

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 678/13 Buenos Aires, 1 de agosto de 2013 B.O.: 5/3/14
Vigencia: 12/12/13

Alimentación. Rama: avícolas. **Industrialización de huevos.**

Nota: ver escalas salariales al final del convenio.

Actividad a que se refiere: industrialización de huevos.

Partes intervinientes: Federación Trabajadores de Industrias de la Alimentación (FTIA) y Cámara Argentina de Productores Avícolas (CAPIA).

Lugar y fecha de celebración: Buenos Aires, 1 de agosto de 2013.

Actividad y categoría de trabajadores a que se refiere: industria de la alimentación, personal dependiente de las empresas industrializadoras de huevos.

Colaboración e información. Reserva: las partes se brindarán recíproca colaboración e información a los efectos de la negociación y se comprometen, asimismo, a la reserva sobre los datos a los que pudieran tener acceso con motivo del proceso de negociación.

Cantidad de beneficiarios: mil ciento cincuenta trabajadores.

Período de vigencia: el plazo de vigencia del presente convenio será de tres años para las condiciones generales de trabajo y de doce meses las condiciones salariales, ambas a contar a partir de su homologación.

CAPITULO I

Partes intervinientes - partes signatarias

Federación Trabajadores de Industrias de la Alimentación (FTIA), representada por: Luis Bernabé Moran, Héctor Ramón Morcillo, José Francisco Varela, Rodolfo Amado Daer, Juan Carlos Roberi, Norma Viviana Córdoba, Enrique Segundo Faraldo, Silvia Noemí Villarreal, Roberto Navarro, Antonia del Valle Reynoso, Oscar Aníbal Lana, Ricardo Daniel Bertero, Juan Gustavo Huilcapan, Carlos Antonio Ortiz, Luis Emilio Nuñez, Antonio Zenon Cardozo, José Del Rosario Medina, Víctor Hugo Burgos, Daniel Leo, Jorge Osvaldo Greco, Dario Leguizamon y Orlando Barrios y, como asesor, el Dr. Adolfo Eduardo Matarrese, por el sector sindical; y la Cámara Argentina de Productores Avícolas (CAPIA), representada por: Javier César Prida, Carlos Ward, Luis Angel Moretti, Hugo Faggiano,

Héctor Humberto Eberle, Marcelo Aldo Perassi, Octavio Gaspar y Gonzalo Follonier, por el sector empresario.

Trabajadores comprendidos. Enunciación de actividades

Es beneficiario de esta convención colectiva todo el personal de trabajadores/as dependientes de las empresas industrializadoras de huevos, estén sus empleadores o titulares afiliados o no a la entidad empresaria firmante de este acuerdo y hayan o no ratificado este convenio. Queda expresamente excluido de la presente convención colectiva de trabajo el personal de Dirección (directores, gerentes y jefes) y secretarías/os de Dirección y Gerencia que se desempeñan a las órdenes del Directorio, directores o gerentes de las empresas industrializadoras de huevos.

Nota: fuera de convenio: en ningún caso podrá ser considerado un trabajador como fuera de convenio por habersele otorgado algún aumento o categoría interna de una empresa que no esté incluida en el presente convenio, salvo ascenso a categoría de "jefe" con las obligaciones y prerrogativas del mismo.

Ambito de aplicación

Esta convención colectiva de trabajo será de aplicación en todo el territorio de la Nación.

Vigencia temporal

Art. 1 – El plazo de vigencia del presente convenio será de tres años para las condiciones generales de trabajo y de doce meses las condiciones salariales, conforme con a la legislación vigente a la fecha, art. 6 de la Ley 14.250, concordante con la Ley 25.877. Las partes se comprometen a reunirse con suficiente antelación al vencimiento de los plazos mencionados con el fin de acordar su prórroga y/o producir los cambios a que hubiere lugar o en el caso que las circunstancias económicas generales del sector requieran tratativas anticipadas.

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. 2 – Se determina que el día lunes anterior al 10 de marzo de cada año se gozará del feriado correspondiente, debiendo las empresas abonar en todos los casos el debido salario a todos los trabajadores/as, comprendidos/as en la presente convención colectiva de trabajo, 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 día lunes, se celebrará el mismo día en las condiciones antes mencionadas.

CAPITULO II - Descripción de tareas, agrupamiento por categorías del personal. Su categorización

Art. 3 – Producción:

Sectores que componen la actividad:

a) Zona no restringida:

1. Depósito de materias primas y recepción de insumos: las tareas que realizan los trabajadores son de descarga y carga de camiones con materias primas e insumos, como también se ocupan del orden del sector.
2. Lavadoras de huevo: los trabajadores realizan las tareas de proveer huevos a la máquina para el lavado como también la del ovoscopio.
3. Lavado de maples y/o envases varios: tienen a su cargo la alimentación a máquinas para el lavado de maples y/o envases varios. Las tareas que se puedan realizar también en forma manual.
4. Lavado CIP de contenedores y camiones cisternas.

b) Zona restringida:

5. Rompedoras: estos trabajadores tienen a su cargo la verificación, armado y desarme de las máquinas, sus cañerías, bombas centrífugas y limpieza de filtros, como también la separación del producto líquido de la cáscara y el control de la roturación de acuerdo con la producción programada.
6. Pasteurizado, homogeneizado, concentrado, clarificado y aditivado: el trabajador de estas áreas tiene a cargo las actividades mencionadas en este título con el producto líquido, la limpieza y desinfección de los equipos, las bombas y el desarmado y armado de las cañerías, de los tanques almacenadores del producto, así como también de los envases y camiones tanques, en los cuales se transporta el producto.
7. Envasado: los trabajadores en este sector envasan los productos terminados líquidos, cuyos contenedores pueden ser envases plásticos, sistemas tetra, tanques u otro sistema de envasado. A la vez realizan el almacenamiento de los productos en las cámaras y depósito.
8. Procesos de productos en polvo sector deshidratado y pasteurizado en seco: los trabajadores en esta área llevan a cabo las tareas del secado del líquido, ya sea por operación del equipo spray u otros sistemas, obteniendo ovo productos en polvo. A la vez en el mismo sector se realiza el envasado del producto terminado, que puede ser en bolsas, cajas o como requiera el Mercado. Asimismo, realizan el proceso de pasteurización de los ovo productos en polvo y la carga y descarga de las salas de calor.
Los trabajadores realizan el desarmado y armado de las cañerías y las bombas, el lavado y limpieza de los equipos, especialmente de las cámaras de secado y pasteurizado en seco y sus componentes. A la vez realizan el almacenamiento de los productos en depósito.
9. Depósito de productos terminados: los trabajadores en este sector tienen a cargo la manipulación del producto terminado (líquido y polvo), así como también estibación, control de stock, limpieza, demás registros y actividades inherentes al sector.

c) Categorías contempladas en las plantas industrializadoras de huevo:

1. Supervisores de producción: son los trabajadores que tienen bajo su cargo y responsabilidad el control y supervisión de los distintos procesos y del personal de al

menos una de las zonas especificadas en el art. 3, incs. a) y b). Así como también realizan las tareas administrativas, confección de informes o registros acorde a su función, pudiendo realizar tareas de producción conforme con la necesidad de la empresa. Aquel trabajador que tenga capacitación en uso de autoelevador podrá realizar tareas vinculadas a éste.

