

# CONVENIO COLECTIVO 151/91 CARNE

En la Ciudad de Buenos Aires a los 16 días del mes de noviembre del año 1990, siendo las 17 hs, comparecen en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social -Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo- ante mí, Don Enrique Diedrichs, presidente de la Comisión Negociadora de Renovación del CCT 5/1975, establecida por la disposición (DNRT) 117/1988, los Sres. Lesio Romero, Gerardo Cabrera, Carlos A. Etchehun, Horacio Oroño, Jesús Gemel, Orlando Moscardo, José Bonino, Armando Rambado, Jorge Acevedo, Lucio Vázquez y Aldo González, con los asesores Dres. Hugo Luis Gómez Cendra, Enrique Omar Sánchez, José Luis Somoza y el Sr. Juan Antonio César en representación de la Federación Gremial del Personal de la Industria de la Carne y sus Derivados con domicilio legal en Hipólito Yrigoyen 746, Capital Federal, por el sector sindical, y por el sector empresario los Sres. Mario Ernesto Flores y Dr. Luis Ángel Moretti en representación del Centro de Empresas Procesadoras Avícolas con domicilio en Avda. Corrientes 127 - 5º piso Capital Federal y los Dres. Juan Carlos Mazzini y Roberto Luis Perinotto por la Cámara Entrerriana de Frigoríficos Avícolas con sede en Hipólito Yrigoyen 1386, Crespo, Pcia. de Entre Ríos; quienes de conformidad con las constancias de fs. 35/36 del expte. 831.158/88, y de acuerdo a los términos de las leyes 14250 (t.o. D. 108/1988) y 23546 y los artículos 2 y 3 del decreto 200/1988 y a los efectos de suscribir el texto ordenado de la nueva Convención Colectiva de Trabajo aplicable a la actividad como resultado del acta-acuerdo firmada en el día de la fecha, la cual consta de las siguientes cláusulas:

## **TÍTULO I**

### **VIGENCIA Y ÁMBITO TERRITORIAL Y PERSONAL**

Art. 1 - El presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrá vigencia desde el 1 de diciembre de 1990 y hasta el 30 de junio de 1992. Queda convenido que si por cualquier circunstancia a la fecha fijada como vencimiento de la presente, no entrare uno nuevo que lo reemplace, hasta que ello ocurra se mantendrán vigentes la totalidad de las cláusulas pactadas en el presente, salvo que disposiciones oficiales indiquen lo contrario.

Art. 2 - Este Convenio será de aplicación en todo el territorio del país y comprende a la totalidad del personal de obreros y empleados que presten servicios en relación de dependencia con las empresas de la actividad, peladeros de aves, procesamiento de aves, subproductos, sus plantas de incubación, y de alimentos anexas, ya sea que se desempeñen en establecimientos industriales, dependencias administrativas, sucursales, depósitos subsidiarios, comercialización y/o distribución de sus productos y donde corresponda según las modalidades de las respectivas tareas.

Art. 3 - Se excluye al personal de dirección y gerencial. Respecto al personal de supervisión, técnico (no comprendidos en el Anexo A) y vigilancia, la Comisión Paritaria Central a partir de los ciento veinte (120) días de vigencia de la presente Convención discutirá las condiciones y demás normas referidas a este personal.

## **TÍTULO II**

### **RÉGIMEN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES. CLASIFICACIÓN DE TAREAS**

Art. 4 - El personal comprendido en la presente Convención Colectiva queda incluido en la categoría profesional correspondiente, conforme al clasificador de tareas que forma parte integrante de esta Convención y que se agrega como Anexo "A".

Art. 5 - A fin de considerar específicamente y en forma exclusiva el tema de las categorías profesionales, la Comisión Paritaria Central se reunirá cada vez que sea necesario, a los efectos de tratar las nuevas tareas no contempladas en esta Convención. Hasta tanto no se produzca un nuevo clasificador de tareas continuará rigiendo el anteriormente en vigencia.

### **TÍTULO III**

#### **RÉGIMEN DE PROMOCIONES**

Art. 6 - Reclasificación del personal. Ambas partes, en el período comprendido entre el 1 de julio y el 30 del mismo mes de cada año, considerarán la reclasificación del personal, debiendo presentar la representación sindical, con una anticipación de 10 días, la nómina del personal afectado y/o de las categorías de que se trate. No llegándose a un acuerdo, se elevará a la Comisión Paritaria Central.

Art. 7 - El trabajador que se desempeñe en una categoría de mayor clasificación que la propia durante más del cincuenta por ciento de su tiempo por un período de cuarenta y cinco días consecutivos o de tres meses alternados, adquirirá automáticamente la categoría mayor en forma definitiva.

Cuando el reemplazo se deba a licencias gremiales, servicio militar, accidentes, enfermedad, vacaciones y/o maternidad, la adquisición automática de la categoría se operará transcurridos ocho meses.

Art. 8 - Cuando un trabajador sea ocupado en una categoría de menor clasificación que la propia, continuará percibiendo el jornal que corresponda a su categoría. Cuando fuera ocupado en una tarea de mayor clasificación, percibirá la remuneración correspondiente a la misma durante todo el tiempo que la desempeñe.

A fin de establecer la clasificación del personal comprendido, que ordinariamente se desempeñe en más de una tarea, se estará en un todo de acuerdo con el artículo anterior.

Art. 9 - Con respecto a los demás trabajadores del establecimiento, los discapacitados serán considerados en un mismo pie de igualdad para la tarea que éstos puedan realizar normalmente.

### **TÍTULO IV**

#### **REMUNERACIONES Y BONIFICACIONES**

## **CAPÍTULO I**

### **REMUNERACIONES**

Art. 10 - Las remuneraciones básicas establecidas para este Convenio son las que se consignan en el Anexo B, que incluye todos los aumentos de carácter general otorgados y/o convenidos hasta la fecha de la firma del presente Convenio.

Art. 11 - Para todos los propósitos de convertir el sueldo mensual en una base de sueldo horario o viceversa, se utilizarán las normas legales en vigencia.

Art. 12 - Cuando la antigüedad opere únicamente como causa determinante del aumento de la remuneración del trabajador, el mismo percibirá la nueva remuneración desde el primer día del mes en que cumpla años de antigüedad cualquiera sea el día en que efectivamente lo haya cumplido.

