

SINDICATO TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA ALIMENTACION

S.T.I.A.

C.G.T.

Enrique Carbó 986

stiaparana2017@gmail.com



Adherida a F.T.I.A.

Tel: 0343 - 4232402

(3100) Paraná – E.R.

DELEGACION PARANA

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 724/15

Buenos Aires, 1 de junio de 2015

B.O.: 20/1/16

Vigencia: 13/10/15

Alimentación. Rama: procesamiento de aves.

Nota: ver escalas salariales al final del convenio.

Partes intervinientes: Federación Trabajadores de Industrias de la Alimentación y Centro de Empresas Procesadoras Avícolas.

Lugar y fecha de ordenamiento convencional: Buenos Aires, 1 de junio de 2015.

Actividad y categoría de trabajadores a que se refiere: trabajadores/as, empleados/as que presten servicios en la actividad de procesamiento de aves.

Cantidad de beneficiarios: quince mil trabajadores.

Período de vigencia: tres años a partir de su homologación, conforme con la legislación vigente a la fecha, art. 6, de la Ley 14.250, concordante con la Ley 25.877.

Ambito de aplicación: todo el territorio de la Nación.

CAPITULO I - Partes intervinientes. Partes signatarias

Federación Trabajadores de Industrias de la Alimentación, con domicilio real en la calle Estados Unidos 1474/76 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, integrada por los Sres. Luis Bernabé Morán, Héctor Ramón Morcillo, José Francisco Varela, Rodolfo Amado Daer, Juan Carlos Roberi, Norma Viviana Córdoba, Enrique Segundo Faraldo, Silvia Noemí Villarreal, Roberto Navarro, Antonia del Valle Reynoso, Oscar Aníbal Lana, Ricardo Daniel Bertero, Juan Gustavo Huilcapan, Carlos Antonio Ortiz, Luis Emilio Nuñez, Antonio Zenon Cardozo, José del Rosario Medina, Víctor Hugo Burgos y Ariel Sayas y como asesor el Dr. Adolfo Matarrese, por el sector sindical; y el Centro de Empresas Procesadoras Avícolas, con domicilio real en la calle Corrientes 127, 5 piso, Of. 515/516, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, integrada por los Sres. Roberto Jesús Domenech, Carlos Alberto Sinesi, Jorge Kozono, Cristian Giordano, Arturo

Deymonnaz, Cristina Cisneros y Julio Patiño y como asesor letrado el Dr. Eduardo Viñales, por el sector empresario.

Cantidad de beneficiarios: quince mil trabajadores.

Aplicación de la convención

Trabajadores comprendidos, enunciación de actividades

Art. 1 – Es beneficiario de esta convención colectiva todo el personal involucrado en este artículo y aquél que por sus funciones debería estarlo. Este personal debe ser dependiente de las empresas de las diferentes especialidades de la industria de la alimentación, estén sus empleadores o titulares afiliados o no a la entidad empresaria firmante de este acuerdo y hayan o no ratificado este convenio.

La presente convención colectiva comprende a trabajadores/as, empleados/as que presten servicios en la actividad de procesamiento de aves.

Ambito de aplicación

Art. 2 – Esta convención será de aplicación en todo el territorio de la Nación.

Vigencia temporal

Art. 3 – Se acuerda otorgar al presente convenio colectivo la vigencia de tres años contados a partir de la fecha de la firma u homologación, conforme con la legislación vigente a la fecha, art. 6, de la Ley 14.250, concordante con la Ley 25.877.

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

10 de marzo - “Día del trabajador de la alimentación”

Art. 4 – Fijase el día 10 de marzo de cada año como “Día del trabajador de la alimentación”, siendo feriado obligatorio. Se determina que el día lunes anterior al 10 de marzo de cada año se gozará de dicho feriado, siempre que el mismo caiga de lunes a viernes, debiendo las empresas abonar en todos los casos el salario correspondiente a todos/as los/as trabajadores/as comprendidos en la presente convención en las condiciones que rigen para tener derecho al pago de los feriados nacionales. En los casos en que el 10 de marzo coincida en sábado, domingo o lunes, se celebrará el mismo día en las condiciones antes mencionadas.

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

CAPITULO II - Procesamiento e industrialización de pollos, gallinas, pavos, etc., aves en general

Descripción de tareas. Agrupamiento por categorías del personal jornalizado. Su categorización

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

Grupo 1 - operarios generales: son los operarios recientemente ingresados que realicen tareas específicas de otros grupos hasta noventa días de antigüedad.

Grupo 2: sacador de grasa; sacador de carcaza; preparador y colocador de bolsa; abastecedor de hielo; repasador de plumas; encajonador sin pesaje y sin clasificación; provisión de cajas, cajones y bolsones; abastecedor de menudos; raspador de carcaza.

Grupo 3: colocador de hielo en cajones a pala o con máquinas; extractor o vaciador de vísceras; colocador y envasador de menudo; cierre de bolsones; afilador de herramienta; colocador de tarjetas de identificación; operarios de lavado de canastos; etiquetador; fechador de bolsas; sacador de piel; recibidor de presas; colocador de pollos en bandeja; cambio y/o transporte de canasto cargados; embolsado de pollos individuales; descarga y carga de jaulas en camión.

Grupo 4: operador máquina de menudos primer y segundo corte; armador de pollos; cargador en conos; colgador en eviscerado; extractor de pulmones; cortador de cogote; cortador de piel de cogote; extractor de panza; extractor de hígado; limpieza de panza; clavador tapa de cajones y/o sunchador; colgador salida chiller; operario de limpieza de planta; sacabuches; evisceradores; colgador de hígado o panza; trozadores de aves; palletizador de producto terminado.

Grupo 5: clasificación de empaque; revisador eviscerado con descolgado; matador; operario de cámara; balancero; control final y/o inspección por muestreo por cajones; operadores de máquinas; clasificador o embandejador de trozado; deshuesadores o fileteadores de aves manuales; cargadores de despacho o expedición; conductores de autoelevadores, zorras, o sistemas similares, etc.; colgador de aves vivas; clasificador y distribuidor de aves para trozado.

– Industrialización de aves cocidas:

Categoría 3: integran la siguiente categoría todos/as aquellos/as operarios/as que realicen las siguientes tareas: abastecedor de aves cocidas a las mesas de elaboración; retiran carne deshuesada de aves cocida de mesa de elaboración; retiran huesos de aves cocidas de mesa de elaboración.

Categoría 4: integran la siguiente categoría todos/as aquellos/as operarios/as que realicen las siguientes tareas: separador de pulpa, piel y hueso; separador de recibos de huesos, piel y vena en cinta continua; transferencia de canasto; operador de cilindro congelado; desmenuzado de gallina cocida de mesa y operador de zaranda.

Categoría 5: integran esta categoría todos/as los/as operarios/as que tengan las siguientes tareas: cocido de aves; clasificador por tamaño de aves cubeteadas; operador envase secundario y cámara.

– Tratamiento e industrialización de plumas, vísceras, sangre y otros:

Grupo 4 - recibidores de plumas: son los operarios que operan la pala mini cargadora para alimentar los transportadores de carga de digestores de plumas.

Grupo 4 - recibidores y cargadores de digestores de vísceras y cebo: son los operarios que reciben las materias primas y realizan la carga de los digestores por medio de los transportes helicoidales, operación de las bombas de vacío, de pulmones y de cebos.

Grupo 4 - cargadores de plumas y procesadores de sangre: son los operarios de la carga de los digestores de pluma, teniendo a su cargo el procesado y centrifugado de la sangre.

Grupo 5 - digestores de plumas: son los operarios que realizan el proceso de cocción de las plumas y la sangre.