2. Oficial industrial: son todos los trabajadores que se encuentran, por sus conocimientos teóricos y prácticos, en condiciones de desempeñarse y realizar todas las tareas en los diferentes procesos de elaboración, operando los distintos equipos en forma manual o computarizada.

Se ocupan de la totalidad del proceso del pasteurizado, homogenizado, concentrado, clarificado, como también ejecutan con precisión y se ocupan de toda la operación del sistema de secado, comprendiendo en éste los parámetros y regímenes de la máquina, stock de productos en el tanque de almacenamiento, control de humedad del producto final, excluyendo en este caso la función de tener personal a cargo. A la vez dentro de su especialidad realizan los registros acorde con el convenio.

Aquel trabajador que tenga capacitación en uso de autoelevador podrá realizar tareas vinculadas a éste.

3. Medio oficial: son todos los trabajadores que por su idoneidad teórica y práctica están capacitados para desempeñarse en las distintas tareas o procesos como ser CIP de cascadora, filtro y cañería, de tanques, de camiones, contenedores y aditivados de productos e ingredientes. A la vez dentro de su especialidad realiza los registros acordes con la función desempeñada.

4. Operario calificado: son todos los trabajadores que se desempeñan en el proceso de elaboración y se encuentran en condiciones de operar máquinas de procesos mecanizados y computarizados, como son por ejemplo la lavadora de huevos, el ovoscopio, la lavadora de maples y/o envases varios, lavandería, la rompedora, el envasador de productos líquidos y/o polvo exclusivamente, la carga y descarga de los productos terminados, insumos y/o materias primas. Es el ayudante del medio oficial, así como también realiza trabajos de registros del área, y podrá realizar tareas en el área de lavandería.

5. Operario general: son todos los trabajadores que realizan tareas en los diferentes sectores de la empresa al momento del ingreso. Habiendo demostrado el operario en forma teórico-práctica idoneidad en la tarea asignada en una categoría superior, en el período de seis meses será recategorizado según el sector que corresponda.

Del personal de mantenimiento y oficios varios

Sectores que componen la actividad

Art. 4 – Estos trabajadores desempeñan tareas de mantenimiento y prevención en todos los equipos mecanizados de la planta industrial, así como también todo tipo de controles en equipos de fríos, calderas, grupos electrógenos, piletas y/o sistemas de tratamiento de afluentes y efluentes, etc., así como también de los edificios de la empresa. Asimismo, podrán realizar tareas de pintura, herrería, albañilería, plomería, electricidad, mecánica de vehículos y maquinaria, soldadura eléctricas, autógena y argón, lubricación de máquinas, tableros eléctricos computarizados, etcétera.

Categorías contempladas en las plantas industrializadoras de huevo:

Oficial matriculado y/o especializado: son aquellos trabajadores que deben contar con matrículas oficiales, entre otras, de gasistas, calderistas, digestores, técnicos electromecánicos e industriales, etc., y/o especializados en mecánica de refrigeración y compresores, equipos frigoríficos, mecánicos diesel especializados, máquinas de usinas, piletas y/o sistemas de tratamiento de efluentes o en el rubro alimenticio. Actuarán en tareas de mantenimiento preventivo de todos los equipos de la planta, realizando también tareas de registro e informe acorde a su sector.

Oficial de mantenimiento: son los trabajadores que comprendidos en esta categoría han adquirido un oficio determinado y ejecutan con precisión y eficacia cualquier trabajo dentro de las diferentes especialidades, como ser: soldaduras generales, plomería, herrería, electricidad, reparación de todos los equipos del sistema productivo de la planta, control de calderas, grupos electrógenos, sistemas informáticos de automatización del proceso industrial, trabajos dedicados de mantenimiento de edificio, etc., realizando también tareas de registro e informe acordes a su sector.

Operario general de mantenimiento: son todos los trabajadores que ingresan al sector de mantenimiento de la empresa. La empresa decidirá el tiempo en el cual el personal ha adquirido conocimientos teórico-prácticos de acuerdo con las tareas que han sido asignadas y ha desarrollado a satisfacción de la empresa, tomándose como tiempo límite seis meses, por lo cual será recategorizado de acuerdo al sector o tarea designada. Habiendo demostrado el operario en forma teórico-práctica idoneidad en la tarea asignada en una categoría superior, será recategorizado.

Adicional por título: los trabajadores que presten servicios y estén comprendidos en este convenio tendrán un adicional por título según la presente escala:

Título universitario: quince por ciento (15%).

Título terciario: diez por ciento (10%).

Los mismos se calcularán sobre los básicos de la categoría que les correspondan a cada trabajador.

Del personal administrativo

Art. 5 – Sectores que componen la actividad:

Estos trabajadores desempeñan tareas administrativas dentro de la empresa.

Categorías contempladas en las plantas industrializadoras de huevo:

Categoría 1: es el empleado que efectúa trabajos que no requieren el ejercicio de criterio propio ni práctica previa, como son trabajos de cadete, ayudantes, tareas simples de administración, etc., incluyendo en esta categoría al personal de ordenanza y limpieza.

Categoría 2: es el empleado que efectúa tareas que requieren prácticas previas con criterio propio, como son operadores de PC, recepcionistas, telefonistas, responsables de archivo, facturistas, emisores de recibos, cuenta correntistas.

Categoría 3: es el empleado que se desempeña en tareas de responsabilidad que requieren conocimientos teórico-prácticos y generales de la organización de la oficina o sector de trabajo en que se desempeña, entre otras las funciones de tesorero, comprador, encargado de sistema de computación, confección de informes internos o externos (a la A.F.I.P., al SENASA y demás organismos públicos) y tareas vinculadas o complementarias de sus trabajos y que posean conocimiento profundo del área en que actúan.

Otro sector del personal

Art. 6 – Porteros y/o serenos: son los trabajadores que tienen a cargo las tareas de sereno y portero según las características de la empresa, resguardando en todas sus tareas el patrimonio de la empresa, debiéndose regir sus horarios por lo establecido en la Ley 20.744. Dichos trabajadores no pueden realizar tareas ajenas a las asignadas a su categoría. La empresa no podrá exigir de este personal funciones adicionales.

Choferes y choferes repartidores: están comprendidos en el presente convenio el personal ocupado habitualmente en tareas de transporte de materias primas, insumos, envases y ovoproductos de la empresa, para lo que deberán tener licencia habilitante vigente. Cuando el trabajador no tenga que cumplir dichas tareas, deberá realizar trabajos acordes con su especialidad y otros de acuerdo con 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 km del establecimiento.

Choferes y choferes repartidores de larga distancia: están comprendidos en la presente categoría aquellos trabajadores que realizan transportes en un radio mayor a 250 km del establecimiento.

Ayudante de repartidor: es aquel trabajador que realiza tareas de carga y descarga de los artículos transportados.

