

**FEDERACION TRABAJADORES  
DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACION**

**Convenio Colectivo  
de Trabajo  
N° 678/13**

Resolución S.T. N° 1988/13

INDUSTRIALIZACION DE HUEVOS

Lugar y fecha de celebración:  
Buenos Aires, 1 de Agosto de 2013

**CAMARA ARGENTINA  
DE PRODUCTORES AVICOLAS**

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 678/13**

**ACTIVIDAD A QUE SE REFIERE:**

**"INDUSTRIALIZACIÓN DE HUEVOS"**

**PARTES INTERVINIENTES:**

Federación Trabajadores de Industrias de la Alimentación (F.T.I.A.) y Cámara Argentina de Productores Avícolas (C.A.P.I.A.)

**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, así mismo, a la reserva sobre los datos a los que pudieran tener acceso con motivo del proceso de negociación.

**CANTIDAD DE BENEFICIARIOS:**

1.150 (un mil ciento cincuenta) trabajadores.

**PERIODO DE VIGENCIA:**

El plazo de vigencia del presente convenio, será de 3 (tres) años para las condiciones generales de trabajo y de 12 (doce) meses las condiciones salariales, ambas a contar a partir de su homologación.

**CAPITULO I**

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 678/13**

**PARTES INTERVINIENTES PARTES SIGNATARIAS:**



Federación Trabajadores de Industrias de la Alimentación (F.T.I.A.) 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, Orlando Barrios y como Asesor: Dr. Adolfo Eduardo Matarrese por el sector sindical; y la Cámara Argentina de Productores Avícolas (C.A.P.I.A.) representada por: Javier César Prida, Carlos Ward Luis Angel Moretti y Hugo Faggiano, Héctor Humberto Eberle, Marcelo Aldo Perassi, Octavio Gaspar, 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:**

**ARTÍCULO 1:** El plazo de vigencia del presente convenio será de tres años para las condiciones generales de trabajo y doce meses las condiciones salariales, conforme a la legislación vigente a la fecha, Art. 6º de la Ley N° 14.250 concordante con la Ley N° 25.877. Las partes se comprometen a reunirse con suficiente antelación al vencimiento de los plazos mencionados, con el fin de acordar su prorrogación y/o producir los cambios a que hubiere lugar 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 - DIA DEL TRABAJADOR DE LA ALIMENTACION**

**ARTÍCULO 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**

#### **ARTICULO 3º:**

#### **PRODUCCIÓN:**

#### **SECTORES QUE COMPONEN LA ACTIVIDAD:**

##### **a) ZONA NO RESTINGIDA**

- 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 RESTINGIDA

5. **Rompedoras:** Estos trabajadores tienen a su cargo la verificación, armado y desarme de las máquinas, sus cañerías, bombas centrífugas y limpieza de filtros, cómo también la separación del producto líquido de la cáscara y el control de la roturación de acuerdo a 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, cómo así 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 cómo requiera el mercado. Así mismo 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), como así 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 PRODUCCION:** 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. 3º inc a) y b). Como así también realizan las tareas administrativas, confección de informes o registros acorde a su función, pudiendo realizar tareas de producción conforme a la necesidad de la empresa. Aquel trabajador que tenga capacitación en uso de autoelevador, podrá realizar tareas vinculadas a este.

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, homogeneizado, 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 este.

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 C.I.P. 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 como así 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

### ARTICULO 4º:

#### SECTORES QUE COMPONEN LA ACTIVIDAD:

Estos trabajadores desempeñan tareas de mantenimiento y prevención en todos los equipos mecanizados de la planta industrial, como así también todo tipo de controles en equipos de fríos, calderas, grupos electrógenos, piletas y/o sistemas de tratamiento de afluentes y efluentes, etc. como así también de los edificios de la empresa. Así mismo 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, etc.

#### 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 especializado en mecánica de refrigeración y compresores, equipos frigoríficos, mecánico Diesel especializado, 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 teóricos práctico de acuerdo a las tareas que han sido asignadas y ha desarrollado a satisfacción de la empresa, tomándose como tiempo límite seis meses, por lo cuál será recategorizado de acuerdo al sector o tarea designada. Habiendo demostrado el operario en forma teórico – practica idoneidad en la tarea asignada en una categoría superior, será recategorizado.

**ADICIONAL POR TITULO:** Los trabajadores que presten servicios y estén comprendidos en este convenio tendrán un adicional por título según la presente escala:

TITULO UNIVERSITARIO: 15%

TITULO TERCIARIO: 10%

Los mismos se calcularán sobre los básicos de la categoría que le corresponda a cada trabajador.

## DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

### ARTÍCULO 5º:

#### 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 tarea que requieren prácticas previas con criterio propio como son operadores de PC, recepcionista, telefonista, responsable de archivo, facturistas, emisores de recibos, cuenta correntistas.

