: ENFERMEDAD DEL TRABAJADOR:** La licencia por enfermedad continua o alternada, será acordada por la empresa según las leyes laborales vigentes.

a) Comenzando el plazo de reserva de puesto y por única vez durante un mes la empresa abonará 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 cesará en caso de reintegro del trabajador a sus tareas.

b) La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurrido 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 ésta 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, comunicará 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 la ausencia 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 se efectuará en el lugar en que se encuentre el trabajador, si a éste no le fuera posible deambular.

**ARTICULO 64:** 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 el 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 computarán días corridos.

#### **ACCIDENTES DE TRABAJO**

**ARTICULO 65:** En los casos de accidentes de trabajo previstos en la Ley 24.557, el empleador abonará desde el primer día, el cien por ciento (100%) del salario correspondiente.

#### **COOPERATIVAS**

**ARTICULO 66:** **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 67:** 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; y cuando no, contemplará la empresa la posibilidad de hacerlo.

c) Por solicitud expresa de los trabajadores, la empresa podrá conceder a los mismos la licencia anual ordinaria entre el 1º 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 Septiembre de cada año, hasta la tercera parte su licencia anual entre el 1º de Mayo y el 30 de Septiembre del año siguiente, previa autorización del empleador.

#### **LICENCIAS ESPECIALES**

**ARTICULO 68:** 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 y/o Provincial correspondiente, 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 justificará como licencia con goce de sueldo, hasta doce hábiles por estudios secundarios y hasta dieciséis días para rendir examen, que podrán tomar en periodos no mayores de dos días hábiles por exámenes. Indefectiblemente, en cada oportunidad deberá presentar comprobante de haber rendido las pruebas respectivas. No se otorgará esta licencia para rendir materias en las que el estudiante hubiera sido reprobado en dos oportunidades anteriores.

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

**ARTICULO 69:** LICENCIA DEPORTIVA: La empresa acordará a sus trabajadores los beneficios que establezcan las disposiciones y leyes vigentes en esta materia.

**ARTICULO 70:** 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 71:** La Empresa otorgará licencias pagas por las siguientes causas

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

En las licencias referidas en los incisos b) y c), cuando el trabajador tenga mas de un año de antigüedad en el establecimiento se le otorgará un día hábil suplementario si el deceso hubiere ocurrido a mas 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 (diez) días corridos. A pedido del mismo, se le agregarán a la licencia anual ordinaria.

e) Cuando el casamiento de hijo/a coincida con la jornada de labor el trabajador/a se le considerará justificada la inasistencia y se le abonará 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 justificará y abonará hasta medio día y en todos los casos el valor de la libreta.

i) Todo trabajador/a gozará de franco con percepción de haberes el día que concurra a donar sangre o el día siguiente si de acuerdo a su horario habitual lo hubiera trabajado.

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 72:** 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 abonarán 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 73:** SALARIO FAMILIAR: De acuerdo a la ley vigente.

**ARTICULO 74:** GASTOS DE SEPELIO: La Empresa abonará por defunción de padre, madre, esposa/o, ó hijos del trabajador, un subsidio por única vez equivalente al 33% de su sueldo básico mensual para gastos de sepelio; en caso de que hubiera dos ó más familiares con derecho a dicho beneficio y para el fallecimiento de padre, madre ó hijos, se le otorgará a quien hubiere convivido con ellos ó en su defecto al de mayor antigüedad.

##### **SUBSIDIO POR JUBILACION**

**ARTICULO 75:** 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 hasta 19 años: 1 mes de su último sueldo.
- De 20 hasta 26 años: 2 meses de su último sueldo.
- Con mas de 27 años: 3 meses de su último sueldo.

**ARTICULO 76:** 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.

**ARTICULO 77:** Cuando el trabajador decidiera iniciar los trámites tendientes a obtener el beneficio de la jubilación, la empresa deberá extender a su solicitud, el certificado de servicio correspondiente.

##### **ANTIGÜEDAD COMPUTO**

**ARTICULO 78:** Exclusivamente a los fines de determinar el pago de la asignación por antigüedad del trabajador/a el cómputo del tiempo de servicio se calculará a partir del primer día de ingreso al establecimiento. Cuando el trabajador, habiendo cesado en su relación de dependencia con un empleador por cualquier causa, volviera a trabajar con el mismo, se le acumulará la antigüedad anterior. En todos los casos se aplicará lo dispuesto por el art. 18 de la L.C.T."