## **CAPÍTULO II**

### **BONIFICACIONES ESPECIALES**

Art. 13 - El personal de guardia afectado al turno rotativo y que además deba atender labores de mantenimiento y/o producción percibirá una bonificación equivalente al 12% de su remuneración total quincenal como compensación de las modalidades especiales de su labor, consistentes en la prestación de servicios en día sábado después de las trece horas, domingos, feriados nacionales y cambios de turno. Su ausencia en los días aludidos, causará la pérdida de la parte proporcional del importe quincenal resultante de esta bonificación.

Art. 14 - Adicional por títulos. Los trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo y que acrediten títulos oficiales conforme detalle y siempre y cuando lo apliquen en sus funciones habituales, percibirán un adicional por título equivalente a:

1. Título secundario y/o técnico: 5% sobre el salario básico de Convenio.
2. Título terciario no universitario: 8% sobre salario básico de Convenio.
3. Título universitario de carrera de hasta cuatro años de duración: 10% sobre salario básico de Convenio.
4. Título universitario de carrera de más de cuatro años de duración: 12% sobre salario básico de Convenio.

Art. 15 - El trabajador al cumplir 25 años de antigüedad, tendrá derecho a percibir un premio especial no remunerativo que será equivalente al importe bruto de la mejor remuneración mensual percibida en el último semestre. Al cumplir 35 años de antigüedad el

premio será equivalente a dos meses de la remuneración mensual en las condiciones anteriormente señaladas.

La antigüedad a que se refiere este artículo se considerará únicamente sin interrupción. Se reducirá en cinco años el requisito de la antigüedad, cuando se trate de personal femenino.

Art. 16 - El trabajador al cumplir 15 años de servicios en la misma empresa de manera ininterrumpida y que se retire para acogerse a los beneficios jubilatorios, tendrá derecho a percibir una bonificación de un mes calculado conforme al criterio del artículo anterior.

Art. 17 - A ningún efecto se considerará lo abonado en los artículos anteriores como remuneraciones o parte integrante de la misma. Por lo tanto sobre esta suma no se efectuarán aportes ni estarán sujetas a ninguna clase de retención.

Art. 18 - El personal que se desempeñe habitualmente en cámaras frías o antecámaras percibirá una bonificación del 5% de su remuneración por hora efectivamente trabajada.

### **CAPÍTULO III**

#### **PREMIO POR ASISTENCIA**

Art. 19 - El trabajador que acredite asistencia y puntualidad perfectas en una quincena, percibirá una bonificación quincenal del 8%. Si tal circunstancia se reitera durante seis quincenas consecutivas a partir de la séptima inclusive, el importe de la bonificación se elevará a 10%. Producida una inasistencia o falta de puntualidad por causas distintas a las previstas en el artículo siguiente perderá el derecho a la bonificación mencionada. Posteriormente en el caso de volver a registrarse asistencia y puntualidad perfectas, recomenzará el régimen del mismo modo, o sea del importe inicial de 8%.

Art. 20 - Las únicas ausencias que no ocasionarán la pérdida a percibir la bonificación que trata el artículo anterior, son las debidas a los feriados nacionales, vacaciones anuales pagas, licencias por matrimonio y accidentes de trabajo con las siguientes cláusulas:

a) Dentro de la fábrica;

b) Trayecto desde el domicilio al establecimiento y viceversa, siempre que exista denuncia ante autoridad oficial que correspondiere o en su defecto internación de dos días obligatorios.

### **CAPÍTULO IV**

#### **BONIFICACIÓN POR MANEJO DE DINERO**

Art. 21 - A los cobradores, pagadores, corredores de cobranzas, choferes repartidores o cajeros que tengan responsabilidad en el manejo de dinero, cheques y otros equivalentes con otorgamiento de recibo se le abonará un adicional del 5% de su remuneración mensual.

## **TÍTULO V**

### **RÉGIMEN DE VIÁTICOS Y OTRAS EROGACIONES**

Art. 22 - Cuando un trabajador deba desempeñar una comisión de servicio a más de 150 km de su trabajo, recibirá para atender gastos de alimentación y estadía un importe equivalente a los gastos realizados según su rendición de cuentas.

Art. 23 - El personal que se encuentra comprendido en el artículo anterior, por un lapso superior a 5 días corridos tendrá derecho a una bonificación equivalente a 10% de la remuneración que debiera percibir durante todo el tiempo que preste servicios en tales circunstancias. Esta bonificación no incluye al personal de conductores y/o vendedores.

Art. 24 - Al trabajador que se encuentre en la situación comprendida en el artículo anterior de esta Convención Colectiva, el empleador deberá adelantarle los gastos estimados en el momento de iniciar la comisión, sin perjuicio del reajuste que, a la presentación de los comprobantes pudiere corresponder. Del mismo modo el trabajador está obligado a la devolución inmediata a la finalización de la comisión del sobrante que pudiera resultar de la liquidación final de gastos.

Art. 25 - Adicional por traslado que implique cambio de residencia. Todo trabajador que con motivo de su traslado de su lugar habitual de trabajo por él aceptado deba cambiar de residencia recibirá un adicional únicamente por el concepto equivalente a dos (2) sueldos básicos mensuales de Convenio de la categoría que le correspondiere. El empleador deberá solventar los gastos de traslado y mudanza tanto del trabajador como de su grupo familiar.

Art. 26 - Cuando el trabajador comisionado según artículo 22 se enferme y sea necesario internarlo, la empresa soportará los gastos inherentes a su adecuada atención médica y los demás que se originen por la misma circunstancia hasta tanto la obra social que le corresponda se haga cargo del trabajador. La empresa reconocerá la totalidad de los gastos médico-asistenciales si la internación se debiera a un accidente de trabajo. La empresa abonará los gastos que demande el traslado de un familiar al lugar en que se encuentre internado el trabajador enfermo o accidentado, su estadía y posterior regreso.

Art. 27 - Cuando el trabajador comisionado fallezca, el empleador soportará los gastos que demande el traslado de sus restos al lugar de su domicilio y los que se originen en el traslado, estadía y regreso de hasta dos de sus familiares o personas encomendadas a tal fin, siempre y cuando estas responsabilidades no estén cubiertas en el seguro de vida y sepelio de este Convenio.

## **TÍTULO VI**

### **JORNADA Y DESCANSOS**

Art. 28 - Las empresas podrán fijar y/o modificar los horarios de trabajo dentro de los límites máximos y modos de distribución legalmente autorizados, y en tanto sus disposiciones no sean vedadas por el régimen aprobado por las leyes vigentes.