Grupo 5 - digestores y prensado de vísceras: son los operarios que realizan el proceso de cocción de las vísceras y decomisos de faena, con la colaboración de otros operarios realizan el prensado extracción aceite.

Grupo 5 - operadores de molineras: son los operarios que realizan la molienda de harina de plumas y vísceras y controlan la dosificación del bactericida.

Grupo 5 - operadores de expedición: son los operarios encargados de la carga de productos terminados del sector, utilizando autoelevadores o sistemas similares.

– Industrialización, elaboración, procesado y especialidades de productos de origen avícola prefritos y congelados:

Grupo 3: abastecedores: son los operarios encargados de proveer la pasta a las máquinas formadoras.

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

Soladores: son los operarios que sellan las bolsas individuales de los productos.

Embaladores: son los operarios que colocan las bolsas selladas en cajas individuales.

Envasadores: son los operarios que en la cinta de embolsado colocan el producto en bolsas individuales.

Grupo 4: elaboradores de pastas: son los operarios encargados de la elaboración de pastas en las máquinas mezcladoras.

Controladores de productos: son los operarios que reciben el producto a granel proveniente de las líneas.

Paletizadores: son los operarios que estiban las cajas sobre pallets.

– Auxiliar máquina envasadora:

Grupo 5: operadores de máquinas formadoras: son los operarios que manejan la máquina formadora.

– Operadores de máquinas envasadoras:

Preparadores de mezclas: son los operarios encargados de la preparación de los ingredientes para la mezcla de los distintos productos.

Deshuesadores, fileteadores: son los operarios encargados de deshuesar o filetear los distintos productos.

Balanceros: son los operarios encargados del pesaje de los distintos productos.

Camaristas: son los operarios que ingresan y extraen productos en las cámaras de frío.

– Procesado de garras:

Grupo 4: peladores de garras: son los operarios que operan la máquina peladora de garras.

Clasificación de garras: son los operarios que clasifican las garras.

Grupo 5: pesajes y embalajes de garras: son los operarios que efectúan el pesaje y embalaje del producto terminado.

Del personal de mantenimiento y oficios varios

Art. 6 – Ayudante: es el trabajador que se encuentra en condiciones de asistir al personal de mantenimiento en sus tareas. Pero no las realiza sin el control o dirección de un superior a su categoría.

Medio oficial: es el trabajador que se encuentra en condiciones de efectuar tareas de esta categoría, pero no ha adquirido la competencia necesaria para ejecutar cualquier trabajo dentro de su especialidad con la eficacia y precisión exigible al oficial.

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

Oficial: quedan comprendidos en esta categoría los trabajadores que han adquirido un oficio determinado y que ejecutan con precisión y eficacia cualquier trabajo dentro de su especialidad: pintor, herrero, albañil, carpintero, zingero, plomero, electricista de montaje y edificio, mecánico de mecanismo simples, soldador eléctrica y autógena, engrasador de máquina y vehículos, cloaquista y vidriero, mantenimiento de vehículos y automotores, cargador y controlador de baterías, pintor a duco y de vehículo, zingeros, pañoleros, operador de pileta de purificación y/o efluentes. Igualmente integra este grupo el trabajador de sanidad y saneamiento que se encuentra capacitado con un grado de especialización y formación teórico-práctico en la limpieza y saneamiento de equipos, instalaciones y áreas comunes. Deberá recibir capacitación habilitante.

Oficial multiple y/o técnico de mantenimiento: quedan comprendidos en esta categoría los trabajadores que tienen bajo su responsabilidad el mantenimiento de máquinas, equipos, instalaciones y sistemas que utilizan diversas tecnologías, tales como: electrónica, mecánica, termodinámica, neumática, hidráulica.

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

Oficial matriculado y/o especializado: es el trabajador que realiza tareas específicas de la actividad donde por exigencias comunales, provinciales y/o nacionales deberá contar con título habilitante (por ej.: calderistas, foguistas, digestores, etcétera) y/o especializados: mecánico de refrigeración, calderas y compresores, mecánico diesel especializado máquinas de usinas, operadores de túnel vertical, operadores de túnel de frío, hidráulico y neumática, electricista y/o electrónicos especializados en una de estas áreas: automatización, máquinas automáticas, servomecanismos, sistemas de control.

– Encargado y programador de mantenimiento:

Encargado de turnos: es el trabajador que tiene bajo su responsabilidad el mantenimiento de un turno o grupo de trabajadores de mantenimiento (ayudantes, medio oficial, oficiales, oficiales múltiples, oficiales matriculados y/o especializados).

Programador de mantenimiento: es el trabajador que tiene bajo su responsabilidad programar distribuir y solicitar recursos para realizar el mantenimiento preventivo y programado.

Del personal obrero mensualizado

Art. 7 – Para mensualizar el salario de los trabajadores jornalizados deberán por veinticinco días o por doscientas horas el jornal del grupo a que correspondiere, incluyendo la antigüedad.

Art. 8 – Grupo A: celadores, cuidadores, ayudantes de chofer sin conducción vehículo.

Grupo B: porteros y serenos, ayudantes de chofer con registro de conductor.

Grupo C: chofer, chofer repartidor, choferes de traslado de aves vivas y choferes de larga distancia.

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

Descansos compensatorios

Art. 9 – A los efectos de establecer el descanso compensatorio en el lugar de residencia a los conductores de camiones de larga distancia, se establece que los mismos deberán gozar de un descanso compensatorio de treinta seis horas continuadas cada cinco días y medio de trabajo, independientemente de las horas trabajadas. Estos descansos compensatorios serán

acumulativos cuando la jornada se prolongue más allá de los cinco días y medio de trabajo mencionado, en proporción a los días de trabajo. Estos descansos comenzarán a computarse a partir de la llegada del trabajador al lugar donde está autorizado a dejar el vehículo.

Del personal administrativo y mensualizado. Su categorización

Art. 10 – Categoría 1: cadetes, personal de limpieza, ordenanzas.

Categoría 2: telefonistas, recepcionistas, archivos, dactilógrafas, ficheros, auxiliar de correspondencia, choferes de administración.

Categoría 3: auxiliares de enfermería, facturistas, auxiliares de créditos, auxiliares de cuentas corrientes, calculistas, ayudante pañolero, personal de compra y venta juniors.

Categoría 4: empleados de recepción de materias primas, empleados de cargas, balanceros, enfermeros, cuentacorrentistas, empleados de depósitos materiales, pañoleros, encargado comedor.

Categoría 5: cajeros, analistas de cuentas, segundo capataz, auxiliar de laboratorio, dibujantes con título habilitante, promotores y repositores, control de calidad.

Categoría 6: laboratoristas, empleado de impuestos, empleado de seguros, liquidador de sueldos y jornales, operador de procesamientos, empleados de importación y exportación, capataz, personal de ventas seniors, personal de compras, seniors, líderes, programador de sistemas de mantenimiento. Encargados de trámites bancarios, supervisores, segundo jefe de turno, encargados o que cumplan funciones similares con otras denominaciones.

Art. 11 – Todo/a trabajador/a que realice más de una tarea que especifique este convenio cobrará el jornal de la categoría más alta desarrollada.