**CATEGORÍA 3:** Es el empleado que se desempeña en tareas de responsabilidad que requieren conocimientos teóricos – 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 AFIP, 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

### ARTÍCULO 6º:

**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 N° 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 a su capacidad.

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

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

### **ARTICULO 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 interna 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 al 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. Así mismo 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**

**ARTICULO 8°: CONDICIONES SALARIALES:** Los trabajadores comprendidos en el presente convenio, tendrán derecho a un salario básico de acuerdo a 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, continuaran con sus respectivas políticas de incrementos por productividad, sean éstos premios o cualquier otro incentivo de distinta naturaleza.

## **PLANILLA DE SALARIOS BÁSICOS**

PLANILLA DE SALARIOS BASICOS - CCT N° 582/10 Industrialización de Huevos	Septiembre a	Enero a	Abril a
	Diciembre 2013	Marzo 2014	Agosto. 2014
<b>SECTOR PRODUCCION</b>			
OPERARIO GENERAL	5917,65	6223,73	6478,80
OPERARIO CALIFICADO	6374,12	6703,82	6978,56
MEDIO OFICIAL	7273,44	7649,66	7963,17
OFICIAL INDUSTRIAL	8070,57	8488,01	8835,88
SUPERVISOR DE PRODUCCION	8533,86	8975,27	9343,10



<b>SECTOR DE GESTION DE CALIDAD Y DESARROLLO</b>			
OPERARIO DE LABORATORIO	7273,44	7649,66	7963,17
<b>SECTOR DE MANTENIMIENTO</b>			
OPERARIO GENERAL DE MANTENIMIENTO	6374,12	6703,82	6978,56
OFICIAL DE MANTENIMIENTO	7893,43	8301,71	8641,95
OFICIAL MATRICULADO Y/O ESPECIALIZADO	8438,48	8874,95	9238,68
SUPERVISOR DE MANTENIMIENTO	8533,86	8975,27	9343,10
<b>SECTOR DE ADMINISTRACION</b>			
CATEGORIA 1	5924,46	6230,90	6486,26
CATEGORIA 2	6847,63	7201,82	7496,97
CATEGORIA 3	7828,71	8233,64	8571,09
<b>OTRO PERSONAL</b>			
PORTEROS Y/O SERENOS	6207,20	6528,26	6795,82
CHOFERES Y CHOFERES REPARTIDORES	6489,94	6825,63	7105,37
CHOFER DE LARGA DISTANCIA	7791,24	8194,23	8530,06
AYUDANTE DE REPARTIDOR	5924,46	6230,90	6486,26
ENCARGADOS - SUPERVISORES	8533,86	8975,27	9343,10
ALMUERZO / CENA (ART. 14)	90,44	95,12	99,01
ADICIONAL ARTICULO 9	0,42	0,44	0,46

**ARTICULO 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 a lo establecido en la escala salarial.

**ARTICULO 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 (25) días o por doscientas (200) 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.

**ARTICULO 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.

**ARTICULO 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 superen 250 kilómetros de recorrido.

**ARTICULO 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.

#### **ESCALAFON POR ANTIGUEDAD:**

**ARTICULO 14°:** 1 a 10 años de antigüedad: 1,25% por cada año.  
De 11 años a 20 años: 1,50% por cada año, que exceda los 10 años.  
Más de 20 años de antigüedad: 1,75% por cada año, que exceda los 20 años.

**ARTICULO 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**

**ARTÍCULO 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**

**ARTÍCULO 17°:** a) La extensión de la jornada de trabajo es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales, excediéndose de las ocho horas diarias se abonarán como horas extraordinarias al 50%, debiendo en todos los casos el empleador garantizar el cumplimiento del deber de ocupación efectiva previsto por el Art. 78 de la LCT. Dicho horario el empleador deberá establecerlo teniendo como tope las 13 horas del día sábado, no estando obligado el trabajador a prestar servicios en horas suplementarias o desde las 13 horas del día sábado hasta las 24 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 hs. del día sábado hasta las 24 hs. 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.

c) **TRABAJO NOCTURNO:** La jornada de trabajo íntegramente nocturna no podrá exceder de 7 (siete) horas entendiéndose por tal, la que se cumpla entre la hora 21 de un día y la hora 6 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 8 (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 100%, aquellas horas que se trabajen después de las 13 horas.

#### **ADICIONAL REMUNERATIVO (Zona Patagónica)**

**ARTÍCULO 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 20% (veinte por ciento) calculado sobre la retribución básica de su categoría.

**ARTÍCULO 19°:** **OBLIGACION DE CERTIFICAR:** La empresa estará obligada a otorgar un certificado de trabajo a solicitud del trabajador en el que hará constar la fecha de ingreso, la categoría, el nombre de la razón social, el domicilio de la misma y el sueldo o jornal real al momento de la certificación.