Art. 29 - Las empresas observarán estrictamente la pausa mínima de doce (12) horas entre el fin de una jornada legal y el comienzo de la siguiente, salvo en caso de excepción debidamente justificada y/o trabajos de equipos.

Art. 30 - A la hora de iniciación del respectivo turno el personal deberá encontrarse en su lugar de trabajo en condiciones de comenzar sus tareas, gozando de una tolerancia de cinco (5) minutos cuando las circunstancias especiales lo justifiquen a partir de la iniciación de la jornada de trabajo.

Art. 31 - En caso de accidentes de trabajo, el trabajador está obligado a denunciar el mismo a su empleador dentro de su jornada. La empresa notificará al trabajador y al representante sindical la denuncia efectuada en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o ante la autoridad local que lo sustituya, en los plazos legales vigentes.

Art. 32 - Los cambios de horario y/o de turno que resulten pertinentes, serán notificados al personal al finalizar la jornada anterior a aquella de la modificación y siempre que no excedan de cuatro (4) cambios en el mes. Cuando excedan dicho tope, serán notificados al personal afectado y a la Comisión Paritaria Local con una antelación no menor a cuarenta y ocho (48) horas.

Art. 33 - El personal que cumpla jornada completa y continua, dispondrá de un lapso intermedio de treinta (30) minutos para descanso y/o merienda. El que cumpla jornada discontinua no inferior a tres (3) horas, gozará de dos (2) períodos de quince (15) minutos, en cada caso al promediar ambas etapas de labor, con igual finalidad. Dichos lapsos serán remunerados y formarán parte de su jornada legal.

## **TÍTULO VII**

### **DESCANSO ANUAL, DESCANSO HEBDOMADARIO Y FERIADOS NACIONALES**

Art. 34 - Cuando el período del descanso anual remunerado abarque feriados nacionales u optativos en los que la empresa optara por no realizar actividades, la remuneración correspondiente a los mismos se abonará separadamente del salario vacacional que hubiere correspondido, siempre y cuando el feriado no coincida con la fecha del inicio de vacaciones del trabajador.

Art. 35 - Cuando se presten servicios en días feriados nacionales pagos, el trabajador percibirá el pago doble conforme el régimen vigente contemplado en la ley de contrato de trabajo. Si el feriado coincidiera con un día domingo, el trabajador tendrá derecho a percibir su salario habitual más otra cantidad igual a dos veces su importe.

Art. 36 - Lo expuesto en el artículo anterior no comprende a la modalidad de trabajo por equipo (L. 11544).

Art. 37 - Los empleadores concederán las vacaciones fijadas por la ley de contrato de trabajo observando la siguiente pauta:

Los cónyuges y/o matrimonios de hecho que trabajaran ambos en un mismo establecimiento iniciarán su período vacacional conjuntamente.

## **TÍTULO VIII**

### **ENFERMEDAD, ACCIDENTE Y MATERNIDAD**

#### **REMUNERACIONES. TRABAJADOR QUE PADECE ACCIDENTE O ENFERMEDAD DEL TRABAJO**

Art. 38 - Durante el lapso en que el trabajador esté impedido de prestar servicios por accidente o enfermedad del trabajo el mismo percibirá remuneraciones no inferiores a las que hubiera percibido de no haberse operado el impedimento.

Art. 39 - Al cumplirse el lapso indicado en el artículo anterior, el trabajador se reintegrará a sus tareas siendo asignado a las funciones que permita su estado de salud.

Art. 40 - El trabajador deberá dar aviso de la enfermedad o accidente inculpable dentro de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviera imposibilitado de concurrir. Si la comunicación se efectuara personalmente o por interpósita persona se entregará constancia del aviso; si se efectuase por telegrama, éste deberá ser remitido dentro del lapso ya mencionado, debiendo suministrarse en todos los casos los datos necesarios para la identificación del enfermo o accidentado y el lugar donde se encuentre.

Art. 41 - Control médico. El empleador podrá controlar las ausencias, pero si no lo hiciere, se estará a lo que resulte del certificado expedido por el profesional consultado por el trabajador. La opinión del médico del empleador deberá hacerse constar en un certificado cuyo duplicado entregará al trabajador en el acto de examinarlo. Ambos certificados deberán contener como requisito para su validez:

- a) Fecha del examen médico;
- b) naturaleza de la dolencia y su sintomatología;
- c) en su caso, necesidad de guardar reposo con abstinencia de trabajo y si aquél puede ser ambulatorio;
- d) firma y aclaración del profesional médico y número de su matrícula;
- e) firma y aclaración del trabajador y número de documento.

Art. 42 - Imposibilidad de aviso. Para el caso de imposibilidad de aviso por la magnitud del accidente o la enfermedad, se aplicará lo dispuesto por el artículo 209 "in fine" de la LCT vigente.

Art. 43 - Los salarios y jornales por enfermedad serán liquidados de acuerdo a las disposiciones vigentes establecidas en la ley de contrato de trabajo (arts. 208 a 213).

Art. 44 - Comunicado el embarazo al empleador, la trabajadora podrá requerir tareas que no impliquen esfuerzos ni se consideren perjudiciales para el normal desarrollo de su embarazo. Tal situación deberá estar avalada por certificados médicos que indiquen claramente las tareas que la trabajadora no puede realizar, sin mengua salarial ni de categoría profesional.

Art. 45 - La trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos descansos de media hora de duración cada uno para alimentar a su hijo, durante el transcurso de su jornada de trabajo y sin mengua de su remuneración, hasta un año después del nacimiento. La beneficiaria, con previa comunicación a la empresa podrá optar por una hora continua ya sea ésta al ingreso o al egreso.

Estos descansos se otorgarán siempre, resultando indistinto que el niño sea amamantado naturalmente, reciba biberón u otro tipo de alimentación.

Art. 46 - El trabajador que se viere imposibilitado de hacer uso de la asistencia médica que le brinda la obra social correspondiente, en el embarazo y parto de la esposa, o la trabajadora, por incumplimiento del empleador de las normas legales vigentes, podrá reclamarle al empleador en carácter de indemnización el importe actualizado gastado en atención médica y farmacéutica para su atención y de su hijo. Esto sin perjuicio de los derechos que le correspondieran al trabajador. Siendo además obligación del trabajador para lograr el beneficio antes mencionado, el reclamo fehaciente ante su empleador.