CAPITULO III - Salarios

Art. 12 – Planillas de salarios básicos:

Planilla de salarios básicos	1/4 al 31/7/15	1/8 al 30/11/15	1/12/15 al 31/3/16
Personal jornalizado			
Grupo 1	53,88	57,59	61,31
Grupo 2	55,26	59,07	62,88
Grupo 3	57,35	61,31	65,27
Grupo 4	60,34	64,50	68,66
Grupo 5	63,10	67,45	71,80
Personal de mantenimiento y oficios varios			
Ayudante	59,95	64,08	68,22
Medio oficial	62,49	66,80	71,11
Oficial	72,20	77,18	82,16
Oficial múltiple	73,97	79,07	84,17
Oficial matriculado y	74,74	79,90	85,05

especializado			
Personal obrero mensualizado			
Grupo "A"	11.444,94	12.234,25	13.023,56
Grupo "B"	12.049,79	12.880,81	13.711,83
Grupo "C"	12.596,17	13.464,87	14.333,57
Nota: art. 8 - C.C.T. vigente	14.758,31	15.776,12	16.793,94
Personal administrativo			
Categoría "1"	11.444,94	12.234,25	13.023,56
Categoría "2"	12.049,79	12.880,81	13.711,83
Categoría "3"	12.596,17	13.464,87	14.333,57
Categoría "4"	13.162,04	14.069,77	14.977,50
Categoría "5"	13.737,63	14.685,05	15.632,48
Categoría "6"	14.313,22	15.300,34	16.287,45

Art. 13 – Las partes han discutido los valores horarios y mensuales correspondientes a los nuevos básicos de convenio, los que podrán absorber hasta su concurrencia solamente los aumentos dados "a cuenta", en ese concepto, en recibo de sueldo, si fueron otorgados dentro del último período salarial acordado.

CAPITULO IV - Condiciones generales del trabajo

Condiciones reguladoras de la actividad

Art. 14 – Todo/a trabajador/a debe conocer y tener claramente establecida la función específica que le corresponde en su rol de trabajo, así como también deberá conocer, respetar y cumplir las normas internas existentes en la empresa, debiendo las mismas guardar relación con el principio de equidad y solidaridad que corresponda a un buen empleador y trabajador siendo partes primordiales y beneficiarias de las normas que engloba la patronal, los trabajadores y el sindicato representativo de estos últimos, debiendo en todo momento tener como premisa principal el respeto mutuo entre las partes afectadas, la contratación laboral, la prevención, el cuidado de la salud psicofísica de los trabajadores, el uso correcto de los elementos de protección personal, el acceso a la capacitación y formación profesional, la inclusión familiar al seno del establecimiento, el cuidado de los bienes humanos y materiales, la calidad en el producto elaborado, la buena fe, Justicia social y todas aquellas prácticas que impliquen desarrollar y afianzar la paz, la colaboración y el desarrollo productivo de los sujetos involucrados.

Art. 15 – Se establece que la velocidad de trabajo (por ejemplo: velocidad de noria) deberá estar en relación con la cantidad de personal afectado, tipo de maquinarias de cada establecimiento, el ritmo normal de la producción y la preservación de la salud psicofísica del trabajador.

Art. 16 – Las empresas estarán obligadas a remitir mensualmente el listado del personal en actividad, discriminando en forma individual las retenciones y aportes legalmente establecidos al S.T.I.A. correspondiente. Podrán remitir la nómina en papel, soporte magnético o correo electrónico con la debida recepción por parte de la entidad sindical.

Art. 17 – Las condiciones expresadas en el presente convenio para trabajadores/as se aplicarán indistintamente a ambos sexos. Los sueldos indicados son básicos.

Obligación de certificar

Art. 18 – 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.

Renovación de plazo fijo

Art. 19 – Sólo se admitirá la renovación de un contrato a plazo fijo por única vez y en el supuesto que persistan las condiciones de excepción que motivarán la contratación.

Contrato estacional

Art. 20 – Las partes reconocen que por motivos estacionales que no se corresponden estrictamente con el concepto de temporada en los meses de octubre a abril (por período vacacional, art. 154, L.C.T.) se podrá producir la incorporación ocasional de personal para suplir la necesidad. Por tal motivo acuerdan que para la actividad se habilita una modalidad de contratación que podrá asumir la formalidad del plazo fijo o el contrato eventual directo. Dicha modalidad admite la contratación de reemplazos por el período apuntado, quedando asumida la circunstancia de excepción que presuponen los arts. 93 y subsiguiente de la L.C.T. (plazo fijo); 99 y 100 de la L.C.T. (eventual), y 69 y 74, inclusive, de la Ley 24.013. Dicha contratación se hará preferentemente por la empresa, debiendo entregarse por parte de la empresa usuaria como requisito de validez copia de cada contrato al trabajador y a la organización sindical. La contratación bajo esta modalidad que no cumplimentara con los requisitos formales establecidos en dichas normas legales, y/o que no tuviera justificación objetiva en las necesidades extraordinarias de la empresa, deberá considerarse por tiempo indeterminado.

Trabajo eventual

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

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

Art. 22 – Las empresas facilitarán, directa o indirectamente, a sus trabajadores la adquisición de las mercaderías o productos que se elaboren en el establecimiento, con una reducción monetaria con respecto al precio de venta a los mayoristas y/o distribuidores, el que corresponda de menor valor.

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

Protección de los trabajadores con capacidades diferentes. Discapacitados

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

Art. 25 – Será nulo todo contrato por el cual se haya procedido a evadir la ley laboral, sea aparentando normas contractuales no laborales, interposición de personas o cualquier otro medio por el que vulnerando los postulados del principio de la primacía de la verdad real se pretenda eludir el cumplimiento de la legislación laboral y previsional. En tal caso, serán de aplicación las normas de la Ley de Contrato de Trabajo y de este convenio colectivo.

Tercerización

Art. 26 – Las partes se someten al art. 30 de la L.C.T. y sus modificatorias.

Cooperativas de trabajo

Art. 27 – Las empresas en ningún caso podrán contratar a cooperativas de trabajo que operen como agencias de colocación de personal, o de agencias de servicios eventuales o de temporada en violación a lo dispuesto por el art. 40 de la Ley 25.877. Los trabajadores de la cooperativa serán considerados trabajadores dependientes de la empresa usuaria para la cual presten servicios, resultando ambas solidariamente responsables a los efectos de 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, así como también del pago de todos aquellos aportes y contribuciones establecidos en el presente convenio, pudiendo ser demandada judicialmente tanto por la Federación Trabajadores de Industrias de la Alimentación como por los sindicatos de base y la Obra Social del Personal de la Industria de la Alimentación (OSPPIA), según corresponda, en forma exclusiva y directa a la empresa usuaria beneficiaria de tales trabajos.

Actualización de legajos personales

Art. 28 – El/la trabajador/a estará obligado/a a comunicar a la Oficina de Personal, dentro de un plazo razonable (cuarenta y ocho horas hábiles), cualquier cambio ocurrido, como ser: nuevo domicilio, casamiento, nacimiento, defunciones, beneficiarios de seguro, etc., con sus respectivos certificados.

Los datos consignados en su ficha de solicitud de ingreso, como los posteriores requeridos por la Oficina de Personal, son registrados en su legajo personal. En consecuencia es muy importante la veracidad de los datos consignados en el legajo por su ampliación para deducir liquidación de salario familiar u otras asignaciones, informaciones y estadísticas.

Los empleadores y trabajadores/as se obligan a notificarse de todo escrito que se les curse con motivo de la relación laboral, debiendo suscribir copia del mismo sin que ello signifique su aceptación.

Organización interna

Art. 29 – Se entiende por organización interna al conjunto de normas o reglamentos de empresas que se ocupen de regular el comportamiento, las relaciones, los derechos y obligaciones del personal y del empleador. El cumplimiento de estas normas, ordenes y disposiciones permiten el éxito propio y el de la empresa, basadas en las buenas costumbres, la educación, el respeto, la instrucción, la educación y la responsabilidad del individuo, con miras a proteger los intereses de los empleados y los de la empresa. Estas normas son necesarias ya que el orden permite la organización de las tareas, la convivencia respetuosa de todos, la satisfacción en el trabajo, los límites en el ejercicio razonable de los derechos y obligaciones y el cuidado de los intereses de cada uno, bregando por lograr un alto standard de producción en un marco de trabajo decente.