Encargados/as: son los trabajadores/as que tienen equipo de personal a su cargo, desempeñando funciones de control y que mediante la confección de planillas controlan el trabajo del personal a sus órdenes. No podrán ser destinados en ningún caso a realizar tareas de producción, vigilancia, conservación o mantenimiento, salvo que sea con el objeto de instruir al personal, impartirles enseñanza o colaborar con él, sin que esto último implique sustituir a un trabajador.

Sector de gestión

Art. 7 – Sectores que componen la actividad:

Estos trabajadores se desempeñan en el sector de aseguramiento y/o control de la calidad mediante diferentes estudios, análisis y determinaciones que le sean encomendadas, con el objetivo de encontrar y prevenir desviaciones en los resultados encuadrados dentro de las especificaciones internas de cada planta industrial o del requerimiento de cada cliente. También realizan tareas de investigación y desarrollo de los diferentes procesos para mejorar la calidad final de la materia prima e insumos y de los productos elaborados y de ambiente industrial, incluyendo las tareas de registro e informe acorde a su sector y necesidad.

Categorías contempladas en las plantas industrializadoras de huevo:

Operario de laboratorio: son todos los trabajadores ayudantes del responsable de laboratorio del establecimiento, realizando tareas de apoyo, control de procesos y limpieza de los distintos equipos del área y del establecimiento, así como la preparación de los medios de cultivos.

Asimismo, son las personas encargadas de hacer la práctica de muestra de los distintos productos y ambiente y de instrumentar el envío de muestras a laboratorios externos y/o clientes. Deberán también realizar las tareas de registro e informe acorde a los trabajos y al sector.

Nota: el sueldo debe ser igual al del medio oficial.

CAPITULO III - Salarios

Condiciones salariales

Art. 8 – Los trabajadores comprendidos en el presente convenio tendrán derecho a un salario básico de acuerdo con los valores que se transcriben a continuación.

Las empresas podrán imputar a esas retribuciones establecidas los aumentos dados “a cuenta”, y en ese concepto en recibo de sueldo, hasta lograr la conformación del salario básico de cada una de las categorías, que regirán a partir de la homologación del presente convenio colectivo de trabajo.

Las empresas que superen esos salarios básicos continuarán con sus respectivas políticas de incrementos por productividad, sean estos premios o cualquier otro incentivo de distinta naturaleza.

Planilla de salarios básicos

Art. 9 – El chofer de larga distancia, al igual que su ayudante, percibirán, además de las retribuciones básicas fijadas precedentemente y demás adicionales y rubros accesorios, una suma de pesos por kilómetro recorrido de acuerdo con lo establecido en la escala salarial.

Art. 10 – Para mensualizar el salario de los trabajadores, deberá tomarse en cuenta el que perciba dentro de la categoría y la antigüedad multiplicándolo por veinticinco días o por doscientas horas. En este caso y a los fines de una correcta liquidación de haberes, se considerará toda aquella fracción de tiempo que sea laborada fuera del horario diario normal y habitual como hora extra, siendo abonada como tal con el recargo correspondiente.

Art. 11 – 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 reserva, y quedará expedita al trabajador la acción para reclamar el pago de la diferencia que correspondiere, por todo el tiempo de la prescripción.

Art. 12 – 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 de chofer y su categoría. Se considera viaje de larga distancia cuando se supere los 250 km de recorrido.

Art. 13 – Cuando las empresas dispongan que el personal de transporte u otro trabajador/a deba almorzar o cenar fuera de su casa, se le abonará una suma por ese concepto, de acuerdo al monto establecido en la planilla de salarios.

Escalafón por antigüedad

Art. 14 – De uno a diez años de antigüedad: uno coma veinticinco por ciento (1,25%) por cada año. De once a veinte años de antigüedad: uno coma cincuenta por ciento (1,50%) por cada año, que exceda los diez años.

Más de veinte años de antigüedad: uno coma setenta y cinco por ciento (1,75%) por cada año, que exceda los veinte años.

Art. 15 – Lo referido en el artículo anterior en todos los casos se aplicará sobre la retribución básica de la categoría a la cual pertenece el trabajador.

Antigüedad

Art. 16 – Para la retribución de los trabajadores/as la antigüedad empezará a computarse desde su ingreso al establecimiento. En caso de reintegro del trabajador a un establecimiento se procederá a la suma de la antigüedad anterior.

Jornada de trabajo

Art. 17 – a) La extensión de la jornada de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales, excediéndose de las ocho horas diarias se abonarán como horas extraordinarias al cincuenta por ciento (50%), debiendo en todos los casos el empleador garantizar el cumplimiento del deber de ocupación efectiva previsto por el art. 78 de la L.C.T. Dicho horario el empleador deberá establecerlo teniendo como tope las 13:00 horas del día sábado, no estando obligado el trabajador a prestar servicios en horas suplementarias o desde las 13:00 horas del día sábado hasta las 24:00 horas del día domingo, salvo las excepciones establecidas en el art. 203 de la L.C.T.

b) Todo 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 determine la necesidad de prestar servicios.

c) Trabajo nocturno: 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 6:00 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.

d) Fechas especiales: Jueves Santo, 24 y 31 de diciembre se abonarán al ciento por ciento (100%) aquellas horas que se trabajen después de las 13:00 horas.

Adicional remunerativo (zona patagónica)

Art. 18 – Los trabajadores comprendidos en el presente convenio colectivo de trabajo que presten servicios en establecimientos situados al sur del Río Colorado, provincias de Río Negro, Neuquén, Santa Cruz, Chubut, Tierra del Fuego e Islas del Atlántico Sur, percibirán un adicional del veinte por ciento (20%) calculado sobre la retribución básica de su categoría.

Obligación de certificar

Art. 19 – 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.

Art. 20 – Las empresas facilitarán directa o indirectamente a sus trabajadores la adquisición de las mercaderías o productos que se elaboren en el establecimiento para consumo familiar, con una reducción monetaria con respecto al precio de venta a los mayoristas y/o distribuidores.

CAPITULO IV - Condiciones generales de trabajo

Fines compartidos

Art. 21 – Ambas partes coinciden en la necesidad de modernizar el marco de las relaciones laborales, con el objeto de adecuarlo a las condiciones de competitividad de la economía y al mejoramiento real del trabajador. Para ello, son plenamente conscientes de que el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores, así como la promoción del empleo, sólo podrán ser el producto de un mayor desarrollo de la industria de la alimentación, bajo un esquema de organización que tienda a la productividad.

Se han incluido los mecanismos que regulan el encauzamiento de la conflictividad, todo ello tendiente a generar un clima de armonía y paz laboral garantizada por este convenio y su instrumentación.

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

Período de prueba: se otorgará de conformidad con la legislación vigente (art. 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo, según Ley 25.877).

Art. 22 – En los casos en que el trabajador/a concurra a tomar tareas no existiendo una fuerza mayor que impida tomar su trabajo, se le reconocerá el jornal íntegro siempre y cuando no se le haya dado el aviso previo. Si la causa de suspensión de tareas fuera conocida por el empleador en días previos, deberá notificarla fehacientemente en cartelera indicando la causa; se entiende por fuerza mayor lo imposible de prever o lo que previsto fuera imposible de superar.