Art. 47 - Transferencias, adscripciones, comisiones y otras condiciones de trabajo. El trabajador tendrá derecho a solicitar cambio de tareas, sin mengua de su categoría profesional ni de sus remuneraciones, fundado en razones de salud propias debidamente comprobadas, la cual deberá ser considerada por la empresa dentro de las posibilidades laborales del trabajador afectado y de la empresa.

## **TÍTULO IX**

### **EQUIPOS E IMPLEMENTOS DE TRABAJO**

Art. 48 - Las empresas suministrarán sin cargo la totalidad de las herramientas o implementos de trabajo que el personal necesite para cumplir con sus tareas. El cuidado de estos elementos estará a cargo del trabajador y serán reemplazados cada vez que corresponda de acuerdo a una estimación prudencial y razonable de vida útil, siendo imprescindible para ello la devolución de la anterior.

Art. 49 - Las empresas suministrarán a su personal, sin cargo alguno, toda la indumentaria y los elementos indicados en las normas dictadas por la autoridad competente sobre requisitos higiénicos, sanitarios y de seguridad.

Art. 50 - Equipo para personal de producción. a) Dos juegos de pantalón y blusa o camisa, o mamelucos o birrete (tipo legionario) y cofia blanca por año que se entregarán conjuntamente; b) un par de botas de goma antideslizante; c) un delantal de género, lona o plástico reforzado según tarea que se realice; y d) guantes enteros o tres dedos conforme la tarea que realice, que serán de red metálica si la tarea fuere con cuchillo y/o elementos cortantes y/o punzantes.

Todos estos elementos serán reemplazados cada vez que su estado lo requiera.

Art. 51 - Equipo para personal que se desempeñe en cámaras con una temperatura de 0 a 5° C. a) Dos juegos de pantalones y blusa o camisa de tela gruesa o algodón por año que se entregarán conjuntamente; b) dos pares de plantilla térmica que se entregarán conjuntamente; c) un par de botas de goma o botines antideslizantes; y d) una polera de abrigo.

Estos elementos serán reemplazados cada vez que su estado lo requiera.

Art. 52 - Equipo para personal que se desempeñe en cámaras frías. a) Un par de botas de goma o cuero con abrigo, según temperatura. Se trata de calzado con abrigo y antideslizante, adecuado al tipo de tareas del trabajador (botín o bota); b) tres pares de medias de lana cada seis meses y dos juegos de plantillas térmicas que se entregarán conjuntamente; c) un pasamontañas; d) una tricota de lana con mangas largas en los puños y una campera de paño impermeable cerrada y con cuello o cualquier otra que la sustituya. En sustitución de estas prendas, podrá entregarse un abrigo térmico cuando las tareas del trabajador no requieran movilidad; e) dos juegos de pantalones forrados o de abrigo y dos blusas y/o camisas; f) guantes y/o manoplas con abrigo; y g) un casco (para el estibador en cámara).

Todos estos elementos serán reemplazados cada vez que su estado lo requiera.

Art. 53 - Equipo para personal de acarreo de aves a matanza. a) Dos juegos de pantalón y blusa o camisa por año, que se entregarán conjuntamente; b) un par de botas de goma antideslizante y/o botines y/o zapatillas; c) una capa impermeable; d) una careta o barbijo adecuado a la labor a desarrollar; e) guantes; y f) campera de abrigo.

Todos estos elementos serán reemplazados cada vez que su estado lo requiera.

Art. 54 - Equipo para personal de mantenimiento. a) Dos juegos de pantalón y blusa o camisa por año, que se entregarán conjuntamente; b) un casco de seguridad; c) un par de botines con suela antideslizante y aislante con puntera reforzada. Cuando se trate de soldadores -eléctricas y/o autógenas- a lo indicado en los puntos precedentes se agregará: d) una campera de cuero de descarné; e) un delantal largo de cuero, con aislación de plomo; f)

guantes con mangas largas de cuero; g) polainas de cuero; h) caretas y/o antiparras adecuadas al tipo de soldadura a realizar.

Todos estos elementos serán reemplazados cada vez que su estado lo requiera.

Art. 55 - La indumentaria y los elementos que las empresas suministrarán a su personal, de acuerdo con lo dispuesto por este Título serán de uso obligatorio. La alteración o no uso de estos elementos por parte del personal configurará acto pasible de sanción.

Art. 56 - Estos elementos se renovarán cada seis (6) meses de trabajo, excepto aquellos elementos que por su naturaleza requieran ser reemplazados con mayor o menor frecuencia que la mencionada, según el estado de uso en que se encuentren.

Art. 57 - A partir de la primera entrega, todo cambio de elemento demandará, sin excepción la devolución del anterior.

Art. 58 - En el caso de las tareas o secciones de producción no mencionadas en este Título, las Comisiones Paritarias Locales determinarán el tipo de ropa que deberá ser provista por el empleador. De no poder formar posición se elevarán las actuaciones a la Comisión Paritaria Central para que decida en definitiva.

Art. 59 - Aquellas empresas que a la fecha no hayan provisto a su personal en forma total o parcial de los equipos de trabajo mencionados, deberán adecuarse a lo convenido dentro de los sesenta días corridos como máximo a partir de la homologación del presente Convenio o de la decisión de la Comisión Paritaria Central en su caso correspondiente.

Art. 60 - Cuando las empresas deban someter a sus trabajadores a exámenes médicos preocupacionales, los gastos que éstos demanden estarán a cargo del empleador.

Art. 61 - El personal contará con un lugar destinado para guardar su bicicleta o moto, las que podrán permanecer mientras su propietario desarrolle tareas en la planta. Este lugar estará techado, estando a cargo del trabajador los elementos de seguridad que requiera, por ejemplo, cadenas, candados, etc. El sector destinado a las bicicletas estará provisto de gancheras.

Art. 62 - Las empresas deberán contar con baños y vestuarios diferenciados para trabajadores de uno y otro sexo que deberán contar con todos los elementos sanitarios de acuerdo a las disposiciones vigentes.

Art. 63 - Las empresas deberán mantener las condiciones de higiene y seguridad en baños y vestuarios destinados a su personal. Estas instalaciones deberán reunir las condiciones básicas exigidas por la Ley de Higiene y Seguridad para su correspondiente habilitación, así como las disposiciones de SENASA sobre el particular.