Mejoras superiores

Art. 30 – Las empresas se comprometen a mantener los beneficios no salariales implantados en sus establecimientos, cuando ellos sean superiores a los que se convienen en la presente convención colectiva de trabajo, salvo que los mismos sean superados por nuevas disposiciones legales y/o convencionales a cargo del empleador.

Art. 31 – Queda establecido que en ningún caso se podrán 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.

Art. 32 – Si esta convención colectiva de trabajo establece normas más favorables a los/as trabajadores/as que las establecidas por las leyes vigentes, serán validas y de aplicación. Las que reúnan los requisitos formales exigidos por la ley, y que hubieren sido individualizadas, no estarán sujetas a prueba de juicio.

Art. 33 – El pago insuficiente originado en las relaciones laborales efectuado por un empleador será considerado como entrega a cuenta del total adeudado, aunque se reciba sin reservas y quedara expedita al trabajador la acción para reclamar el pago de la diferencia que correspondiere por todo el tiempo de la prescripción.

Art. 34 – Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta convención colectiva de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción, salvo los casos de conciliación ante autoridad competente.

Art. 35 – El silencio del empleador, ante la intimación hecha por el trabajador de modo fehaciente relativa al cumplimiento e incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato

de trabajo, de leyes vigentes o de esta convención colectiva de trabajo, sea al tiempo de su normalización, ejecución, reanudación, extinción, o cualquier otra circunstancia que haga que se creen, modifiquen o extingan derechos derivados de los mismos, será considerado como un obrar opuesto al principio de buena fe o interpretado como una expresión de consentimiento tácito respecto de la reclamación formulada. A tal efecto dicho silencio deberá subsistir durante un lapso razonable, nunca inferior a dos días hábiles ni superior a cuatro días hábiles.

De las categorías superiores

Trabajos en categorías superiores

Art. 36 – Las categorías profesionales que resulten por aplicación del presente convenio no podrán interpretarse como estrictamente restringidas, en lo funcional, a las definiciones que en cada caso se expresen. Las mismas deberán complementarse con los principios de polivalencia funcional y flexibilidad funcional para el logro de una mejor productividad. Se podrán disponer cambios de tareas respetándose la remuneración de la categoría del empleado, ya sea en funciones de menor o mayor jerarquía, inclusive en cada área de tarea. Si por cualquier circunstancia fortuita el operario tuviera que desempeñar tareas superiores a su categoría, tendrá derecho, de acuerdo con lo establecido en el art. 78 de la L.C.T., a percibir la remuneración de esa mayor categoría por todo el tiempo de su desempeño mientras dure dicha asignación transitoria.

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

Vacantes en categorías superiores

Art. 38 – Cuando exista una vacante en el establecimiento, todo trabajador del mismo tendrá prioridad, respecto a terceros, para ocupar un puesto de categoría superior, siempre que exista igualdad de capacidad a juicio de la empresa; si hubiere más de una persona en esa condición, la empresa considerará la antigüedad de los trabajadores para decidir quién ocupará la vacante.

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

Art. 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.

Prueba para las categorías superiores

Art. 40 – Todo el personal dentro de las categorías específicas en esta convención podrá, previa solicitud, rendir prueba de suficiencia para optar a categorías superiores, sin que ello implique derecho a ocupar nuevo cargo hasta tanto no existan vacantes a cubrir.

Toda exigencia de conocimientos teóricos a los fines de la inclusión del trabajador en una categoría superior se relacionará únicamente con el oficio que corresponde.

Art. 41 – Cuando el conductor del camión o vehículo de transporte se encuentre sin ocupación temporaria por reparaciones del vehículo, se le dará trabajo como ayudante de conductor si hubiera vacante, o de lo contrario cualquier otro apropiado a su capacidad.

Art. 42 – En los viajes de larga distancia, durante los cuales el ayudante de conductor, con registro, tenga la obligación de alternar en su conducción con el chofer titular, percibirá el salario básico correspondiente a la categoría de conductor.

Art. 43 – Cuando se produzcan vacantes de conductores se dará preferencia para cubrir las mismas a los ayudantes con registro por orden de antigüedad, siempre que reúna condiciones de capacidad.

Vacantes y relevos del personal administrativo

Art. 44 – Las vacantes y relevos del personal administrativo se ajustarán en un todo a lo dispuesto en los artículos anteriores.

Régimen de vacantes

Art. 45 – En los casos de trabajadores cuyo contrato de trabajo se extinga por incapacidad física o mental, o en caso de fallecimiento, los establecimientos darán preferencia para ocupar las vacantes a los/as hijos/as de dicho personal cuyos servicios fueran necesarios de acuerdo con 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.

Jornada de trabajo. Horarios. Descansos

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

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

Extensión de la jornada de trabajo

Art. 48 – Cuando por requerimiento de la empresa el trabajador deba prolongar su jornada habitual en más de una hora y quince minutos (horas extraordinarias), la empresa otorgará al mismo quince minutos pagos de descanso.

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

Art. 50 – Todo/a trabajador/a que desempeñe tareas a partir de las 13:00 horas del día sábado hasta las 24:00 horas del día siguiente, con excepción de los que laboren bajo el régimen de trabajo en equipo, gozará de un descanso compensatorio pago de la misma duración a las horas trabajadas, haya mediado o no autorización, sea por disposición de la empresa o por cualquier circunstancia que determinen la necesidad de prestar servicios.

Suspensión de la jornada de trabajo

Art. 51 – En los casos en que el trabajador concurra a ocupar su puesto habitual de trabajo, y sin previo aviso la firma suspenda la entrada percibirá, el ciento por ciento (100%) de la jornada laboral. Con igual derecho estarán aquellos trabajadores que, habiendo iniciado el trabajo, fueran suspendidos en sus tareas por decisión de la empresa. Exceptúanse medidas disciplinarias.

Jornada en cámara fría

Art. 52 – Cuando la prestación laboral se lleve a cabo en cámaras frías con temperaturas inferiores a los 0° grados, la jornada se reducirá a seis horas de labor, percibiendo la remuneración correspondiente a ocho horas, cumplimentándose con la legislación vigente. Se establece que la hora trabajada a bajas temperaturas equivaldrá a una hora y veinte minutos de la jornada normal.

Trabajo nocturno

Art. 53 – La jornada de trabajo íntegramente nocturna no podrá exceder de siete horas, entendiéndose por tal la que se cumpla entre la hora 21:00 de un día y la hora 06:00 del siguiente. No obstante ello, cualquier prolongación de jornada deberá ser considerada y abonada con el recargo correspondiente (horas extraordinarias). Cuando se alternen horas diurnas con nocturnas se reducirá proporcionalmente la jornada en ocho minutos por cada hora nocturna trabajada. Dichas condiciones se aplicarán a todos los trabajadores, independientemente de la modalidad de trabajo establecida por la empresa.

CAPITULO V - Condiciones especiales de trabajo

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

Embarazo y maternidad

Art. 55 – La empleada tendrá derecho a que se le acuerde un cambio provisional de tareas si su ocupación habitual perjudicara el desarrollo de la gestación.