Art. 23 – Cuando el establecimiento adopte una nueva máquina se dará preferencia en el aprendizaje de la misma a los operarios/as que resulten suplido/as en su especialidad, siempre que reúnan las condiciones de capacidad para ello.

Art. 24 – No podrá reemplazarse al personal administrativo por personal obrero en forma continuada o eventual, a menos que éste pase a revistar como empleado.

Art. 25 – Las condiciones expresadas en el presente convenio para trabajadores/as se aplicarán indistintamente a ambos sexos, estando además prohibida toda discriminación fundada en razones de raza, nacionalidad, religión y opiniones políticas y gremiales. Se entiende que los salarios o sueldos estipulados en este convenio son mínimos en cada grupo o categoría.

Art. 26 – Las remuneraciones de los trabajadores/as que este convenio establece son independientes de las bonificaciones, subsidios y todo otro emolumento que hasta el presente gozaren trabajadores/as fuera de su retribución habitual. Las retribuciones fijadas por este convenio se pagarán separadamente, dejando constancia en cada caso por qué concepto se pagan.

Comedor

Art. 27 – 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. 28 – A los trabajadores/as que trabajan en turnos de horario corrido se les otorgará un descanso de media hora paga, para merendar, debiendo mantenerse el que ya existe si fuera mayor. El mismo deberá otorgarse entre las dos horas posteriores al inicio de la jornada y las dos horas anteriores a la finalización de la misma. Todo trabajador que supere su jornada por más de dos horas tendrá un adicional de descanso pago de quince minutos, dentro de ese período de trabajo adicional.

Nota: en caso de que la distancia del puesto de trabajo al comedor supere los 100 m, se deberá adicionar, al tiempo mencionado anteriormente, los minutos que hacen falta para realizar dicho recorrido de ida y vuelta.

Art. 29 – Las empresas estarán obligadas a rendir mensualmente al sindicato local adherido a la FTIA el listado del personal en actividad, discriminando en forma individual las remuneraciones, retenciones y aportes legalmente establecidos.

Art. 30 – Las empresas efectuarán el control administrativo correspondiente al pago de jornales de aquel personal contratado, que se desempeñe en actividades que sean exclusivas a la actividad normal, habitual y específica de la empresa, exceptuándose obras civiles, montajes, etcétera. Los aportes de obra social del personal señalado en el párrafo anterior 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.

Art. 31 – Para los trabajadores/as las normas de este convenio no implican renuncia a ninguna de las ventajas o mejoras que dispone la legislación laboral vigente, como

tampoco a las que establezca en el futuro. Las empresas que abonaran rubros adicionales remunerativos deberán mantenerlos tanto individualmente como en conjunto.

Las normas de la presente convención colectiva de trabajo son de cumplimiento obligatorio y no podrán ser modificadas por los contratos individuales de trabajo en perjuicio de los trabajadores.

Art. 32 – 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, con intervención de los signatarios del convenio colectivo de trabajo.

Art. 33 – Las empresas a solicitud expresa de las entidades gremiales y previa conformidad del trabajador, retendrán del salario correspondiente al mismo los valores que pacten entre ellos en concepto de erogaciones por mutuales, turismo, etcétera. Dichas sumas serán depositadas dentro de las setenta y dos horas de ser retenidas a la orden de la entidad gremial respectiva.

Trabajo eventual

Art. 34 – 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. 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.

Tercerización

Art. 35 – Las empresas no podrán ceder total o parcialmente, ni contratar, tercerizar o subcontratar a otros, trabajos o servicios que hagan a cualquier aspecto de su actividad, ya se trate de actividades que hacen a su giro normal y específico, como a aquéllas, de carácter accesorio o secundario, dentro o fuera de su ámbito. En caso contrario, sin perjuicio de las acciones gremiales y legales que adopte la organización sindical y de las sanciones que aplique la autoridad administrativa laboral, serán siempre solidariamente responsables respecto de todas las obligaciones laborales y previsionales de sus cesionarios, contratistas o subcontratistas, cuyos trabajadores tendrán el mismo encuadramiento sindical y convencional, y percibirán la totalidad de los mismos beneficios, premios y adicionales que los de la principal.

En caso de ocurrir tal situación o en el supuesto previsto en este artículo, 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.

Cooperativas de trabajo

Art. 36 – Las empresas en ningún caso podrán contratar a cooperativas de trabajo que operen como agencias de colocación de personal o como empresas de provisión de servicios eventuales o de temporada en violación a lo dispuesto por art. 40 de la Ley 25.877. 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, 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 (OSPÍA), según corresponda, en forma exclusiva y directa a la empresa usuaria beneficiaria de tales trabajos.

Higiene y seguridad laboral

Art. 37 – 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.

Uniformes y herramientas de trabajo: provisión de uniforme y ropa de trabajo

Art. 38 – a) Se proveerá de dos uniformes de trabajo al ingreso del/a trabajador/a, incluyendo zapatillas y/o zapatos, teniendo que reponer un uniforme cada seis meses. La conservación, lavado y planchado correrá por cuenta del trabajador/a, los cuales serán responsables para el caso de pérdida o extravío y se les obligará a usarlo. Las empresas proveerán de calzado adecuado al trabajador/a, que realice tareas en lugares que requieran protección (tales como: electricistas, mecánicos, automotores, torneros, foguistas, estibadores, personal de limpieza, etc.), en salvaguarda de su integridad física, cuyo uso será en carácter obligatorio según la A.R.T.

Todo tipo de elemento de protección y seguridad (calzado, protectores auditivos, máscaras para gases, antiparras, etc.) deberán ser renovados inmediata y automáticamente ante cualquier deterioro de los mismos que inutilicen su uso.

El personal permanente no estará obligado a devolver el equipo viejo a la hora de recibir el nuevo equipo. Salvo el caso de que la indumentaria sea entregada en tiempo y forma.

Al personal que se desempeñe como chofer la empresa le proveerá dos uniformes anuales (para verano e invierno) consistente en pantalón, camisa, zapatos y campera para frío y/o lluvia.

Personal de cámara:

Se les proveerá de la vestimenta adecuada; esas prendas deberán ser repuestas de inmediato al menor signo de deterioro.

Personal administrativo:

b) Se le proveerá al mes de su ingreso de un guardapolvo, debiéndose reponer uno por año; quien haga uso de este beneficio estará obligado a usarlo.

Choferes de administración:

c) Se les proveerá dos uniformes por año. Su conservación, lavado y planchado correrá por cuenta de los interesados, los cuales serán responsables en caso de pérdida, siendo su uso obligatorio. A todo personal que se vea precisado a trabajar a la intemperie en días de lluvia se le proveerá equipo de agua.

Art. 39 – El establecimiento deberá proveer a los trabajadores de toda las herramientas, conforme con las necesidades que estime el principal, siendo el trabajador responsable de la misma en caso de extravío. Es obligación de la empresa proveer al trabajador de un lugar seguro que garantice su resguardo.

Vestuarios y baños

Art. 40 – 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. 41 – El establecimiento habilitará en todos los sectores de trabajo botiquines de primeros auxilios acorde con las leyes vigentes. Los mismos se deberán mantener en perfectas condiciones y con los elementos necesarios para cumplir con su cometido y tratar los accidentes más frecuentes en la actividad.