Art. 64 - El personal que se desempeña en el acarreo de aves a matanza contará con un adecuado transporte de personal para trasladarse entre las distintas granjas, el que será

independiente del transporte de jaulas. Con excepción de que exista espacio suficiente dentro de la cabina del vehículo que transporte las aves.

Art. 65 - A los integrantes de la cuadrilla de acarreo de aves a matanza, se les abonará las horas nocturnas (a partir de las 20 hs) con los recargos legalmente establecidos.

Art. 66 - Al personal que trabaje en cámaras frías en forma habitual se le proveerá de bebidas calientes no alcohólicas durante su jornada, no implicando ello la suspensión de sus tareas.

Art. 67 - Las empresas deberán contar dentro de su planta con una o varias dependencias que utilizarán los trabajadores como comedor dotando a las mismas de respectivos/as mesas y bancos.

## **TÍTULO X**

### **LIBRETA SANITARIA. EXAMEN MÉDICO INTEGRAL**

Art. 68 - Deberá realizarse a todo trabajador, cada año calendario un examen médico integral, el cual deberá ser costeado por el empleador y por el médico que éste indique. Del resultado del mismo se extenderán dos (2) copias, una para el empleador para ser agregada al legajo personal del trabajador y la otra para el trabajador. En todos los casos se efectuarán análisis de sangre y orina, y se deberá dictaminar a través de los mismos hepatitis y tuberculosis; sin perjuicio de la ampliación del estudio que aconseje el facultativo interviniente.

Art. 69 - Cuando al trabajador le sea exigible la libreta sanitaria y la tramitación de la misma deba realizarse durante su jornada laboral, le será remunerado como tiempo trabajado para este fin, hasta un máximo de cuatro (4) horas.

## **TÍTULO XI**

### **CONDICIONES DE TRABAJO ESPECIALMENTE CONCERNIENTES A LA ESPECIALIDAD CONDUCTORES**

Art. 70 - El personal que se desempeñe en la especialidad conductores y acompañantes deberá poseer registro habilitante y realizar las siguientes funciones:

- a) Conducir el vehículo al lugar que se le indique;
- b) Cuando se trate de camiones, controlar la carga y descarga y serán responsables del transporte y entrega;
- c) Cuando se trate de transporte de aves vivas vigilar el estado de las mismas;
- d) Colaborar con la colocación de ataduras;

e) Dejar constancia al terminar su labor, de las dificultades que hubiese encontrado en los vehículos así como los desperfectos producidos o accidentes sufridos. Todo ello en el libro o planilla de partes diarios que el empleador deberá poner a su disposición a ese efecto;

f) En las planillas o libros de partes diarios a que hace mención el inciso anterior deberá incluir perfectamente detallados, los distintos gastos incurridos relacionados con el vehículo;

g) Cuando por falta de trabajo o causas de fuerza mayor, desperfectos en la unidad, etc., no sea posible efectuar la labor habitual, deberá realizar las tareas encargadas por la empresa acordes con su especialidad.

Art. 71 - Los conductores y conductores acompañantes de camiones, bajo relación de dependencia con la empresa, que deban efectuar con camiones térmicos o similares, transportes de larga distancia, o sea el que se efectúa hacia o desde un punto situado a más de 150 km del lugar habitual de trabajo o punto de partida percibirá como bonificación especial el importe del 1,70% sobre el precio hora del operario inicial por kilómetro recorrido de ida y vuelta. Esta bonificación especial, sustituirá el pago de horas extra o suplementarias.

Art. 72 - La bonificación especial a que refiere el artículo anterior integra la remuneración a todos los efectos, y deberá ser abonada juntamente con los demás rubros que la componen.

Art. 73 - Queda expresamente convenido que la bonificación a que se refiere el artículo anterior, se le abonará al conductor haya o no trabajado horas extraordinarias.

Art. 74 - Cobranzas y pagos. No es función de los conductores y conductores acompañantes efectuar cobros ni pagos de facturas. Si la empresa decidiera asignar esa función, y el trabajador lo aceptara, percibirá a partir de ese momento la asignación por manejo de dinero establecida en este Convenio:

a) No obstante si cargo adicional alguno deberá transportar la documentación, valores o dinero contra remito y en sobre o caja cerrada;

b) el conductor no es responsable por la pérdida de valores en razón de robo que no resulte de su culpa o negligencia;

c) el empleador está obligado a otorgar al conductor, recibo por las sumas o valores u otra documentación que éste le entregue contra remito enviado por el cliente. En cualquier caso de robo el empleador deberá abonar al trabajador conductor o conductor acompañante el importe necesario para reponer los efectos de uso personal que les fueran sustraídos aisladamente, o en su unidad de transporte, siempre y cuando se trate de los efectos personales imprescindibles para el cumplimiento de las tareas a su cargo.

Art. 75 - Descansos compensatorios. A los efectos de establecer el descanso compensatorio en el lugar de residencia a los conductores de camiones de larga distancia, se establece que

los mismos deberán gozar de un descanso compensatorio de treinta y seis horas continuadas cada cinco días y medio (5,5) de trabajo independientemente de las horas trabajadas. Estos descansos compensatorios serán acumulativos cuando la jornada se prolongue más allá de los cinco días y medio (5,5) de trabajo mencionados, en proporción a los días de trabajo. Estos descansos comenzarán a computarse a partir de la llegada del trabajador al lugar donde está autorizado a dejar el vehículo.

## **TÍTULO XII**

### **LICENCIAS ESPECIALES Y OTROS BENEFICIOS**

Art. 76 - Las empresas concederán al personal permisos pagos en los casos y durante los períodos que se indican seguidamente:

- a) Por nacimiento de hijo tres (3) días corridos de los cuales dos (2) deberán ser hábiles;
- b) Por mudanza un (1) día cada dos años;
- c) Un (1) día hasta tres (3) veces al año al dador de sangre;
- d) Por asistencia por enfermedad al cónyuge o persona unida al trabajador en aparente matrimonio e hijos hasta la edad escolar primaria cuando se acredite la ineludible necesidad de que el trabajador asuma ese deber, hasta cinco (5) días en el año;
- e) Por extracción dentaria un (1) día con certificación profesional que así lo prescriba.