Licencia parental

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

Capacitación y formación profesional de los trabajadores

Art. 57 – La capacitación y la formación en el plano profesional constituyen en la actualidad la respuesta adecuada a la necesidad permanente de los trabajadores de adquirir nuevos conocimientos para adaptarse a las innovaciones tecnológicas que las empresas en forma constante incorporan, lo que constituye un bien en sí mismo para los beneficiarios por cuanto mejora sus personas y condiciones de empleabilidad. Ello a la vez con el consiguiente beneficio para las empresas porque redundan en el perfeccionamiento de la calidad y cantidad de sus productos y, por ende, de su competitividad. Por lo expresado consideramos imprescindible el cumplimiento de las disposiciones relacionadas con la aplicación de normas básicas de seguridad alimentaria, sanidad e inocuidad, seguridad e higiene, así como también cumpla con la protección y cuidado del medio ambiente y demás disposiciones establecidas.

En tal sentido resulta necesario implementar sistemas de capacitación y formación acorde a las tareas que se realizan en las diferentes etapas productivas del sector avícola de carne. En razón de todo ello las empresas se comprometen a adoptar programas de formación y capacitación.

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

Aportes y contribuciones destinadas, entre otros objetivos, a la acción gremial, capacitación, acción social, la formación profesional, la investigación y el desarrollo convencional

Aporte solidario

Art. 58 – 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 FTIA del 23 de abril de 2003 y los fundamentos aportados a la Comisión Negociadora, la representación sindical establece que los trabajadores comprendidos en el Conv. Colect. de Trab. 618/10, o el que en el futuro lo reemplace, de conformidad con lo preceptuado en el art. 9 de la Ley 14.250 (texto ordenado), aporten solidariamente a cada entidad sindical de primer grado adherida a la Federación Trabajadores de Industrias de la Alimentación, durante el plazo de tres años y a partir de la firma del convenio, una suma equivalente al dos por ciento (2%) sobre las remuneraciones mensuales que los mismos perciban.

Este aporte de los trabajadores beneficiarios, entre otros destinos, estará destinado a cubrir gastos ya realizados y a realizar en la concertación de las convenciones colectivas de diferentes niveles. Asimismo, coadyudará, 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, 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 FTIA, que corresponda al establecimiento respectivo, dentro de los quince 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.

Contribución empresaria

Art. 59 – Con el objeto de prestar apoyo a la labor de formación profesional y capacitación de los trabajadores que viene desarrollando la FTIA, las empresas comprendidas en el Conv. Colect. de Trab. 618/10, o el que en el futuro la reemplace, se obligan a realizar una contribución mensual de un valor de pesos treinta y ocho (\$ 38) por cada trabajador comprendido en esta convención. Las partes acuerdan que estos valores se reconsiderarán 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 quince días posteriores al mes que se devenguen, en la Cuenta habilitada N° 1.000.252/72 del Banco de la Nación Argentina, Sucursal N° 0046, Carlos Calvo, a nombre de la FTIA o en la que ésta habilitase en el futuro.

Art. 60 – Las empresas harán entrega, al principio del curso lectivo de cada año, de útiles escolares para cada hijo del trabajador. Dichos útiles serán acordes a las necesidades inherentes a cada niño de acuerdo al nivel de enseñanza que curse: preescolar, primaria, EGB y secundaria. En todos los casos se deberá acreditar que los estudios son cursados en instituciones estatales o privadas inscriptas en el Ministerio de Educación de la Nación, de la provincia y/o municipales, respectivamente, con cursos y programas oficiales.

CAPITULO VI - Higiene y seguridad

Obligaciones y derechos de los trabajadores

Art. 61 – Incumbe a los trabajadores la obligación de cooperar en la prevención de riesgos profesionales en la empresa y el mantenimiento de la máxima higiene en la misma, a cuyos fines deberán cumplir fielmente los preceptos de estos artículos y sus instrucciones complementarias, así como las órdenes e instrucciones que a tales efectos les sean dados por sus superiores.

Los trabajadores, expresamente, se comprometen a:

- a) Recibir las enseñanzas sobre seguridad e higiene y sobre salvamento y socorrismo en los centros de trabajo que les sean facilitadas por la empresa o en las instituciones del plan nacional.
- b) Usar los medios de protección personal y cuidar de su perfecto estado y conservación.
- c) Dar cuenta inmediata a sus superiores de las averías y deficiencias que puedan ocasionar peligros en cualquier centro o puesto de trabajo.

- d) Cuidar y mantener su higiene personal, a fin de evitar en lo posible la transmisión de enfermedades contagiosas o de molestias a sus compañeros de trabajo.
- e) Someterse a los reconocimientos médicos preventivos y a las vacunaciones o inmunizaciones ordenadas por las autoridades sanitarias competentes.
- f) No introducir bebidas y otras sustancias no autorizadas en los centros de trabajo, ni presentarse o permanecer en los mismos en estado de embriaguez o de cualquier otro genero de intoxicación.
- g) Cooperar en la extinción de siniestros y en el salvamento de las víctimas de accidentes de trabajo en las condiciones que, en cada caso, fueren racionalmente exigibles.

Art. 62 – Es deber del empleador velar por la seguridad del trabajador tutelando su integridad psicofísica.

Para ello deberá:

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

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

Prendas innecesarias en el trabajo

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

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

Art. 65 – Los empleadores deberán cumplimentar con las disposiciones de la ley de seguridad e higiene vigentes.

Art. 66 – Será obligatorio el uso de elementos de protección en las tareas o sectores donde la utilización de los mismos sea exigida por la legislación vigente en la materia o por disposiciones de la empresa.

Art. 67 – El/la trabajador/a está obligado a cumplir con las disposiciones sanitarias vigentes emanadas de los organismos competentes.

Provisión de uniformes y ropa de trabajo

Art. 68 – Se proveerá de dos uniformes de trabajo al ingreso del/la trabajador/a. La conservación, lavado y planchado correrán por cuenta del trabajador, el cual será responsable para el caso de pérdida o extravío. Las empresas que cuenten con lavadero de ropa quedarán eximidos de la entrega y reposición de los uniformes según lo estipulado en el párrafo anterior.

Se aclara que la ropa provista deberá entregarse en buen estado de conservación e higiene.

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

Todo trabajador que esté sometido a determinados riesgos de accidente o enfermedades profesionales, o cuyo trabajo sea especialmente penoso o marcadamente sucio, estará obligado al uso de ropa de trabajo que le será facilitada gratuitamente por la empresa.

Igual obligación se impone en aquellas actividades en que por no usar ropa de trabajo puedan derivarse riesgos para los usuarios o para los consumidores del alimento. Es decir, aquellos hombres con cabellos largos y/o barba deberán utilizar cofia y/o barbijo, respectivamente. Lo que serán proveídos por la empresa.

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

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

Cámara de cero a cinco grados: ropa interior de abrigo, medias y/o plantillas térmicas, borceguíes o botines de cuero o cuerina forrado antideslizantes, camisa o chaqueta y pantalón, chaleco o buzo de polar, cofia de tela o de polar, casco, gabán o campera de paño o “trucker” (campera de paño impermeable) y guantes térmicos.

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

Mantenimiento: camisa y pantalón o mameluco - casco - zapatos seguridad, con punteras reforzadas y antideslizantes. Cuando se trate de soldadores –eléctricas y/o autógenas– a lo indicado en los puntos precedentes se agregará: campera de cuero de descarne, delantal largo

de cuero, con aislación de plomo, guantes con mangas largas de cuero, polainas de cuero, y caretas y/o antiparras adecuadas al tipo de soldadura a realizar.

A todo el personal que se vea precisado a trabajar a la intemperie en días de lluvia se le proveerá de equipo de agua; al que lo haga en forma habitual se le proveerá equipo individual y al que lo haga en forma circunstancial se le proveerá un equipo de uso colectivo. Del mismo modo al personal que se vea precisado a trabajar en cámara en forma circunstancial se le proveerá de un equipo de frío de uso colectivo.