Cofres y guardarropas

Art. 42 – Las empresas proveerán al personal de un espacio 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 estarán a cargo de la empresa.

Accidente de trabajo

Art. 43 – Todo trabajador/a que sufriera un accidente de trabajo o una enfermedad laboral de los previstos en la Ley 24.557, percibirá el ciento por ciento (100%) de sus salarios, tal como si continuase trabajando, y según su sistema habitual de trabajo. A los fines de la liquidación de los jornales del trabajador/a hasta el alta médica del mismo, además de las horas normales, deberán abonarse las horas extraordinarias, premios y adicionales de cualquier tipo que pudieran haber percibido de no haber ocurrido el accidente de trabajo o contraído la enfermedad laboral. Al mismo efecto también corresponderá abonarle cualquier aumento general de salarios, convencional, legal o de la empresa que se otorgue durante la convalecencia del/a trabajador/a accidentado/a.

Polivalencia funcional. Categorías superiores

Art. 44 – Las categorías profesionales que resulten por aplicación del presente acuerdo marco, o de las convenciones que se celebren por rama o por empresa, no deberán 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 y flexibilidad funcional para el logro de una mejor productividad.

La polivalencia y flexibilidad funcional implican la posibilidad de asignar al trabajador funciones y tareas diferentes a las que en principio le sean propias, en atención a la finalidad de eficiencia operativa.

En tal sentido, las partes acuerdan que los empleadores tendrán la facultad de disponer los cambios en las modalidades de trabajo que consideren necesarias para el mejor desenvolvimiento de las actividades productivas y para optimizar la utilización de las variables intervinientes. Asimismo, podrán disponer cambios de tareas siempre que se respete la remuneración de la categoría a la cual pertenezca el trabajador ya sea en función de mayor o menor jerarquía o en sectores distintos a los cuales se encuentra asignado, sin que ello implique reconocimiento de la categoría superior en que eventualmente se desempeñe. Es responsabilidad del empleador la utilización razonable de esta multifuncionalidad acordada, debiendo tener siempre en cuenta la idoneidad, experiencia e instrucción del trabajador que es citado a colaborar en otras tareas. En tales casos deberá ejercerse esta facultad sin menoscabo material o moral al trabajador.

Si por cualquier circunstancia un operario tuviera que desempeñar tareas superiores a su categoría, distintas de aquéllas para las que fue contratado, 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 el tiempo de su desempeño si dicha asignación fuese de carácter transitorio.

Art. 45 – Se establece que todo trabajador/a del establecimiento que corresponda ocupara una categoría superior siempre que exista una vacante y que se encuentre en condiciones para desempeñarse con eficacia, teniendo en cuenta el personal más antiguo y en igualdad de capacidades, respecto del resto del personal o de terceros a incorporar al establecimiento.

Art. 46 – Todo empleado que por razones de cualquier circunstancia tuviere que desempeñar tareas de una categoría superior a la que ocupa normalmente durante un lapso superior a un mes, percibirá el sueldo de la categoría superior en forma permanente, aunque no le sea asignada dicha categoría.

Cobertura de vacantes

Art. 47 – En todos los casos en que el/la trabajador/a mayor de 18 años sea reemplazado/a por menores de más de 16 años de edad, acorde a las limitaciones establecidas en el art. 2 de la Ley 26.390, en el mismo trabajo con igual producción de tareas, percibirá igual salario.

Art. 48 – Cuando el/la empleado/a por vacaciones o cualquier otro motivo deba faltar a su puesto por un período mayor de ocho días, deberá ser suplido durante su ausencia salvo el caso en que a criterio del jefe dicha tarea pueda ser distribuida entre el personal de esa oficina.

Art. 49 – Los cambios de puestos de empleados/as se regirán de acuerdo con las siguientes cláusulas:

a) Los ascensos de categorías serán por orden de mérito, desempeño y antigüedad, debiendo notificarse por escrito al interesado.

b) El empleador hará los cambios de Sección o puestos que sean necesarios en cada caso, así como también los nombramientos que crea conveniente, teniendo en cuenta lo que establece la Cláusula a), pudiendo el interesado recurrir por esos cambios ante la Comisión Interna o de Relaciones Gremiales del Establecimiento.

Art. 50 – En los casos de trabajadores cuyo contrato de trabajo se extinga por incapacidad física o mental, o en caso de fallecimiento, las empresas tendrán en cuenta, dentro de las normas internas de la misma, 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.

Art. 51 – Cuando el conductor de camión 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 trabajo dentro del establecimiento apropiado a su capacidad. Los conductores que se ocupan por temporada gozarán de este beneficio mientras dure la misma únicamente.

Art. 52 – Cuando se produzca vacante de conductores se dará preferencia para cubrir las mismas a los ayudantes con registro por orden de antigüedad o al operario que disponga del mismo siempre que reúnan las condiciones de capacidad y confianza necesarios a juicio del principal, cuya resolución podrá ser apelada ante la Comisión Interna y sindical.

CAPITULO V - Régimen de licencias

De las vacaciones

Art. 53 – a) Se determina un período de descanso anual remunerado (vacaciones) en los plazos y condiciones contenidos en los arts. 150 y subsiguientes de la L.C.T., salvo que

en los acuerdos de rama o empresa las partes decidan pactar modificaciones a su modalidad y época de otorgamiento.

b) A los trabajadores casados se les concederá la licencia en el período que la utilice el cónyuge cuando trabajan en la misma empresa, y cuando no, contemplará la empresa la posibilidad de hacerlo.

c) De conformidad con lo dispuesto por el art. 154, párrafo 1, de la L.C.T., y en atención a determinadas modalidades de la actividad, se acuerda la posibilidad que la licencia anual ordinaria que tenga una duración mínima de veintidós días o más por año, pueda gozarse en forma fraccionada en dos períodos, uno de los cuales, con una duración mínima nunca inferior a catorce días corridos, abonados fehacientemente y por el lapso acordado, deberá obligatoriamente gozarse en la temporada de verano; el otro período, pues, con una única duración de siete días abonados fehacientemente y por el lapso acordado, podrá gozarse fuera de la temporada estival en otra época del año; para una mayor duración de este período deberá requerirse la conformidad previa del sindicato local respectivo, con la salvedad de que no existiendo una entidad afiliada a la FTIA será ésta quién tendrá a su cargo la intervención.

La licencia anual ordinaria sólo podrá fraccionarse, pues conforme con lo expresado, a condición que el período vacacional en la temporada de verano no sea inferior en ningún caso a los catorce días corridos. Cuando se disponga el fraccionamiento vacacional, el empleador deberá notificarlo por escrito al trabajador y al sindicato representativo respectivo, con una anticipación no menor a cuarenta y cinco días de la fecha de inicio de la licencia fraccionada. En todos los casos el empleador deberá proceder de manera tal que el trabajador pueda gozar, como mínimo, el período íntegro de sus vacaciones en una temporada de verano cada tres períodos. En todos los casos de fraccionamiento vacacional se incrementará el período de siete días, como mínimo, en un día de licencia paga. Sin perjuicio de lo expresado precedentemente se habilita la negociación con los sindicatos de primer grado del goce de las vacaciones en otros períodos y épocas anuales, de conformidad con las modalidades específicas de cada actividad respectiva. En aquellos ámbitos donde no exista sindicato de primer grado afiliado a la FTIA, será ésta última la que tendrá a su cargo la negociación respectiva con la empleadora, concordantemente con lo previsto en la legislación vigente.