Art. 77 - Licencias por razones de estudios secundarios. El empleador otorgará con goce total de sus remuneraciones dos (2) días corridos por exámenes finales hasta diez (10) días de licencia como máximo por año calendario, para los estudiantes secundarios, a efectos de preparar sus materias y rendir exámenes fijándose para completar los planes de estudio un plazo máximo de ocho (8) años y debiendo justificar la rendición de exámenes mediante la certificación de la autoridad correspondiente.

Art. 78 - Licencias por razones de estudios universitarios, terciarios y profesorados. El empleador otorgará con goce total de sus remuneraciones tres (3) días por examen hasta doce (12) días de licencia como máximo por año calendario, para los estudiantes universitarios, terciarios y profesorados a efectos de preparar sus materias y rendir exámenes fijándose para completar los planes de estudio un plazo máximo de ocho (8) años y debiendo justificar la rendición de exámenes mediante la certificación de la autoridad correspondiente.

Art. 79 - Licencia para revisión médica para el servicio militar obligatorio. Para revisión médica por servicio militar obligatorio, tres (3) días hábiles, siempre que acredite fehacientemente haber asistido a la revisión médica.

Art. 80 - Licencia por matrimonio. Todo trabajador, cualquiera sea su antigüedad, tendrá derecho al goce de doce (12) días corridos de licencia por matrimonio, con goce íntegro de su remuneración.

Asimismo, todo trabajador tendrá derecho a un día de permiso con goce íntegro de sus haberes, para realización del examen prenupcial, siempre que coincida con su horario de trabajo. Por matrimonio de hijo, se le otorgará al trabajador un (1) día de licencia paga.

Art. 81 - Licencia por fallecimiento de familiar. El empleador otorgará con goce total de sus remuneraciones, licencias pagas en los casos en que debidamente se acredite el fallecimiento del cónyuge, concubino/a e hijos, cuatro (4) días corridos. Y en el caso de fallecimiento de hermanos, suegros/as un (1) día.

Art. 82 - Licencia para trámites administrativos o judiciales. El empleador otorgará licencia con goce total de sus remuneraciones, al trabajador que por citaciones o trámites que deba comparecer personalmente y obligatoriamente a concurrir ante la justicia, reparticiones provinciales, nacionales o municipales (en hora de trabajo). Siendo obligación del trabajador acreditar fehacientemente ante su empleador su comparecencia a tales citaciones, debiendo además avisar con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación.

Art. 83 - A todo trabajador comprendido en el presente Convenio se le concederá licencia sin goce de sueldo en todos aquellos casos en que resulte elegido en cargos políticos o designado en cargos de gobierno. La licencia se le concederá por el lapso que dure el ejercicio del cargo electivo o la función de gobierno, siendo obligación del trabajador de ser comunicada previamente a la empresa y debiendo reintegrarse a sus tareas habituales hasta treinta días después de terminado su mandato.

Dichas licencias quedan sujetas a las normativas en vigencia.

Art. 84 - El empleador venderá al trabajador los productos que elabore o venda, con una reducción de un 5% sobre los precios a nivel minorista, en cantidades razonables para consumo propio. Las empresas quedan facultadas para establecer los días en que efectuarán tales ventas.

## **TÍTULO XIII**

### **RÉGIMEN RELATIVO A LA APLICACIÓN DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS**

Art. 85 - El empleador no podrá disponer medidas disciplinarias sin antes comunicar al trabajador los cargos que se le imputen y escuchar los justificativos o explicaciones que éste estime oportuno formular. A tal fin deberá comparecer el trabajador y podrá hacerlo juntamente con un representante gremial para garantizar el derecho del mismo a ejercer su defensa en audiencia oral.

## **TÍTULO XIV**

## “DÍA DEL TRABAJADOR DE LA CARNE”

Art. 86 - El día 10 de junio de cada año queda declarado como “Día del Trabajador de la Carne”. Será laborable y normal a todos sus efectos -salvo que coincida con un feriado nacional- en cuyo caso tendrá los alcances del mismo.

Su celebración se traslada al segundo domingo del mes de junio. Al trabajador se le abonará durante ese mes de junio, en concepto de bonificación especial, el importe de un día más de sueldo liquidado de la misma forma que si fuera un feriado nacional.

El trabajador jornalizado percibirá su importe con la liquidación de la primera quincena del mes de junio, el trabajador mensualizado al percibir el sueldo del mes.

Será liquidado en ambos casos como una suma fija e independiente en el mismo recibo.

## TÍTULO XV

### APORTES Y CONTRIBUCIONES

Art. 87 - Ratifícase que con carácter de contribución sindical en los términos del artículo 9 de la ley 14250 (t.o.), rige el aporte del 1% (uno por ciento) de todas las remuneraciones, a cargo de todos los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, con destino a la Federación Gremial del Personal de la Industria de la Carne y sus Derivados.

En consecuencia, los empleadores están facultados y obligados a retener el importe correspondiente y a depositarlo a la orden de la Federación mencionada, en la cuenta que ésta indique, debiendo efectivizarse dentro de los quince primeros días del mes siguiente al de la retención efectuada. La respectiva boleta de depósito será el único comprobante válido del cumplimiento de esta obligación.

## TÍTULO XVI

### PROCEDIMIENTOS Y ÓRGANOS DE RELACIÓN

Art. 88 - La Federación será responsable del cumplimiento por parte de las asociaciones profesionales de primer grado que son sus filiales y de los afiliados a las mismas, de las obligaciones contraídas en este Convenio. La representación empresarial reconoce expresamente que es facultad de la Federación y en el orden local de los sindicatos que la componen representar los intereses de sus afiliados empleados por aquéllos.

Art. 89 - A fin de establecer la función específica que corresponde a ambas partes, los trabajadores deberán conocer y respetar las normas internas de la empresa, las cuales deberán tener relación con el principio de equidad y de buena fe que corresponda a empleador y empleado.

Art. 90 - Los reclamos que creyere necesario efectuar el personal deberán ser formulados en primer término ante el supervisor inmediato. De no arribarse a una solución satisfactoria podrá recurrir a su delegado para la posterior sustanciación del problema por la vía que corresponda. Es obligación de las empresas lograr que el personal de supervisión, advierta que su función incluye el deber de recibir tales reclamaciones y atenderlas respetuosa y satisfactoriamente, así como el de reconocer en todo momento y en todo efecto, en los delegados y autoridades sindicales, a los representantes legítimos del personal.