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

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

Choferes de administración: se le proveerá a su ingreso de dos uniformes.

– Reposición de equipos:

La reposición de los uniformes será de un juego cada seis meses por sector. Elementos y/o equipos como guantes, botas, delantales plásticos serán repuestos cuando su desgaste o rotura lo requiera.

La ropa provista deberá ser mantenida por el/la empleado/a en buen estado de conservación e higiene, debiendo devolver los elementos usados en el momento de su reposición o al cesar la relación laboral.

Vestuarios y baños

Art. 69 – El establecimiento deberá proveer vestuarios y servicios sanitarios en perfectas condiciones de higiene y conservación, en número suficiente, de acuerdo con 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.

Botiquines

Art. 70 – El establecimiento habilitará en los lugares de trabajo botiquines de primeros auxilios acordes con las leyes vigentes.

Cofres y guardarropas

Art. 71 – Las empresas proveerán al personal de un cofre y/o guardarropa individual en perfecto estado de higiene y de acuerdo con el tamaño que se use habitualmente en todas las industrias para guardar elementos personales, los que estarán ubicados en el vestuario. Será obligación del trabajador mantenerlos en buen estado. Podrán ser abiertos para su control por los empleadores y/o representantes en presencia del trabajador y un integrante de la Comisión

Interna o, en su defecto, un testigo en caso de que no existiera dicha Comisión. Si para realizar dicha inspección se produjese algún daño en el cofre o en el candado el arreglo o la reposición estará a cargo de la empresa.

Agua fresca

Art. 72 – Las empresas están obligadas a proveer agua fresca al personal, la que será suministrada en las mejores condiciones de higiene.

Comedores

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

Art. 74 – El personal contará con un lugar destinado para guardar su bicicleta o moto, las que permanecerá mientras su propietario desarrolle tareas en la planta. El sector destinado a las bicicletas estará provisto de gancheras. Dicho lugar deberá estar techado en un plazo razonable, estando a cargo del trabajador los elementos de seguridad que requiera. Por ejemplo: cadenas, candados, etcétera.

Régimen de provisión de herramientas

Art. 75 – La empresa deberá proveer a todo el personal de mantenimiento y/o producción de las herramientas, útiles y elementos necesarios para el normal desempeño de sus tareas habituales. La reposición de estos elementos, cuando el desgaste por uso normal habitual lo haga necesario, estará a cargo de la empresa, que lo reemplazará contra entrega de los elementos en desuso. Será responsabilidad del trabajador el mal uso del instrumental a su cargo. Cuando se carezca del instrumental requerido el trabajador quedará eximido de su responsabilidad. La seguridad de los equipos de herramientas corre por cuenta de la empresa, la cual proveerá de todos los elementos para su resguardo dentro y fuera del horario de trabajo. En caso de extravío de herramientas, útiles y/o ropa de trabajo fuera del ámbito de la empresa, el empleado deberá reponer el precio de reposición de dichos elementos.

Enfermedad del trabajador

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

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

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

c) El/la trabajador/a deberá acceder en todos los casos al 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 vigentes. En caso de impedimento desarrollando sus tareas en horarios nocturnos, si por causa de fuerza

mayor no hubiera podido hacerlo dentro de su jornada de trabajo, deberá efectuar dicha comunicación en la mañana siguiente.

d) Si la enfermedad del trabajador le permitiera deambular, deberá concurrir al servicio médico de la empresa si ésta se lo solicitara a los fines de constatar la existencia de la enfermedad.

e) Cuando el trabajador no se encuentre en el domicilio real que tiene denunciado en la empresa, comunicará dicha circunstancia en el momento de notificar la enfermedad o accidente.

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

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

h) El/la trabajador/a sólo estará obligado a someterse al contralor por parte del médico designado por la empresa, el que se efectuará en el lugar que se encuentre el/la trabajador/a si no le fuera posible deambular pudiendo elegir para su tratamiento al facultativo que lo asista.

i) Vencidos los plazos de interrupción del trabajo por causa de accidente o enfermedad inculpable si el trabajador no estuviera en condiciones de volver a su empleo, el empleador deberá conservarlo durante el plazo de un año contando desde el vencimiento de aquéllos. El cumplimiento de este plazo no produce por sí sólo la extinción del contrato.

j) Si el empleador despidiere al/a la trabajador/a durante el plazo de las interrupciones pagas por accidente o enfermedad inculpable, deberá abonar además de las indemnizaciones por despido injustificado los salarios correspondientes a todo el tiempo que faltare para el vencimiento de aquélla o a la fecha del alta, según demostración que hiciese el trabajador.

Permiso por enfermedad de familiares del trabajador

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

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

Accidentes de trabajo

Art. 79 – Todo/a trabajador/a que sufriera un accidente de trabajo o enfermedad profesional o laboral, según lo establecido por la Ley 24.557 o la que en futuro rija en la materia, percibirá el ciento por ciento (100%) de sus salarios, tal como si continuase trabajando y según su sistema

habitual de trabajo por hasta sesenta días o cuatro quincenas. A los fines de la liquidación de los jornales del/de la trabajador/a, además de las horas normales, deberá abonarse los premios y adicionales de cualquier tipo que haya percibido y el promedio de las horas extraordinarias, de las seis últimas quincenas o tres últimos meses, el que resulte superior. Más allá del cumplimiento de la entrega de los equipos de protección necesarios para el trabajador, y el contralor de su uso, las empresas deberán extremar la adopción de todas las medidas y utilización de elementos y equipamiento de protección necesarios a fin de prevenir la posibilidad de accidentes en el puesto y lugar de trabajo en salvaguarda de la salud física y psíquica del trabajador.

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

CAPITULO VII - Régimen de licencias

De las vacaciones

Art. 80 – a) Los/as trabajadores/as 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 uno a cinco años de antigüedad: catorce días corridos.
- Más de cinco y hasta diez años de antigüedad: veintiún días corridos.
- Más de diez y hasta veinte años de antigüedad: veintiocho días corridos.
- Más de veinte años de antigüedad: treinta y cinco días corridos.

b) A los trabajadores casados se les concederá la licencia en el período 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 1 de mayo y el 30 de setiembre, siempre que coincida con períodos de receso escolar.

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

e) La empresa concederá a los/as trabajadores/as, siempre que lo soliciten por escrito antes del 15 de setiembre de cada año, hasta el cincuenta por ciento (50%) de su licencia anual entre el 1 de mayo y el 30 de setiembre del año siguiente, previa autorización del empleador.

f) Los/as trabajadores/as de temporada que hayan prestado servicios durante la mitad de los días hábiles en un año calendario, gozarán de los beneficios establecidos en este capítulo.

De la retribución durante el período de vacaciones

Art. 81 – El trabajador percibirá retribución durante el período de vacaciones, la que se determinará de la siguiente manera:

- a) Tratándose de trabajos remunerados con sueldo mensual, dividiendo por veinticinco el importe del sueldo que perciba al momento de su otorgamiento.
- b) Si la remuneración se hubiere fijado por día o por hora, se abonará por cada día de vacación el importe que le hubiere correspondido percibir al trabajador en la jornada anterior a la fecha en que comience el goce de las mismas, tomando a tal efecto la remuneración que deba abonarse conforme con las normas legales o convencionales o a lo pactado si fuere mayor. Si la jornada habitual fuere superior a la de ocho horas se tomará como jornada la real, en tanto no exceda de nueve horas. Cuando la jornada tomada en consideración sea por razones circunstanciales, inferior a la habitual del/de la trabajador/a, la remuneración se calculará como si la misma coincidiera con la legal. Si el trabajador, remunerado por día o por hora, hubiera percibido además remuneraciones accesorias, tales como por horas complementarias, se estará a lo que preveen los incisos siguientes:
- c) En caso de los salarios a destajo, comisiones individuales o colectivas, porcentajes u otras formas variables, de acuerdo al promedio de los sueldos devengados durante el año que corresponda al otorgamiento de las vacaciones o a opción del trabajador durante los últimos seis meses de prestación de servicios.
- d) Se entenderá integrando la remuneración del trabajador todo lo que éste perciba por trabajos ordinarios o extraordinarios, bonificación por antigüedad u otras remuneraciones accesorias.