Licencias especiales

Art. 54 – Todo/a trabajador/a que done sangre en día hábil, recibirá el salario correspondiente, contra presentación del certificado médico respectivo, comunicando su ausencia al principal, dentro de la jornada de trabajo.

Mudanza

Art. 55 – La empresa abonará a todo/a trabajador/a que deba efectuar su mudanza a otro domicilio en día de trabajo para el interesado, una jornada, considerándose a sus efectos ausencia justificada, siempre y cuando exista aviso previo y justificando la nueva radicación por medio fehaciente y con nota donde se indique el nuevo domicilio a todos los efectos laborales. Se exceptúan los casos de traslados de hotel o pensión.

Art. 56 – La empresa abonará por examen prematrimonial a todo/a trabajador/a hasta ocho horas de trabajo, pudiendo fraccionarse hasta dos veces a pedido del trabajador, y

debiendo presentar éste la debida constancia. En estos casos se considerará justificada la falta al trabajo.

Casamiento

Art. 57 – La empresa abonará por casamiento de hijo/a de todo/a trabajador/a una jornada legal de trabajo. En estos casos se considerará justificada la falta al trabajo. El interesado presentará constancia pertinente.

Permiso por enfermedad de familiares del trabajador

Art. 58 – El/la trabajador/a podrá solicitar autorización para faltar a sus tareas por enfermedades que den lugar a internación de los siguientes familiares: cónyuge hasta cinco días; hijos menores de diez años, hasta diez días; padres y hermanos hasta dos días. Los mismos deberán convivir con él y estar a su exclusivo cargo. En todos los casos, deberá dar aviso a la empleadora 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 la misma. En todos los casos la empleadora deberá entregar constancia de recepción del certificado médico que se entregue. Estas ausencias por enfermedad de familiares serán abonadas al cincuenta por ciento (50%) de su salario normal y habitual. Pasados estos días se extenderá el permiso, el que será sin goce de sueldo y por cuenta del trabajador hasta noventa días corridos.

Régimen de licencias. Libreta sanitaria

Art. 59 – La empresa abonará a tod/a trabajador/a cuando deba concurrir a tramitar la libreta sanitaria hasta un máximo de cuatro horas, más el importe de la misma. Cuando por citación fehaciente del organismo sanitario debiera concurrir en una segunda oportunidad, se le abonará hasta un máximo de cuatro horas adicionales.

Art. 60 – Todo trabajador/a gozará de las siguientes licencias especiales pagas:

- a) Por nacimiento o adopción de hijo: tres días hábiles.
- b) Por matrimonio del/la trabajador/a: diez días corridos. Cuando el/la trabajador/a tenga una antigüedad mayor de seis meses en el establecimiento, se computarán diez días laborables.
- c) Por fallecimiento de cónyuge o con quien estuviera unido en aparente matrimonio, hijos o padres: tres días corridos.
- d) Por fallecimiento de: hermanos, padres políticos, hijos políticos, abuelos o nietos: dos días corridos, y si excediera el radio de 60 km, tres días corridos.
- e) Para trámites administrativos personales: medio día por semestre pago.
- f) Para rendir examen en la enseñanza media: dos días corridos por examen con un máximo de diez días por año calendario.

Para rendir examen en la enseñanza terciaria o universitaria: dos días corridos por examen, con un máximo de catorce días por año calendario.

A los efectos del otorgamiento de esta licencia, los exámenes deberán estar referidos a los planes oficiales de enseñanza o autorizados por el organismo nacional o provincial competente. El beneficiario deberá acreditar ante el empleador haber rendido examen mediante la presentación de un certificado expedido por la autoridad responsable del instituto en que cursa sus estudios.

g) En las licencias referidas en los incs. c) y d) deberán computarse necesariamente en el período respectivo un día hábil, cuando los mismos coincidieran con día domingo, feriados o no laborables.

h) En los casos en que la notificación del nacimiento o fallecimiento de un familiar del/la trabajador/a previstos en los incisos anteriores, se produjera durante la segunda mitad de su jornada de labor, podrá retirarse de su lugar de trabajo, no computándosele ese día dentro del permiso por días de licencia que le corresponda.

i) En los casos de los incs. a), b), c) y d), el trabajador deberá justificar ante empleador tal circunstancia, a fin de ser acreedor al pago de los días de licencia, sin pérdida de los premios o adicionales correspondientes.

j) Las licencias pagas por libreta sanitaria y donación de sangre previstas en los artículos anteriores no ocasionarán la pérdida de premios o adicionales correspondientes.

k) Cuando las causales de aplicación de los incs. a), c) y d) se produzcan durante el período del goce de la licencia anual (vacaciones), se interrumpirá dicho período por el término que corresponda según la causa de la licencia, debiendo abonarse íntegramente los salarios correspondientes a esos días, y volviendo a su finalización a correr el plazo vacacional restante.

CAPITULO VI - Régimen de subsidios

Gastos de sepelio

Art. 61 – A partir de los noventa días de antigüedad, las empresas abonarán por defunción de padre, madre, esposa/o o hijo del trabajador/a, una contribución equivalente a doscientas horas de su retribución habitual acorde a su categoría para gastos de sepelio. En caso de que hubiera dos o más familiares con derecho a dicho beneficio, trabajando en la misma empresa, se abonarán doscientas cincuenta horas en base al sistema mencionado anteriormente, distribuido en partes iguales, tomándose en este caso como base el salario de mayor categoría.

Subsidio por jubilación ordinaria y voluntaria

Art. 62 – Todos los/as trabajadores/as comprendidos/as dentro del presente convenio que se retiren voluntariamente de un establecimiento para acogerse a los beneficios de la jubilación ordinaria, percibirán el siguiente subsidio, conforme con su antigüedad en la empresa, a la fecha de dicho egreso:

– De diez a quince años: un mes de retribución habitual de la categoría a la cual pertenezca el trabajador.

– De quince a veinte años: un mes y medio de retribución habitual de la categoría a la cual pertenezca el trabajador.

– Más de veinte años: dos meses de retribución habitual de la categoría a la cual pertenezca el trabajador.

En caso de que las empresas en forma individual se encuentren abonando una suma, beneficio o subsidio por igual concepto, el trabajador percibirá la que resulte más beneficiosa.

Mujer embarazada

Art. 63 – La trabajadora tendrá derecho a que se le acuerde un cambio provisional de tareas sin pérdida de categoría y remuneración, cuando su ocupación habitual perjudicara al desarrollo de la gestación, conforme con constancia de los médicos que la atienden. Por lo tanto, no podrá requerirse a la mujer embarazada la realización de tareas que impliquen un esfuerzo físico inconveniente, tales como: levantar bultos pesados, subir y bajar escaleras en forma reiterada, etcétera. Dicho cambio de tareas no significa que la trabajadora adquiera o pierda derechos cuando cesaren las causas que lo motivaron.