Art. 91 - Los delegados obreros en cada empresa serán designados con funciones y garantías de acuerdo a la legislación vigente.

Art. 92 - Permisos gremiales. Cuando deba ausentarse para comparecer ante el Ministerio de Trabajo, Tribunales Laborales o sede de la organización sindical, por problemas derivados de la interpretación de leyes o convenios, se autorizará un permiso gremial pago de hasta 15 días hábiles por año calendario, a un miembro de la comisión interna de cada establecimiento. Este permiso podrá ser usado por cualquiera de los miembros de la comisión interna o delegado pero limitándose en conjunto, a un máximo de 15 días hábiles por año por toda la comisión. Dichas ausencias deberán estar avaladas por el sindicato mediante nota.

Art. 93 - Las empresas facilitarán en cada establecimiento y en lugar adecuado un pizarrón para uso respectivo de los sindicatos. Todos los boletines, circulares, avisos, etc., no podrán ser colocados en otro lugar distinto de cada fábrica que en dicho pizarrón. Tales comunicados deberán emanar de la Federación o del sindicato local y referirse únicamente a las relaciones laborales o actividades sociales desarrolladas por aquéllas.

Art. 94 - Comisión Paritaria local. En cada establecimiento funcionará una Comisión Paritaria local, la que deberá estar integrada por dos miembros de cada parte, debiendo ser designados los dos miembros de la parte sindical, por el sindicato local de base o en su defecto si éste careciere de personería gremial los mismos deberán ser designados por la Federación Gremial del Personal de la Industria de la Carne y sus Derivados. Esta designación deberá recaer en el personal con relación de dependencia en la empresa incluido en este Convenio y afiliado al sindicato respectivo. La antigüedad de los mismos en la empresa no será menor a un año y su mandato no podrá ser de mayor extensión al de la Comisión Directiva que los designa. La notificación se efectuará por la representación sindical correspondiente, conforme a las normas en vigencia.

Art. 95 - En los establecimientos cuyo personal carezca de organización sindical local, serán tenidos por representantes del personal, a todos los efectos, los trabajadores que en tal sentido designe la Federación. En tal caso, ésta deberá cumplimentar los requisitos de notificación que prescribe la legislación vigente y los designados gozarán de la garantía de estabilidad especial bajo el amparo de la personería gremial de la misma Federación.

Art. 96 - La Comisión Paritaria local es esencialmente el órgano que expresa la comunidad de objetivos de ambas partes en cuanto al propósito de lograr el mayor desarrollo posible del proceso productivo, la armonía en las relaciones laborales y el bienestar de los trabajadores en ocasión y con motivo de su labor. Es también el órgano llamado a asegurar

el cumplimiento de las disposiciones del presente Convenio y a desempeñarse como auxiliar de las autoridades de aplicación en relación con las cláusulas y con el conjunto de la legislación laboral. Tiene además la misión de solucionar todos los conflictos que afecten la normalidad de las relaciones laborales y de abocarse al conocimiento de todas las cuestiones que específicamente el presente Convenio incluya en su competencia. Además destacará sus mayores esfuerzos en hacer posible el mejor cumplimiento de la Ley Federal Sanitaria de Carnes y su decreto reglamentario en defensa de las normas higiénico-sanitarias y salud de la población, y las que se dicten en lo sucesivo.

Art. 97 - Las comisiones paritarias locales disponen de todas las atribuciones necesarias para cumplimentar debidamente las finalidades especificadas en el artículo precedente.

Art. 98 - Cuando no se logre acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria local, cualquiera de las partes elevará a la Comisión Paritaria central, los antecedentes del caso para el tratamiento del mismo para una solución definitiva, conforme las facultades instituidas en la presente Convención. La elevación por parte de la representación sindical deberá realizarla el sindicato correspondiente.

Art. 99 - La Comisión Paritaria central de la Industria de la Carne tendrá carácter de órgano permanente. Estará integrada por seis (6) representantes titulares y otros tantos suplentes por cada parte y sus funciones siempre se ejercerán de común acuerdo entre las partes. Sus funciones serán además de las que establece la ley 14250 (t.o.) vigente, la de Comisión Paritaria de interpretación de este Convenio, las de ejercer su mediación conciliatoria y/o que en general afectaren el normal desenvolvimiento de las relaciones laborales de la industria, actuando también como órgano de apelación en todas las cuestiones que fueran de competencia de las Comisiones Paritarias Locales y que no pudieran resolverse en el seno de las mismas, siempre que no se haya establecido un régimen decisorio especial. En todos los casos, sus resoluciones serán válidas si cuentan con la aprobación de ambas partes.

Art. 100 - La Comisión Paritaria Central está facultada para dictar resoluciones en miras a disponer la adopción de medidas tendientes a proteger la salud y/o seguridad de los trabajadores, ya sea con carácter general o en particular para determinados establecimientos. A tal fin podrá efectuar las inspecciones y pruebas que estime conducentes. Cuando no mediare acuerdo, a petición de cualquiera de las partes estará obligada a remitir las actuaciones remitidas al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con todos los antecedentes del caso, recabando de dicha autoridad de aplicación la pertinente decisión.

Art. 101 - La Comisión Paritaria Central estará integrada por la parte empresaria y la parte obrera. Este órgano tendrá facultades para disponer medidas tendientes a todo lo concerniente a la protección y seguridad de los trabajadores. A tales fines podrá recabar los antecedentes del caso a tratar pudiendo para ello solicitar los asesoramientos técnicos e informes que crea necesario para resolver sobre el particular. Su dictamen será de cumplimiento obligatorio en el plazo de diez (10) días de notificada la medida a las partes interesadas.

Art. 102 - Higiene y seguridad. El tema de higiene y seguridad resulta de fundamental trascendencia para las partes que suscriben el presente Convenio. En consecuencia se conviene que además de las normas especificadas en el presente se conforma la Sub Comisión de Higiene y Seguridad para la Industria de la Carne, que funcionará en la Comisión Paritaria Central.

Art. 103 - Esta Sub Comisión de Higiene y Seguridad tendrá por finalidad colaborar en la aplicación de la Ley de Higiene y Seguridad vigente y disposiciones complementarias en lo que hace a la actividad cubierta por este Convenio Colectivo.