**ARTICULO 79:** 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 80:** Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo que presten servicios en establecimientos situados en las Provincias y Territorio que se detallan a continuación, percibirán un adicional calculado sobre 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.

#### CAPITULO IX

##### **REPRESENTACION GREMIAL - SISTEMA DE RECLAMACIONES**

**ARTICULO 81:** COMISION DE RELACIONES INTERNAS: Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio tendrán su representación en cada establecimiento por intermedio de las Comisiones 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 82:** INTEGRACION: La Comisión de Relaciones Internas de los Sindicatos adheridos a F.T.I.A. se integrará de la siguiente manera:

- De 5 a 20 trabajadores : 1 Delegado
- De 21 a 40 trabajadores : 2 Delegados
- De 41 a 70 trabajadores : 3 Delegados
- De 71 en adelante se agregará 1 delegado mas, cada 100 trabajadores.

**ARTICULO 83:** En los establecimientos que tengan mas de un turno de trabajo, habrá un Delegado por turno, como mínimo.

**ARTICULO 84:** Cuando la Comisión de Relaciones Internas esté compuesta por tres o mas Delegados funcionará en todos los supuestos de actuación como cuerpo colegiado, y sus decisiones se adoptaran por simple mayoría.

**ARTICULO 85:** 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 86:** 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 Sindicato adherido respectivo de un año. Los establecimientos de reciente instalación quedan exceptuados del requisito de contar con una antigüedad mínima en el empleo. No haber sido condenado por delitos dolosos.

**ARTICULO 87:** DURACION DEL MANDATO: Los integrantes de la Comisión Interna durarán 2 (dos) años en su gestión, pudiendo ser reelectos.

**ARTICULO 88:** FUNCION DE LA COMISION DE RELACIONES INTERNAS: Las Comisiones de Relaciones Internas tendrán las siguientes funciones:

- a) Velar por el cumplimiento del presente Convenio.
- b) Contar con las facilidades necesarias para el mejor desempeño de sus funciones. A tal efecto la Empresa facilitará un lugar adecuado 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 indisciplinas;
- d) No tomar decisiones de carácter individual en ninguna circunstancia;
- e) Presentar a la Dirección del Establecimiento o a la persona que este designe todos los asuntos inherentes al cometido de sus funciones;
- f) Elevar al Sindicato adherido respectivo todos los asuntos en que no hubiera acuerdo con la Dirección.

**ARTICULO 89:** NORMAS PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LA COMISION DE RELACIONES INTERNAS: Los actos de las Comisiones de Relaciones Internas se ajustaran a las siguientes normas:

- a) Las actividades de las Comisiones de Relaciones Internas, se desarrollaran en forma de no constituir una perturbación en la marcha del establecimiento, ni intervenir en el ejercicio de las facultades de la Dirección del mismo.
- b) Las reuniones con la Comisión de Relaciones Internas se realizarán en los horarios que en cada establecimiento convengan las partes, dentro de la jornada legal de trabajo.
- c) Los Delegados no podrán abandonar sus tareas para ocuparse de asuntos gremiales ni realizar en horario de trabajo actividades gremiales sin previo aviso expreso a la Dirección, encargado, capataz 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 comunicar a su inmediato superior el abandono de sus tareas para cumplir con las funciones a que esta supeditado por mandato de sus compañeros.

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

e) La Dirección estudiará las cuestiones planteadas y dará una contestación definitiva a las mismas en un plazo no mayor a 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 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 el 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 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 la Ley, convenios o problemas de su propio establecimiento, se le otorgará un permiso pago de hasta 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 tareas 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 autoridades para la realización de funciones gremiales serán otorgadas de tal manera que el representante gremial pueda cumplir su cometido.

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

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

**ARTICULO 90:** 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. Así mismo, dicha vitrina o pizarrón se utilizará para las comunicaciones de la empresa a su personal.

**ARTICULO 91:** 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 (1) año a partir de la cesación de las mismas.

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

**ARTICULO 92:** PARITARIA PERMANENTE DE INTERPRETACIÓN - 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 93:** Se deja establecido que la Comisión Paritaria que discutirá la revisión de la Convención Colectiva de Trabajo vigente, iniciará su cometido cuarenta y cinco (45) días antes de la fecha de vencimiento de la presente Convención, debiendo tomar la Federación Trabajadores de Industrias de la Alimentación, todas las precauciones para que en tal fecha este totalmente diligenciada su presentación, sobre las bases de procedimiento dispuestos por las leyes vigentes.