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

Licencias especiales

Licencias por estudios

Art. 82 – El personal comprendido en el presente convenio que cuente con una antigüedad mayor de seis meses y curse estudios primarios, secundarios, técnicos de enseñanza media, universitarios o equivalentes o de capacitación en instituciones estatales o privadas inscriptas en el Ministerio de Educación de la Nación, de la provincia y/o municipios, respectivamente, concursos y programas oficiales, se le concederán las siguientes franquicias:

- a) De existir distintos horarios de labor en las dependencias donde presta servicios, el empleador deberá contemplar la posibilidad de asignarle al/a la trabajador/a el horario que permita el normal desenvolvimiento de sus estudios.
- b) Se les justificará como licencias con goce de sueldo hasta seis días hábiles para estudios primarios, hasta doce días hábiles para estudios secundarios y hasta dieciséis días hábiles para niveles terciarios, por año lectivo para rendir exámenes, que se podrán tomar en períodos no mayores de dos días hábiles por examen indefectiblemente; en cada oportunidad deberá presentar comprobante de haber rendido las pruebas respectivas. No se le otorgará esta licencia para rendir materias en las que el estudiante hubiere sido reprobado en dos oportunidades anteriores.
- c) La empresa contemplará la posibilidad de otorgar becas para facilitar los estudios especializados en materias que sean de aplicación específica dentro de los fines de la empresa.

Licencia especial deportiva

Art. 83 – La empresa acordará a sus trabajadores los beneficios que establezcan las disposiciones y leyes vigentes en esta materia.

Otras licencias

Art. 84 – La empresa otorgará licencias pagas por las siguientes causas:

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

b) Por fallecimiento de abuelos, hermanos, padres políticos, hijos políticos, dos días hábiles:

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

– En los casos de ausencias motivadas por causas de fallecimientos de familiares, de acuerdo con lo determinado por este artículo, los trabajadores deberán justificarlo fehacientemente mediante las respectivas actas y/o certificados que acrediten el deceso y el vínculo invocado.

La justificación deberá ser presentada dentro de los treinta días, a los efectos de ser abonado el permiso.

– En los casos en que el fallecimiento de un familiar del trabajador se produjera durante la segunda mitad de su jornada de labor, podrá reiterarse de su lugar de trabajo, no computándosele ese día dentro del permiso por días hábiles que le corresponda.

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

d) Por casamiento de hijos, un día hábil.

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

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

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

h) Todo trabajador gozará de franco con percepción de haberes el día que concurra a donar sangre o el día siguiente si de acuerdo con su horario habitual lo hubiera trabajado. En el caso del trabajador a destajo se le abonará el mejor promedio de la última semana trabajada. Todo trabajador que done sangre en día hábil, como máximo dos veces al año aniversario, percibirá

el salario correspondiente contra la presentación de la certificación respectiva, comunicando previamente su ausencia al principal.

i) A todas las trabajadoras de la industria de la alimentación se les concederá un permiso pago de hasta diez días corridos después de vencida la licencia posparto, cualquiera hubiera sido su opción. El tiempo de pre-parto se otorgara según leyes vigentes.

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

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

CAPITULO VIII

Adicional por títulos

Art. 86 – Los trabajadores jornalizados comprendidos en el art. 5 de la presente convención colectiva de trabajo, que realicen tareas en producción y que acrediten títulos oficiales conforme detalle, recibirán un adicional por título equivalente a:

1. Título secundario y/o técnico, cinco por ciento (5%) sobre el salario básico de convenio.
2. Título terciario, ocho por ciento (8%) sobre salario básico de convenio.
3. Título universitario, ciento por ciento (10%) sobre salario básico de convenio.

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

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

Régimen de subsidios

Subsidio durante la reserva del puesto por enfermedad

Art. 87 – Comenzado el plazo de reserva del puesto, y por única vez, durante los dos primeros meses de éste, la empresa abonará al trabajador, por quincena y en carácter de subsidio especial, cuarenta horas del jornal básico de convenio de la categoría a la que pertenece. Este pago de subsidio no será considerado remuneración a los efectos legales y cesará en caso de reintegro del trabajador a sus tareas.

Gasto de sepelio

Art. 88 – La empresa abonará por defunción de padre, madre, esposo/a o hijos del/de la trabajador/a un subsidio equivalente a un mes de su sueldo básico y para el personal

jornalizado el equivalente a doscientas horas de su jornal básico para gastos de sepelio: en caso de que hubiera dos o más familiares con derecho a dicho beneficio, se liquidará en conjunto un cincuenta por ciento (50%) adicional tomando como base para el cálculo el promedio de los diferentes salarios. La suma resultante se dividirá entre los beneficiarios por partes iguales.

Subsidio por jubilación

Art. 89 – Todos/as los/as 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 con su antigüedad en la empresa:

- De diez a catorce años, un mes de su último sueldo.
- De quince a diecinueve años, tres meses de su último sueldo.
- Con más de veinte años, cuatro meses de su último sueldo.

Art. 90 – Cuando el/la trabajador/a reuniere los requisitos exigidos para obtener la jubilación ordinaria, el empleador deberá actuar de acuerdo con las leyes vigentes a esos fines.

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

Antigüedad. Cómputo

Art. 91 – Exclusivamente a los fines de determinar el pago de la asignación por antigüedad, el cómputo del tiempo de servicio se calculará a partir del primer día de ingreso al establecimiento. Cuando el/la trabajador/a, habiendo cesado en su relación de dependencia con un empleador, volviere a trabajar con el mismo, se le acumulará la antigüedad anterior.

Antigüedad adicional

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

- a) De uno a once años de antigüedad, uno por ciento (1%) por año.
- b) De doce a diecinueve años de antigüedad, uno coma veinticinco por ciento (1,25%) por año.
- c) Más de veinte años de antigüedad, uno coma cincuenta por ciento (1,50%) por año.

–Ejemplo: trece años de antigüedad, trece coma cincuenta por ciento (13,50%)–.

Viáticos

Art. 93 – En los viáticos correspondientes al personal de transporte o a todo/a trabajador/a que deba realizar gestiones para la empresa fuera del establecimiento, cuando deba almorzar o

cenar fuera de su casa las empresas reconocerán un gasto equivalente a tres horas del jornal básico de su categoría que se abonarán contra entrega de los comprobantes respectivos.

Adicional por zona desfavorable

Art. 94 – Los trabajadores comprendidos en el presente convenio colectivo de trabajo que prestaren servicios en establecimientos situados en las provincias y territorio que se detallan a continuación, percibirán un adicional calculado sobre su salario básico en concepto de zona desfavorable, según los siguientes porcentuales:

- a) Provincia de Neuquén: doce por ciento (12%).
- b) Provincia de Río Negro: veinte por ciento (20%).
- c) Provincia de Chubut: treinta por ciento (30%).
- d) Provincia de Santa Cruz: treinta por ciento (30%).
- e) Territorio Nacional de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur: treinta por ciento (30%).