**ARTÍCULO 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**

**ARTÍCULO 21°:** **FINES COMPARTIDOS:** 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, solo 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.

**Periodo de Prueba:** Se otorgará de conformidad a la legislación vigente (Artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo, según Ley N° 25.877).

**ARTÍCULO 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 al causa, se entiende por fuerza mayor lo imposible de prever o lo que previsto fuera imposible de superar.

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

**ARTÍCULO 24°:** No podrá reemplazarse al personal administrativo por personal obrero en forma continuada o eventual, a menos que este pase a revistar como empleado.

**ARTÍCULO 25°:** Las condiciones expresadas en el presente convenio para trabajadores/as se aplicaran 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.



**ARTÍCULO 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 pagaran separadamente dejando constancia en cada caso, por que concepto se pagan.

## **COMEDOR**

**ARTÍCULO 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.

**ARTÍCULO 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 que la distancia del puesto de trabajo al comedor supere los 100 (cien) metros, se deberá adicionar al tiempo mencionado anteriormente, los minutos que hacen falta para realizar dicho recorrido de ida y vuelta.

**ARTÍCULO 29°:** Las empresas estarán obligadas a rendir mensualmente al Sindicato local adherido a la F.T.I.A., el listado del personal en actividad, discriminando en forma individual las remuneraciones, retenciones y aportes legalmente establecidos.

**ARTICULO 30°:** Las empresas efectuaran 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, etc.

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 F.T.I.A. por si, 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.

**ARTÍCULO 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.

**ARTÍCULO 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.

**ARTÍCULO 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, etc. Dichas sumas serán depositadas dentro de las 72 hs. de ser retenidas a la orden de la Entidad Gremial respectiva.

**ARTICULO 34°: TRABAJO EVENTUAL:** 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 artículos 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.

**ARTICULO 35°: TERCERIZACIÓN** 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 aquellas 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, como así también del pago de todos aquellos aportes y contribuciones establecidos en el presente



convenio, pudiendo ser demandada judicialmente tanto por la Federación Trabajadores de Industrias de la Alimentación, como por los Sindicatos de base y la Obra Social del Personal de la Industria de la Alimentación (O.S.P.I.A.), según corresponda, en forma exclusiva y directa a la empresa usuaria beneficiaria de tales trabajos.

**ARTICULO 36°: COOPERATIVAS DE TRABAJO:** 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 el 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, como así también del pago de todos aquellos aportes y contribuciones establecidos en el presente convenio, pudiendo ser demandada judicialmente tanto por la Federación Trabajadores de Industrias de la Alimentación, como por los Sindicatos de base y la Obra Social del Personal de la Industria de la Alimentación (O.S.P.I.A.), según corresponda, en forma exclusiva y directa a la empresa usuaria beneficiaria de tales trabajos.

**HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL**

**ARTICULO 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.

**ARTÍCULO 38°:** a) Se proveerá de dos uniformes de trabajo al ingreso del 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 CAMARA:**

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 (1) guardapolvo, debiéndose reponer 1 (uno) por año; quien haga uso de este beneficio estará obligado a usarlo.

**CHOFERES DE ADMINISTRACION:**

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.

**ARTÍCULO 39°:** El establecimiento deberá proveer a los trabajadores de toda las herramientas, conforme a 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**

**ARTÍCULO 40°:** El establecimiento deberá proveer vestuarios y servicios sanitarios en perfectas condiciones de higiene y conservación en número suficiente, de acuerdo a leyes y reglamentos



sanitarios vigentes. El personal esta obligado a mantener en buenas condiciones de higiene y conservación las instalaciones que le sean otorgadas para su uso personal o general.

### **BOTIQUINES**

**ARTÍCULO 41°:** El establecimiento habilitara 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 mas frecuentes en la actividad.

### **COFRES Y GUARDARROPAS**

**ARTÍCULO 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 estará a cargo de la Empresa.

### **ACCIDENTE DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 43°:** Todo trabajador/a que sufriera un accidente de trabajo o una enfermedad laboral, de los previstos en la ley 24.557, percibirá el 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 trabajador/a accidentado.

### **POLIVALENCIA FUNCIONAL - CATEGORIAS SUPERIORES**

**ARTÍCULO 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. Así mismo, 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 aquellas para las que fue contratado, tendrá derecho de acuerdo a lo establecido en el Art. 78 de la LCT, a percibir la remuneración de esa mayor categoría por el tiempo de su desempeño si dicha asignación fuese de carácter transitorio.

**ARTÍCULO 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 mas antiguo y en igualdad de capacidades, respecto del resto del personal o de terceros a incorporar al establecimiento.