**ARTICULO 94:** El Ministerio de Trabajo será el organismo de aplicación y vigilará el cumplimiento del presente Convenio, quedando las partes obligadas a la estricta observancia de las condiciones fijadas.

**ARTICULO 95:** La violación de las condiciones estipuladas será considerada infracción, de conformidad con las leyes y disposiciones pertinentes.

#### **DISPOSICIONES ESPECIALES**

**ARTICULO 96:** Las partes acuerdan una contribución extraordinaria por única vez a favor de la obra social OSPIA de pesos cien (\$100) por cada trabajador convenionado, la que será abonada de la misma forma en que se pagan los aportes y contribuciones de la ley 23.660, a cargo de los empleadores a los que se les aplica el presente convenio, a materializarse durante el mes de Julio del año en curso.-

**ARTICULO 97:** 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,  
Emprego y Seguridad Social

5669

Expediente N° 1629833/14

**CÉDULA DE NOTIFICACIÓN**

BUENOS AIRES, 7 de mayo de 2015

SEÑORES:

**FEDERACION TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA ALIMENTACION  
DOMICILIO: ESTADOS UNIDOS 1474/6 (CONSTITUIDO)  
CIUDAD AUTONOMA DE BUENOS AIRES**

Notifico a Ud., con copia debidamente autenticada, la Resolución S.T. N° 548/15, homologatoria del Acuerdo que ha quedado registrado bajo el N° 710/15. Dirección de Negociación Colectiva - Departamento de Relaciones Laborales N° 1 Av. Callao 114/128 - Ciudad de Buenos Aires.

**QUEDAN Uds. DEBIDAMENTE NOTIFICADOS.**

LD

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



Ministerio de Trabajo,  
Emprego y Seguridad Social

548

SECRETARIA DE TRABAJO

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- Declárase homologado el convenio colectivo de trabajo conjuntamente con su acto complementaria, celebrados entre la FEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA ALIMENTACIÓN por el sector gremial y la CÁMARA ARGENTINA DE PRODUCTORES AVICOLAS (C.A.P.A.), que consta a fojas 210 y 111 respectivamente, del Expediente N° 1629.833/14 conforme a lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (l.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 AVICOLAS (C.A.P.A.) prevista en los incisos b) y d) del Artículo 47 del Convenio Colectivo de Trabajo, conforme los fundamentos explicitados en el considerando séxto de la presente.

ARTÍCULO 3°.- Regístrese la presente Resolución por la Dirección General de Registro, Gestión y Archivo Documental dependiente de la SUBSECRETARIA DE COORDINACIÓN. Cumplido, pase a la Dirección de Negociación Colectiva a fin de que el Departamento de Coordinación registre el presente Convenio Colectivo de Trabajo conjuntamente con su acto complementaria, referentes a fojas 210 y 111 respectivamente, del Expediente N° 1629.833/14.

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 tipo indemnizatorio de acuerdo a lo establecido en el artículo 246 de la Ley N° 20.744 (l.o. 1976) y sus modificaciones. Finalmente, procédase a la guarda del presente en el legajo del Convenio Colectivo de Trabajo N° 613/10.

ARTÍCULO 5°.- Hagase saber que en el momento de que este MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, no otorgue la publicación de carácter gratuito del convenio homologado, resulta aplicable lo dispuesto en el tercer párrafo del Artículo 5° de la Ley N° 14.250 (l.o. 2004).

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

RESOLUCIÓN S.T. N°

548  
DRA. ROSA MARÍA  
SECRETARÍA DE TRABAJO

D.N.R.T.  
3

D.N.R.T.  
3



***FEDERACIÓN TRABAJADORES DE INDUSTRIAS  
DE LA ALIMENTACIÓN***

República Argentina  
Personería Gremial N° 478 - Adherida a la C.G.T.

Estados Unidos 1474/76 • C1101ABD Ciudad Aut. de Buenos Aires  
Tel.Fax: (011) 4305-2722 / 4405 / 5240 / 8012 / 8041 / (011) 4306-8027