A los efectos del pago adicional por zona se conviene que el mismo es un ajuste diferencial por zona desfavorable, aplicable exclusivamente sobre los valores básicos de la hora y de las horas extraordinarias que pudieran laborar, excluyéndose expresamente para su cálculo todo adicional que por cualquier concepto pudiera percibir el trabajador.

CAPITULO IX - Representación gremial: sistema de reclamaciones

Comisión de Relaciones Internas

Art. 95 – Los trabajadores comprendidos en el presente convenio tendrán su representación en cada establecimiento por intermedio de la Comisión de Relaciones Internas ante la Dirección de la empresa o la persona que éste designe, en todos los asuntos relacionados con la aplicación del presente convenio y demás aspectos derivados de la relación laboral.

Integración

Art. 96 – La Comisión de Relaciones Internas de los sindicatos adheridos a la FTIA se integrará de la siguiente manera:

- De cinco a treinta y cinco trabajadores, un delegado.
- De treinta y seis a setenta trabajadores, dos delegados.
- De setenta y uno a ciento treinta y cinco trabajadores, tres delegados.
- De ciento treinta y seis trabajadores en adelante, se agrega un delegado cada cien trabajadores.

Art. 97 – En los establecimientos que tengan más de un turno de trabajo habrá un delegado por turno como mínimo.

Art. 98 – Cuando la Comisión de Relaciones Internas esté compuesta por tres o más delegados funcionará en todos los supuestos de su actuación como cuerpo colegiado y sus decisiones se adoptarán por simple mayoría.

Reconocimiento

Art. 99 – Para su reconocimiento, la designación de los representantes del personal será comunicada a los empleadores por los sindicatos adheridos a FTIA dentro de las cuarenta y ocho horas de su elección mediante notificación postal con aviso de retorno o por escrito con constancia de recepción.

Requisitos para ocupar la representación gremial

Art. 100 – Para ejercer las funciones de delegado se requiere: a) tener 18 años de edad como mínimo; b) revistar al servicio de la empresa durante todo el año aniversario anterior a la elección y c) contar con una antigüedad mínima de la afiliación al sindicato adherido respectivo de un año. Los establecimientos de reciente instalación quedan exceptuados del requisito de contar con una antigüedad mínima en el empleo.

Duración del mandato

Art. 101 – Los integrantes de la Comisión de Relaciones Internas durarán dos años en su gestión, pudiendo ser reelecto.

Función de la Comisión de Relaciones Internas

Art. 102 – 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 exclusivo para que la representación gremial se reúna.
- c) Desempeñar su cometido sin entorpecer el normal desarrollo de las tareas y evitar actitudes que pudieran provocar actos que deriven en indisciplina.
- d) No tomar decisiones de carácter individual en ninguna circunstancia.
- e) Presentar a la Dirección del establecimiento o a la persona que éste 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.

Normas para el funcionamiento de la Comisión de Relaciones Internas

Art. 103 – La Dirección del establecimiento informará a la Comisión de Relaciones Internas, previamente a la aplicación de toda medida de carácter disciplinario, así como todo caso de despido o transferencia de personal a una Sección distinta del establecimiento.

Los actos de las Comisiones de Relaciones Internas se ajustarán a las siguientes normas y procedimientos:

- a) Las actividades de las Comisiones de Relaciones Internas se desarrollarán en forma de no constituir una perturbación en la marcha del establecimiento, ni interferir en el ejercicio de las facultades propias de la Dirección del mismo.
- 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, salvo en aquellos casos en que por la índole de la cuestión planteada deba darse inmediatamente intervención a la Comisión de Relaciones Internas, debiendo notificar a su inmediato superior el abandono de sus tareas para cumplir con las funciones a que está supeditado por mandato de sus compañeros.
- d) Planteará las cuestiones a la Dirección solicitando su intervención por intermedio del jefe superior o la persona que la Dirección haya indicado a esos efectos, mencionando en todos los casos el motivo de la gestión iniciada, la que deberá ser presentada por escrito.
- e) La Dirección estudiará las cuestiones planteadas y dará una contestación definitiva a las mismas en un plazo no mayor de tres días hábiles, excluido el día de la presentación. Cuando por la índole del asunto formulado por la Dirección no pudiera contestar 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 sólo podrá ser sometido a la Dirección por la Comisión de Relaciones Internas cuando los trabajadores no hayan podido solucionarlos directamente y satisfactoriamente con las autoridades del establecimiento.
- g) Todas las presentaciones, cuestiones planteadas y contestaciones, y actuaciones entre la Comisión de Relaciones Internas y la Dirección, serán efectuadas por escrito, debiendo firmarse mutuamente el correspondiente recibo de recepción.
- h) Las Comisiones de Relaciones Internas podrán plantear, en forma verbal, asuntos a la Dirección del establecimiento, solicitando audiencia previa, con la exposición de los motivos, cuando la urgencia de los mismos así lo requiera.
- i) Cuando uno o más miembros de la Comisión de Relaciones Internas deba ausentarse para comparecer ante el Ministerio de Trabajo o Justicia del Trabajo, éste notificará tal circunstancia a la Dirección del establecimiento, 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 día por mes por delegado. Este permiso podrá ser utilizado por cualquiera de los delegados previo acuerdo entre ellos, pero en ningún caso podrá exceder el total de los permisos pagos que correspondan por establecimientos, de acuerdo con la cantidad de integrantes de la Comisión de Relaciones Internas del mismo.

k) El delegado que deba ausentarse de su lugar de trabajo durante la jornada de labor, para realizar funciones gremiales emergentes de las presentes normas, comunicará esta circunstancia a su superior inmediato, al inicio de su jornada de labor, solicitándole el correspondiente permiso, quien extenderá por escrito dicha autorización, en la que constará el destino fijando la oportunidad de la salida. Las autorizaciones para la realización de funciones gremiales serán otorgadas de tal manera que el representante gremial pueda cumplir su cometido.

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

ll) En los casos de los incs. k) y l) deberá presentar indefectiblemente la constancia del sindicato que justifique su gestión y ausencia.

Lugar para comunicaciones

Art. 104 – 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 FTIA. Asimismo, dicha vitrina o pizarrón se utilizará para las comunicaciones de la empresa a su personal.

Art. 105 – Los/as trabajadores/as que por razones de ocupar cargos electivos en el orden gremial, municipal, provincial o nacional dejaren de prestar servicios tendrán derecho a la reserva de su empleo por parte del empleador y a su reincorporación hasta treinta días después de concluido el ejercicio de sus funciones, no pudiendo ser despedido durante el término de un año a partir de la cesación de las mismas.

El período del tiempo durante el cual los trabajadores hubieran 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.

Paritaria permanente de interpretación. Adaptación y aplicación

Art. 106 – Las partes de común acuerdo dejan constituida con los actuales paritarios nacionales, en los términos de la Ley 14.250, texto ordenado, Dto. 108/88, y a los efectos previstos en los arts. 14, 15, 16 y 17 de dicha norma, una Comisión Paritaria Permanente, la que sesionará con tres miembros por cada una de las partes como mínimo.

En caso de producirse modificaciones en la integración de los componentes paritarios deberá comunicarse al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Art. 107 – Se deja establecido que la Comisión Paritaria, que discutirá la revisión de la convención colectiva de trabajo vigente, iniciará su cometido cuarenta y cinco 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 esté totalmente diligenciada su presentación, sobre las bases de procedimientos dispuestos por las leyes vigentes.

Art. 108 – 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.

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

Art. 110 – El Ministerio de Trabajo, por intermedio de la Dirección de Relaciones del Trabajo, a solicitud de partes interesadas, expedirá copia debidamente autenticada del presente convenio.

RESOLUCION S.T. 1.645/15 - Homologación del convenio