**ARTÍCULO 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**

**ARTÍCULO 47°:** En todos los casos en que el trabajador/a mayor de 18 años sea reemplazado por menores de más de dieciséis (16) años de edad, acorde a las limitaciones establecidas en el artículo 2° de la



Ley 26.390, en el mismo trabajo con igual producción de tareas, percibirá igual salario.

**ARTÍCULO 48°:** Cuando el empleado/a por vacaciones o cualquier otro motivo, deba faltar a su puesto por un periodo 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.

**ARTÍCULO 49°:** Los cambios de puestos de empleados/as se registrarán de acuerdo a 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.

**ARTÍCULO 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 hijos/as de dicho personal, cuyos servicios fueran necesarios, de acuerdo a las posibilidades de la empresa, los que previo examen medico deberán acreditar idoneidad. Se entiende que no necesariamente reemplazarán las funciones específicas desarrolladas por sus padres.

**ARTÍCULO 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 gozaran de este beneficio mientras dure la misma únicamente.

**ARTÍCULO 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

### REGIMEN DE LICENCIAS

## DE LAS VACACIONES

**ARTÍCULO 53°:** a) Se determina un periodo de descanso anual remunerado (vacaciones) en los plazos y condiciones contenidos en los artículos 150 y subsiguientes de la LCT., 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 periodo que la utilice el cónyuge cuando trabajan en la misma empresa, y cuando no, contemplara la empresa la posibilidad de hacerlo.

c) De conformidad con lo dispuesto por el Art. 154, parágrafo 1° de la LCT y en atención a determinadas modalidades de la actividad, se acuerda la posibilidad que la licencia anual ordinaria que tenga una duración mínima de 21 días o más por año, pueda gozarse en forma fraccionada en dos periodos, 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 periodo, 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 periodo deberá requerirse la conformidad previa del sindicato local respectivo, con la salvedad de que no existiendo una entidad afiliada a la F.T.I.A. será ésta quien tendrá a su cargo la intervención.

La licencia anual ordinaria solo podrá fraccionarse, pues conforme a lo expresado, a condición que el periodo 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 45 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 periodo íntegro de sus vacaciones en una temporada de verano cada tres periodos. En todos los casos de fraccionamiento vacacional, se incrementará el periodo 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 periodos 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 F.T.I.A., 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



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

### **MUDANZA**

**ARTÍCULO 55°:** La empresa abonará a todo 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.

**ARTÍCULO 56°:** La empresa abonara por examen prematrimonial a todo trabajador/a hasta ocho (8) horas de trabajo pudiendo fraccionarse hasta dos veces a pedido del trabajador, y debiendo presentar este la debida constancia. En estos casos se considerara justificada la falta al trabajo.

### **CASAMIENTO**

**ARTÍCULO 57°:** La empresa abonara por casamiento de hijo/a de todo trabajador/a una jornada legal de trabajo. En estos casos se considerara justificada la falta al trabajo. El interesado presentara constancia pertinente.

### **PERMISO POR ENFERMEDAD DE FAMILIARES DEL TRABAJADOR**

**ARTÍCULO 58°:** El 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 2 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 90 días corridos.

### **REGIMEN DE LICENCIAS**

### **LIBRETA SANITARIA**

**ARTÍCULO 59°:** La empresa abonara a todo 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 abonara hasta un máximo de cuatro (4) horas adicionales.

**ARTÍCULO 60°:** Todo trabajador/a gozara de las siguientes licencias especiales pagas:

- a) Por nacimiento o adopción de hijo: tres (3) días hábiles.
- b) Por matrimonio del trabajador/a: diez (10) días corridos. Cuando el trabajador/a tenga una antigüedad mayor de seis (6) meses en el establecimiento, se computaran diez (10) días laborables.
- c) Por fallecimiento de cónyuge o con quien estuviera unido en aparente matrimonio, hijos o padres: tres (3) días corridos.
- d) Por fallecimiento de: hermanos, padres políticos, hijos políticos, abuelos o nietos: dos (2) días corridos, y si excediera el radio de 60 kilómetros, tres (3) días corridos.
- e) Para trámites administrativos personales, medio día por semestre pago.
- f) Para rendir examen en la enseñanza media: dos (2) días corridos por examen con un máximo de diez (10) días por año calendario. Para rendir examen en la enseñanza terciaria o universitaria: dos (2) días corridos por examen, con un máximo de catorce (14) 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 incisos c) y d) deberán computarse necesariamente en el periodo respectivo un (1) 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 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 incisos 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 ocasionaran la pérdida de premios o adicionales correspondientes.



k) Cuando las causales de aplicación de los incisos 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

### REGIMEN DE SUBSIDIOS

#### GASTOS DE SEPELIO

**ARTÍCULO 61°:** A partir de los 90 días de antigüedad, las empresas abonarán por defunción de padre, madre, esposa/o o hijo del trabajador/a, una contribución equivalente a 200 horas de su retribución habitual acorde a su categoría para gastos de sepelio. En caso que hubiera dos o más familiares con derecho a dicho beneficio, trabajando en la misma empresa, se abonarán 250 horas en base al sistema mencionado anteriormente, distribuido en partes iguales, tomándose en este caso como base el salario de mayor categoría.