Asimismo, se considerarán tareas prohibidas para el personal femenino en general, las de esfuerzo, por lo que no podrán cargar bultos de más de 15 kg, ni ser empleadas en las estibas o transportes de mercaderías aun cuando en forma individual los bultos o cajas sean de menor peso al de arriba indicado.

Guardería

Art. 64 – Los empleadores que conforme la legislación vigente se encuentren obligados a tener guardería en su establecimiento, podrán sustituir la misma con el pago a la trabajadora de una compensación monetaria, previa conformidad de esta última. Esta compensación está destinada a pagar el costo mensual de una guardería externa y el empleador podrá requerir a la beneficiaria la presentación del comprobante de pago de la misma. El importe de esta compensación será convenido entre el empleador y la trabajadora y le será abonado desde el día en que la misma se reincorpore a sus tareas luego de la licencia por maternidad y por el período estipulado legalmente. Se deja establecido el carácter no remunerativo de la compensación monetaria fijada en este artículo.

Art. 65 – En caso de que la madre trabajadora deba retirar a su hijo/a de la guardería de planta, en horario de trabajo, luego de transcurrida la mitad de su jornada de labor, y por indicación expresa del médico de la empresa, se le abonará el jornal correspondiente hasta completar esa jornada en que retira a su hijo de la guardería, no siendo dicha inasistencia causa de pérdida de premios o incentivos.

Servicio médico para la planta

Art. 66 – Las empresas contarán con servicio médico para la planta de acuerdo con todo lo prescripto de la normativa vigente (Ley 19.587 y sus decretos y modificaciones), con el fin de velar por el cuidado de la salud de todo el personal. La persona que presente un cuadro de urgencia manifiesta, será atendida de inmediato, para lo cual se contará con la estructura adecuada.

Protección de los trabajadores con capacidades diferentes. Discapacitados

Art. 67 – 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 estarán obligadas a ocupar personas discapacitadas que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo, en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad del personal del establecimiento, debiendo mantenerse dicha proporción sin perjuicio de la variación circunstancial del número de trabajadores, de la planta. El desempeño de determinada tarea por parte de personas discapacitadas deberá ser autorizado y fiscalizado por una autoridad laboral competente, a cuyo fin deberá darse participación al empleador y a la representación sindical de base que corresponda.

Capacitación y formación profesional de los trabajadores

Art. 68 – La capacitación de los trabajadores y la adaptación de ellos a las innovaciones tecnológicas benefician a los sujetos firmantes de esta convención. De allí que se comprometen en cumplir con las disposiciones aplicadas de las normas del Cap. II del Código Alimentario Argentino, en cuanto establece las Buenas Prácticas de Manufacturación (BPM). Estas normas constituyen una herramienta básica para que la producción de alimentos sea segura, saludable e inocua para el consumo.

Debe considerarse que la higiene en una planta procesadora de alimentos es condición esencial para asegurar la calidad de los productos allí elaborados, por lo cual es importante la aplicación de los Procedimientos Operativos Estandarizados de Saneamiento (POES), conforme la Res. 233/98 de SENASA.

Las empresas considerarán como tiempo trabajado a todos los efectos las horas en que los trabajadores asistan a los programas de capacitación que implemente la Federación Trabajadores de Industrias de la Alimentación, tendientes al cumplimiento de los objetivos anunciados. Dichos pagos se efectuarán contra presentación por parte del trabajador de constancia de asistencia a cada clase. Este beneficio comprende la cantidad de veinte horas anuales, más el tiempo razonable de traslado desde el establecimiento hasta el lugar donde se dicten las clases.

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

Art. 69 – 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 FTIA, del 23 de abril de 2003, y los fundamentos aportados a la Comisión Negociadora, la representación sindical establece que los trabajadores comprendidos en este convenio colectivo de trabajo, 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 la vigencia del mismo 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 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 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:

b) 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 la presente convención, o la que en el futuro la reemplace, se obligan a realizar una contribución mensual de un valor de pesos veintiséis (\$ 26), por cada trabajador comprendido en esta convención. Las partes acuerdan que estos valores se extenderán hasta agosto de 2014, y se comprometen a que este beneficio sea reconsiderado 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.

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 (CAPIA), en la cuenta N° 38010/26 del Banco de la Nación Argentina, sucursal Plaza de Mayo, o la que esta habilitase en el futuro.

CAPITULO VII - Representación gremial: sistema de reclamaciones

Comisión de Relaciones Internas

Art. 70 – a) Las relaciones obreros-patronales que en los establecimientos de la industria de la alimentación mantengan la representación gremial de la Federación Trabajadores de Industria de la Alimentación y sus sindicatos adheridos, se ajustarán a las presentes normas.

b) La representación a que alude el inciso anterior se refiere al personal comprendido en el presente convenio colectivo, ante la Dirección de la empresa, o la persona que esta designe, en todos aquellos asuntos relacionados con la aplicación del presente convenio y demás aspectos derivados de la relación laboral.

c) La CRI de los sindicatos adheridos a la Federación Trabajadores de Industrias de la Alimentación en los establecimientos se integrará de la siguiente manera:

De cinco a cincuenta trabajadores: dos miembros.

De cincuenta y un a cien trabajadores: tres miembros.

De ciento uno a quinientos trabajadores: cinco miembros.

A los efectos de las reuniones ordinarias y extraordinarias con la empresa, las CRI designarán, de su seno, el siguiente número de miembros:

Cuando esté formada por dos miembros, designará dos miembros.

Cuando esté formada por tres miembros, designará tres miembros.

Cuando esté formada por cinco miembros, designará cuatro miembros.

d) Los delegados de sección atenderán exclusivamente los problemas de la sección que representan, buscando la solución con el supervisor respectivo. Cuando el problema no fuera resuelto satisfactoriamente, el delegado solicitará el permiso del supervisor y lo pondrá en conocimiento del miembro de la CRI más próximo. No habiendo sido satisfecho el reclamo dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su presentación, éste, en forma automática, quedará incluido en el temario de la reunión más próxima. La actuación del delegado de Sección a que se refiere el presente artículo queda supeditada a que previamente las reclamaciones de tipos individuales o peticiones particulares, como ser: a) enfermedad; b) accidente; c) vacaciones; d) licencias y permisos; e) todo lo que se relacione al convenio colectivo de trabajo o a la legislación vigente; f) herramientas y elementos de seguridad individuales y g) tiempo y modalidades de trabajo individuales, sean efectuada directamente por el interesado ante el supervisor inmediato.

Art. 71 – En los establecimientos que tengan más de un turno de trabajo, habrá un delegado por turno, como mínimo.

Art. 72 – 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. 73 – 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.

Requisito para ocupar la representación gremial

Art. 74 – 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; 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.

Art. 75 – Cuando en algún establecimiento el personal está compuesto exclusivamente por menores de 18 años, el sindicato adherido respectivo designará una Comisión de Relaciones Internas con carácter de provisorio hasta que algún trabajador reúna los requisitos exigidos para ser electo delegado.