#### SUBSIDIO POR JUBILACION ORDINARIA Y VOLUNTARIA

**ARTÍCULO 62°:** Todos los trabajadores/as comprendidos 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 a su antigüedad en la empresa, a la fecha de dicho egreso:

-De 10 a 15 años: un mes de retribución habitual de la categoría a la cual pertenezca el trabajador.

De 15 a 20 años: un mes y medio de retribución habitual de la categoría a la cual pertenezca el trabajador.

-Mas de 20 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.

**ARTÍCULO 63°: MUJER EMBARAZADA:** 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 a constancia de

embarazada la realización de tareas que impliquen un esfuerzo físico inconveniente, tales como: levantar bultos pesados, subir y bajar escaleras en forma reiterada etc. 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 aún cuando en forma individual, los bultos o cajas sean de menor peso al de arriba indicado.

#### GUARDERIA

**ARTÍCULO 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 esta 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 periodo estipulado legalmente. Se deja establecido el carácter no remunerativo de la compensación monetaria fijada en este ARTÍCULO.

**ARTÍCULO 65°:** En caso 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 medico de la empresa, se le abonara el jornal correspondiente hasta completar esa jornada en que retira a su hijo de la guardería, no siendo dicha inasistencia causa de perdida de premios o incentivos.

#### SERVICIO MEDICO PARA LA PLANTA

**ARTICULO 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.

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

**ARTICULO 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.

## **CAPACITACION Y FORMACION PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES**

**ARTICULO 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 Capítulo II del Código Alimentario Argentino, en cuanto establece las Buenas Prácticas de Manufacturación (B.P.M.). 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 Resolución N° 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 20 horas anuales, mas 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, LA FORMACIÓN PROFESIONAL, LA INVESTIGACIÓN Y EL DESARROLLO CONVENCIONAL**

**ARTÍCULO 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 F.T.I.A. del 23 de Abril del 2003 y

los fundamentos aportados a la Comisión Negociadora, la representación sindical establece que los trabajadores comprendidos en este convenio colectivo de trabajo o el que en el futuro lo reemplace, de conformidad a lo preceptuado en el Art. 9° de la Ley 14.250 (TO) aporten solidariamente a cada entidad sindical de primer grado 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 2% sobre las remuneraciones mensuales que los mismos perciban.-

Este aporte de los trabajadores beneficiarios, entre otros destinos, estará destinado a cubrir los gastos ya realizados y a realizar en la concertación de las convenciones colectivas de diferentes niveles. Asimismo coadyuvará, entre otros objetivos, al desarrollo de la capacitación, acción social, a la formación profesional de equipos pluri-disciplinarios, sindicales y técnicos, que posibiliten el desarrollo de la negociación colectiva favorable a mejores condiciones para todos los trabajadores beneficiarios y al desenvolvimiento económico y financiero de servicios y prestaciones que determine la asociación sindical que posibiliten una mayor y mejor calidad de vida del trabajador y su grupo familiar.-

La parte empleadora, teniendo presente lo expresado precedentemente en el párrafo primero, relativo a facultades y mandato de la representación sindical, manifiesta que sujeto a la homologación ministerial, acuerda en cumplimiento de la normativa vigente en actuar como agente de retención del aporte, el que se depositará en la cuenta habilitada de cada sindicato de primer grado, afiliado a la F.T.I.A., que corresponda al establecimiento respectivo, dentro de los 15 días posteriores al mes que se devenguen.-

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

**CONTRIBUCIÓN EMPRESARIA:** b) Con el objeto de prestar apoyo a la labor de formación profesional y capacitación de los trabajadores que viene desarrollando la F.T.I.A., las empresas comprendidas en la presente convención o la que en el futuro la reemplace, se obligan a realizar una contribución mensual de un valor de veintiséis pesos (\$26), por cada trabajador comprendido en esta convención. Las partes acuerdan que estos valores se extenderán hasta agosto del 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 15 días posteriores al mes que se devenguen, en la cuenta habilitada número 1.000.252/72 del Banco de la Nación Argentina, Sucursal número 0046-Carlos Calvo, a nombre de la F.T.I.A. o en la que ésta habilítase en el futuro.



c) El mismo importe por cada trabajador comprendido en esta convención deberá ser reconocido y depositado en la forma antes expuesta a la orden de la Cámara Argentina de Productores Avícolas (C.A.P.I.A.), en la cuenta N° 38010/26 del Banco de la Nación Argentina – Sucursal Plaza de Mayo, o la que esta habilítase en el futuro.

## CAPITULO VII

### REPRESENTACION GREMIAL: SISTEMA DE RECLAMACIONES

#### COMISION DE RELACIONES INTERNAS:

**ARTÍCULO 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 ajustaran 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 C.R.I. de los Sindicatos adheridos a la Federación Trabajadores de Industrias de la Alimentación en los establecimientos, se integrara de la siguiente manera:

De 5 a 50 trabajadores 2 miembros

De 51 a 100 trabajadores 3 miembros

De 101 a 500 trabajadores 5 miembros

A los efectos de las reuniones ordinarias y extraordinarias con la Empresa, las C.R.I. designaran de su seno, el siguiente número de miembros.

Cuando este formada por 2 miembros, designara 2 miembros

Cuando este formada por 3 miembros, designara 3 miembros

Cuando este formada por 5 miembros, designara 4 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 solicitara el permiso del supervisor y lo pondrá en conocimiento del miembro de la C.R.I. mas próximo. No

a su presentación este, en forma automática, quedara 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; g) Tiempo y Modalidades de trabajo individuales, sean efectuada directamente por el interesado ante el supervisor inmediato.

**ARTÍCULO 71°:** En los establecimientos que tengan más de un turno de trabajo, habrá un Delegado por turno, como mínimo.

**ARTÍCULO 72°:** Cuando la Comisión de Relaciones Internas este compuesta por tres o mas Delegados funcionara en todos los supuestos de su actuación como cuerpo colegiado, y sus decisiones se adoptaran por simple mayoría.

#### RECONOCIMIENTO

**ARTÍCULO 73°:** Para su reconocimiento, la designación de los representantes del personal será comunicada a los empleadores por los Sindicatos adheridos a F.T.I.A. dentro de las 48 (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 REPRESENTACION GREMIAL

**ARTÍCULO 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.

**ARTÍCULO 75°:** Cuando en algún establecimiento el personal este compuesto exclusivamente por menores de 18 años, el Sindicato adherido respectivo designara una Comisión de Relaciones Internas con carácter de provisorio hasta que algún trabajador reúna los requisitos exigidos para ser electo Delegado.

#### DURACION DEL MANDATO

**ARTÍCULO 76°:** Los integrantes de la Comisión de Relaciones Internas duraran 2 años en su gestión, pudiendo ser reelectos.



## FUNCION DE LA COMISION DE RELACIONES INTERNAS.

**ARTÍCULO 77º:** Las Comisiones de Relaciones Internas tendrán las siguientes funciones:

- a) Velar por el cumplimiento del presente convenio.
- b) Contar con las facilidades necesarias para el mejor desempeño de sus funciones. A tal efecto la empresa facilitara un lugar adecuado, para que la representación gremial se reúna.
- c) Desempeñar su cometido sin entorpecer el normal desarrollo de las tareas y evitar actitudes que pudieran provocar actos que deriven en indisciplina.
- d) No tomar decisiones de carácter individual en ninguna circunstancia.
- e) Presentar a la Dirección del Establecimiento o a la persona que este designe todos los asuntos inherentes al cometido de sus funciones.
- f) Elevar al Sindicato adherido respectivo todos los asuntos en que no hubiera acuerdo con la Dirección.

## NORMAS PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LA COMISION DE RELACIONES INTERNAS.

**ARTÍCULO 78º:** La Dirección del establecimiento, informara a la C.R.I. la aplicación de aquellas medidas de carácter disciplinario que por su trascendencia o gravedad tengan su influencia en las relaciones laborales.

**ARTÍCULO 79º:** Los actos de las Comisiones de Relaciones Internas se ajustaran a las siguientes normas y procedimientos:

- a) Las actividades de las Comisiones de Relaciones Internas, se desarrollaran en forma de no constituir una perturbación en la marcha del establecimiento, ni interferir en el ejercicio de las facultades propias de la Dirección del mismo.
- b) Las reuniones con la Comisión de Relaciones Internas se realizaran en los horarios que en cada establecimiento convengan las partes, dentro de la jornada legal de trabajo.
- c) La C.R.I. 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 consideraran los asuntos sometidos respectivamente por las partes. Las reuniones serán semanales y se desarrollaran dentro del establecimiento y en las horas de trabajo. Para realizar la reunión semanal, los casos a considerar se presentaran con una anticipación de 48 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 realizaran reuniones extraordinarias.

Únicamente en los casos en que el interesado/a lo solicite, en razón de considerar inadecuada una medida que afecte sus intereses, se admitirá la gestión de dos miembros de la C.R.I. que solicitaran el correspondiente permiso para entablar ante la empresa o persona que esta designe el reclamo respectivo.