Duración del mandato

Art. 76 – Los integrantes de la Comisión de Relaciones Internas durarán dos años en su gestión, pudiendo ser reelectos.

Función de la Comisión de Relaciones Internas

Art. 77 – 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 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. 78 – La Dirección del establecimiento informará a la CRI la aplicación de aquellas medidas de carácter disciplinario que por su trascendencia o gravedad tengan su influencia en las relaciones laborales.

Art. 79 – 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) La CRI y/o delegados generales y la representación empresaria de cada establecimiento establecerán de común acuerdo los días y la hora de iniciación de la reunión, en los cuales se considerarán los asuntos sometidos respectivamente por las partes. Las reuniones serán semanales y se desarrollarán dentro del establecimiento y en las horas de trabajo. Para realizar la reunión semanal, los casos a considerar se presentarán con una anticipación de cuarenta y ocho horas hábiles por escrito. De existir problemas de carácter urgente que deban tratarse de inmediato, porque el retraso de la solución ocasionaría perjuicios graves a cualquiera de las partes, se realizarán reuniones extraordinarias.

Unicamente en los casos en que el/la interesado/a lo solicite, en razón de considerar inadecuada una medida que afecte sus intereses, se admitirá la gestión de dos miembros de la CRI que solicitarán el correspondiente permiso para entablar ante la empresa o persona que ésta designe el reclamo respectivo.

De cada reunión se labrará un acta que concrete los asuntos tratados y las conclusiones a que se llegue.

d) 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 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.

La certificación expedida por el superior inmediato al representante sindical deberá ser exhibida por éste cada vez que le sea requerida por cualquier autoridad del establecimiento.

e) Cuando un miembro 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 por el tiempo necesario para concurrir a la citación.

Finalizada la gestión, el delegado deberá exhibir a la Dirección del establecimiento la certificación oficial.

f) Cuando el delegado debe 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 establecimiento de acuerdo con la cantidad de integrantes de la Comisión de Relaciones Internas del mismo.

g) El delegado que deba ausentarse de su lugar de trabajo y del establecimiento, 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, 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.

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

i) En los casos de los incs. f), g) y h), deberá presentar certificaciones del sindicato que justifiquen su gestión.

Lugar para comunicaciones

Art. 80 – 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 y la visación de la empresa. Asimismo, dicha vitrina o pizarrón podrá ser utilizada para las comunicaciones de la empresa a su personal.

Art. 81 – 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 de 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.

Comisión Paritaria Permanente. Normas de procedimientos en conflictos

Art. 82 – Se crea un órgano mixto, de integración paritaria, constituido por dos representantes de cada parte, las que podrá contar con hasta dos asesores cada una, que con la denominación de “Comisión Paritaria Permanente (CPP)” desempeñará las siguientes funciones:

- a) Interpretar la convención colectiva, a pedido de cualquiera de las partes signatarias.
- b) Considerar los diferendos que puedan suscitarse entre las partes, con motivo de la convención colectiva o por cualquier otra causa inherente a las relaciones laborales colectivas, procurando componerlos adecuadamente.
- c) La intervención de la Comisión en cuestiones de carácter individual sólo cabrá cuando ello fuera resuelto por unanimidad y siempre y cuando se hubiere sustanciado en forma previa el procedimiento de queja establecido en el presente convenio, sin haber encontrado solución en las instancias previas de relación entre las partes.

Art. 83 – La Comisión Paritaria Permanente fijará por unanimidad las condiciones y reglas para su funcionamiento y el procedimiento de substanciación. Las actuaciones deberán ser iniciadas por la Comisión dentro de los cinco días de presentada la solicitud al respecto por cualquiera de las partes. Mientras se sustancie el procedimiento de autocomposición previsto en esta cláusula, las partes se abstendrán de adoptar medidas de acción directa.

Dicha Comisión podrá convocar a audiencia de partes, a los efectos de lograr acuerdos y proponer soluciones que tiendan a superar el conflicto específico existente.

La Comisión Paritaria deberá expedirse en un plazo no mayor de cinco días hábiles, prorrogables por cinco días más, a pedido de cualquiera de las partes involucradas.

Art. 84 – Vencidos los plazos ante dichos, sin que se logre un acuerdo, la Comisión elevará un informe al secretario general de la FTIA y al presidente de la CAPIA, los que tendrán que expedirse en el plazo máximo de cinco días hábiles.

En los conflictos sometidos a la CPP no podrán adoptarse medidas de acción directa sin cumplimentar el procedimiento establecido en la presente cláusula. En caso contrario, la parte perjudicada podrá solicitar la aplicación de las penalidades previstas en la ley.

Art. 85 – 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. 86 – La violación de las condiciones estipuladas será considerada infracción de conformidad con las leyes y disposiciones pertinentes.

Art. 87 – 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.

Expte. 1.551.811/13

En la ciudad de Buenos Aires, a los 15 días del mes de octubre de 2013, siendo las 15:00 horas, comparecen en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, ante mí, Lic. Juliana Califa, secretaria de Conciliación del Departamento de Relaciones Laborales Nº 1, en representación de la Federación de Trabajadores de la Industria de la Alimentación, el Sr. José Francisco Varela (M.I. 12.019.013), por una parte; y por la otra, en representación de la Cámara Argentina de Productos Avícolas, el Dr. Luis Angel Moretti (M.I. 4.553.624).

Abierto el acto por la funcionaria actuante, se notifica a las partes de la Disp. D.N.R.T. 882/13, mediante la cual queda formalmente constituida la Comisión Negociadora entre las partes.

Luego ambas representaciones en conjunto y de común acuerdo manifiestan que: se notifican de la Disp. D.N.R.T. 882/13, recibiendo copia autenticada de la misma. Acto seguido manifiestan que agregan a las presentes actuaciones el acuerdo arribado en las negociaciones directas llevadas a cabo entre las partes, acuerdo que modifica el Conv. Colect. de Trab. 582/10 y su escala salarial. Ambas representaciones ratifican dicho acuerdo en todos sus términos y solicitan a la autoridad de aplicación su homologación.

En este estado la funcionaria actuante hace saber a las partes que remitirá las presentes actuaciones a la Asesoría Técnico Legal, para su conocimiento y consideración.

No siendo para más, a las 15:30 horas finaliza el acto. Firman los comparecientes, previa lectura y ratificación, por ante mí, que certifico.

Representación sindical/Representación empresaria.

RESOLUCION S.T. 1.988/13 - Homologación del convenio

RESOLUCION S.T. 98/14 - Topes indemnizatorios y promedio de remuneraciones a partir del 1/9/13, 1/1/14 y 1/4/14

ACUERDO 1.579/14 - Escala salarial a partir del 1/9/14, 1/1/15 y 1/4/15. Contribución empresaria

RESOLUCION S.T. 1.999/14 - Homologa el Acuerdo 1.579/14 del 23/9/14

RESOLUCION S.T. 2.367/14 - Topes indemnizatorios y promedio de remuneraciones a partir del 1/9/14, 1/1/15 y 1/4/15