De cada reunión se labrara 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, comunicara esta circunstancia a su superior inmediato solicitándole el correspondiente permiso, quien extenderá por escrito dicha autorización, en la que constara el destino fijando la oportunidad de la salida. Las autorizaciones para la realización de funciones gremiales serán otorgadas de tal manera que el representante gremial pueda cumplir su cometido.

La certificación expedida por el superior inmediato al representante sindical, deberá ser exhibida por este 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, este notificara tal circunstancia a la Dirección del Establecimiento quien otorgara 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 otorgara un permiso pago de hasta 1 (un) día por mes por Delegado. Este permiso podrá ser utilizado por cualquiera de los Delegados previo acuerdo entre ellos pero en ningún caso podrá exceder el total de los permisos pagos que correspondan por establecimiento de acuerdo a la cantidad de integrantes de la Comisión de Relaciones Internas del mismo.

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, comunicara esta circunstancia a su superior inmediato, al inicio de su jornada, solicitándole el correspondiente permiso, quien extenderá por escrito dicha autorización, en la que constara el destino fijando la oportunidad de la salida. Las autorizaciones para la realización de funciones gremiales serán otorgadas de tal manera que el representante gremial pueda cumplir su cometido.

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

i) En los casos de los incisos f); g); h), deberá presentar certificaciones del Sindicato que justifiquen su gestión.



## LUGAR PARA COMUNICACIONES

**ARTÍCULO 80°:** El establecimiento colocara en un lugar visible a todo el personal una vitrina o pizarrón donde las autoridades del Sindicato adherido respectivo podrán colocar por intermedio del Delegado, donde lo hubiera, caso contrario por un directivo, los avisos o circulares del mismo. Todas las comunicaciones deberán estar refrendadas por las autoridades del Sindicato adherido respectivo o de la F.T.I.A. y la visación de la empresa. Asimismo, dicha vitrina o pizarrón podrá ser utilizada para las comunicaciones de la Empresa a su personal.

**ARTÍCULO 81°:** Los 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 (30) días después de concluido el ejercicio de sus funciones, no pudiendo ser despedido durante el termino de un (1) año a partir de la cesación de las mismas. El periodo de tiempo durante el cual los trabajadores hubieran desempeñado las funciones precedentemente aludidas, será considerado periodo de trabajo a los efectos del computo 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.

## COMISION PARITARIA PERMANENTE - NORMAS DE PROCEDIMIENTOS EN CONFLICTOS.

**ARTÍCULO 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 (C.P.P.) 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 solo cabra 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.

**ARTÍCULO 83°:** La Comisión Paritaria Permanente fijara 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 mas, a pedido de cualquiera de las partes involucradas.

**ARTÍCULO 84°:** Vencidos los plazos ante dichos, sin que se logre un acuerdo, la Comisión elevara un informe al Secretario General de la F.T.I.A. y al Presidente de la C.A.P.I.A., los que tendrán que expedirse en el plazo máximo de cinco días hábiles.

En los conflictos sometidos a la C.P.P. 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.

**ARTÍCULO 85°:** El Ministerio de Trabajo será el Organismo de aplicación y vigilara el cumplimiento del presente Convenio, quedando las partes obligadas a la estricta observancia de las condiciones fijadas.

**ARTÍCULO 86°:** La violación de las condiciones estipuladas será considerada infracción de conformidad con las leyes y disposiciones pertinentes.

**ARTÍCULO 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.





Ministerio de Trabajo,  
Emprego y Seguridad Social

Expediente N° 1551811/13

16/18

CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

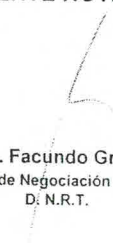
BUENOS AIRES, 23 de diciembre de 2013

SEÑORES:  
FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA  
ALIMENTACION  
DOMICILIO: ESTADOS UNIDOS 1474/76 (CONSTITUIDO)  
CIUDAD AUTONOMA DE BUENOS AIRES

Notifico a Ud., con copia debidamente autenticada,  
la Resolución ST N° 1988/13, homologatoria del Convenio Colectivo de  
Trabajo que ha quedado registrado bajo el N° 678/13. Dirección de  
Negociación Colectiva - Departamento de Relaciones Laborales N° 1 Av.  
Callao 114/128 - Ciudad de Buenos Aires.

QUEDAN Uds. DEBIDAMENTE NOTIFICADOS.

FG

  
Lic. Facundo Granadé  
Dirección de Negociación Colectiva  
D. N.R.T.





1988

Ministerio de Trabajo,  
Empleo y Seguridad Social

BUENOS AIRES, 12 DIC 2013

VISTO el Expediente N° 1.551.811/13 del Registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, la Ley N° 23.546 y

CONSIDERANDO:

Que a fojas 78/95 del Expediente N° 1.551.811/13, obra el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre la FEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA ALIMENTACIÓN por el sector sindical y la CÁMARA ARGENTINA DE PRODUCTORES AVÍCOLAS por la parte empleadora, conforme a lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004)

Que el presente Convenio renueva al Convenio Colectivo de Trabajo N° 582/10, del cual son las mismas partes signatarias.

Que el ámbito de aplicación personal y territorial se corresponde estrictamente con la aptitud representativa de las partes signatarias del presente Convenio.

Que en relación a lo establecido en el artículo 30 del convenio corresponde señalar que la homologación que por la presente se dispone, lo es sin perjuicio del derecho de los trabajadores a la libre elección de su Obra Social en los términos del Decreto N° 9/93 y sus modificatorias.

Que en función de lo previsto en el artículo 53, se hace saber que la homologación del presente convenio, en ningún caso, exime a las partes de solicitar previamente ante la autoridad laboral la autorización administrativa que corresponde peticionar conforme lo dispuesto en el artículo 154 de la Ley de Contrato de Trabajo, y de obtener la expresa conformidad por parte de los trabajadores conforme lo establecido en el artículo 164 de la precitada Ley

Que asimismo, sin perjuicio de la homologación que por la presente se dispone, en cuanto al carácter asignado a la suma establecida en el artículo 64 del



1988

Ministerio de Trabajo,  
Empleo y Seguridad Social

Convenio Colectivo de Trabajo bajo examen, corresponde hacer saber a las partes que al respecto rige lo dispuesto en el inciso f) del artículo 103 bis de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

Que en relación a la contribución convencional fijada en el artículo 69 inciso b), a cargo de las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del Convenio bajo análisis y a favor de la Cámara empresaria celebrante, cabe advertir que la misma no resulta comprendida dentro del alcance de la homologación que se dispone ya que su contenido se enmarca en la órbita del derecho privado y resulta ajeno a las previsiones del derecho colectivo de trabajo.

Que mediante la Disposición de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo N° 882 del 7 de octubre de 2013 se declaró constituida la Comisión Negociadora, de conformidad con lo dispuesto por la Ley N° 23.546 (t.o. 2004).

Que asimismo se acreditan los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

Que las partes acreditan la representación que invocan con la documentación agregada en autos y ratifican en todos sus términos el mentado convenio.

Que la Asesoría Técnico Legal de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo de este Ministerio, tomó la intervención que le compete.

Que por lo expuesto, corresponde dictar el pertinente acto administrativo de homologación, de conformidad con los antecedentes mencionados.

Que una vez dictado el presente acto administrativo, corresponde remitir las actuaciones a la Dirección Nacional de Regulaciones del Trabajo para evaluar la procedencia de efectuar el cálculo de base promedio y tope indemnizatorio, a fin de dar cumplimiento a lo prescrito en el Artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

Que la presente se dicta en uso de las facultades previstas en el artículo 10 del Decreto N° 200/88 y sus modificatorios.

Por ello,







Ministerio de Trabajo,  
Empleo y Seguridad Social

1988

LA SECRETARIA DE TRABAJO

RESUELVE.

ARTÍCULO 1º.- Declárase homologado el Convenio Colectivo de Trabajo que luce a fojas 78/95 del Expediente N° 1.551.811/13, celebrado entre la FEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA ALIMENTACIÓN por el sector sindical y la CÁMARA ARGENTINA DE PRODUCTORES AVÍCOLAS por la parte empleadora, conforme a lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004), con la limitación establecida en el considerando séptimo.

ARTICULO 2º.- Regístrese la presente Resolución por la Dirección General de Registro, Gestión y Archivo Documental dependiente de la SUBSECRETARÍA DE COORDINACIÓN. Cumplido, pase a la Dirección de Negociación Colectiva a fin de que el Departamento Coordinación registre el Convenio Colectivo de Trabajo obrante a fojas 78/95 del Expediente N° 1.551.811/13.

ARTÍCULO 3º.- Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

ARTÍCULO 4º.- Notifíquese a las partes signatarias. Posteriormente, pase a la Dirección Nacional de Regulaciones del Trabajo, a fin de evaluar la procedencia de efectuar el cálculo de la Base Promedio y Tope Indemnizatorio, de conformidad a lo establecido en el Artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias. Cumplido, procédase a la guarda del presente legajo conjuntamente con el Convenio Colectivo de Trabajo N° 582/10.

ARTÍCULO 5º.- Hágase saber que en el supuesto que este MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL no efectúe la publicación de carácter gratuito del Convenio Colectivo de Trabajo homologado, resultará aplicable lo dispuesto en el tercer párrafo del Artículo 5º de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

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

RESOLUCIÓN S.T. N°

1988

Dra. DOMINICA  
SECRETARIA DE TRABAJO



**FEDERACIÓN TRABAJADORES DE INDUSTRIAS  
DE LA ALIMENTACIÓN**

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

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