Art. 104 - La Sub Comisión tratará los problemas de higiene y seguridad y propondrá los ordenamientos normativos y los ajustes operativos necesarios para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

Art. 105 - Además de los previstos en la ley respectiva y en este Convenio, la Comisión Paritaria Central tendrá de común acuerdo entre las partes, también como función la consideración del régimen remuneratorio y actualización de las escalas salariales dentro de la legislación vigente en la materia.

## **TÍTULO XVII**

### **SEGUROS**

Art. 106(1) - Seguro de vida y de sepelio. Se establece para todo obrero y empleado titular incluido en este Convenio Colectivo de Trabajo un seguro de vida colectivo para el mismo en carácter obligatorio y de servicio de sepelio para el grupo familiar del titular a contratar por la Federación Gremial del Personal de la Industria de la Carne y sus Derivados, en su carácter de único y exclusivo contratante, con una entidad aseguradora de plaza debidamente autorizada por la Superintendencia de Seguros de la Nación especializada en seguros de carácter social.

Dicho seguro de vida se contratará por un capital asegurado de australes cuarenta millones (=A= 40.000.000) por cada empleado u obrero comprendido en la presente Convención Colectiva de Trabajo, cubrirá los riesgos de muerte, y de doble indemnización en caso de muerte por accidente, independientemente de cualquier otro seguro que pudiera corresponder al trabajador, y de cualquier otra indemnización por igual motivo.

El capital mencionado se fija en esa suma a partir del 1/11/1990, y será reajustado en igual porcentaje en cada oportunidad que se modifiquen las remuneraciones de este Convenio y el nuevo capital tendrá vigencia a partir del mes inmediato siguiente a aquel en que se opere dicha modificación. A tales efectos se tomará como base el promedio aritmético de los salarios básicos de Convenio.

Las primas o premios de dicho seguro estarán a cargo del empleador por el 50% y del trabajador el restante 50%, debiendo el empleador depositar a más tarde el día 15 del mes siguiente al de practicada la retención, el importe de la misma juntamente con el aporte

patronal correspondiente, a la orden de la Federación Gremial del Personal de la Industria de la Carne y sus Derivados, en la cuenta especial que la misma abrirá a tal efecto en el Banco de la Nación Argentina. Dichos fondos tendrán por único y exclusivo destino el pago de las primas del mencionado seguro. Las demoras en el depósito de estos importes será penada conforme a las disposiciones de la ley 21864.

El importe total de la prima mensual de este seguro de vida y sepelio se fija también a partir del 1/11/1990, en australes treinta y cuatro mil ochocientos veinte (=A= 34.820) por cada obrero o personal en relación de dependencia comprendido en el presente Convenio Colectivo siendo de dicho importe, a cargo del obrero el 50% australes diez y siete mil cuatrocientos diez (=A= 17.410) y a cargo de la empresa el restante 50% australes diez y siete mil cuatrocientos diez (=A= 17.410), la prima del seguro de vida podrá ser reajustada en base a los porcentajes de aumentos de la escala salarial en igual forma que se fijó para el aumento del capital asegurado en el párrafo 3 de este artículo, y el seguro de sepelio de conformidad con los ajustes de precios establecidos por las Federaciones de Empresas de Servicios Fúnebres.

Servicio de sepelio y su grupo familiar. El seguro de sepelio con el mismo premio se otorgará en la siguiente forma:

a) A todo el personal con relación de dependencia sin límite de edad y su grupo familiar primario incluido en el artículo 9 de la ley 23360, siendo beneficiarios del mismo:

1) el cónyuge y/o concubina del empleado titular, se hará extensivo al caso de concubinato en las situaciones previstas por la resolución (INOS) 210/1981;

2) los hijos solteros hasta veintiún (21) años de edad, no emancipados por habilitación de edad o ejercicio de actividad profesional, comercial o laboral;

3) los hijos solteros mayores de veintiún años y hasta los veinticinco años inclusive, que estén a exclusivo cargo del empleado titular que cursen estudios regulares oficialmente reconocidos por la autoridad pertinente;

4) los hijos incapacitados y a cargo del empleado titular, mayores de veintiún años; los hijos del cónyuge; los menores cuya guarda y tutela haya sido acordada por autoridad judicial o administrativa, que reúnan los requisitos establecidos en el inciso siguiente: se podrá autorizar la inclusión como beneficiarios, de otros ascendentes o descendientes por consanguinidad del beneficiario titular y que se encuentren a su cargo, en cuyo caso deberán efectuarse al titular los descuentos en los términos previstos en la Ley de Obras Sociales.

b) El capital asegurado por sepelio será de australes nueve millones ochocientos ochenta mil (=A= 9.880.000,00) a partir del 1/11/1990, y se actualizará de conformidad con los ajustes de precios establecidos por las Federaciones de Empresas de Servicios Fúnebres, para el servicio tipo B, compuesto de: sala velatoria, ataúd bóveda especial, uno, dos o tres paneles o tapa volcable, ocho manijas, color natural caoba o nogal, con blondas volcables, mortaja, herrajes imitación plata vieja, capilla ardiente (o capilla velatoria especial), con

crucifijo o cristo eucarístico o estrella de David, velas eléctricas o a gas, un coche porta coronas, una carroza fúnebre motorizada, dos coches de acompañamiento. Licencia del Registro Civil para inhumación y tramitación municipal y dos copias del acta de defunción legalizadas, traslado del cadáver desde el lugar donde se produzca el fallecimiento hasta el lugar del velatorio y hasta una distancia no mayor de 30 km, y su inhumación efectuada dentro del radio urbano del domicilio del velatorio, la cual se ajustará a las exigencias y características imperantes en la localidad en lo que respecta al uso de los vehículos. Este servicio incluye el ataúd de medidas extraordinarias (supermedida), cuando las características físicas del extinto lo hagan necesario. Será decisión de los deudos del fallecido la inhumación del cadáver en tierra, nicho, panteón o bóveda, ajustándose a las disposiciones municipales del lugar de inhumación.

c) La entidad aseguradora pagará a los beneficiarios o los herederos legales del asegurado, en caso de no prestarse el servicio de sepelio por no ser requerido por la parte interesada el importe que corresponda de acuerdo a su categoría y fecha de fallecimiento, conforme al valor que haya establecido en la póliza.

d) La cobertura para el seguro de sepelio será de conformidad con lo establecido en el inciso a) de la presente.

Retenciones y pagos: A los efectos del pago de la sumas que por primas corresponderán al personal, este se efectuará por intermedio de los empleadores quienes actuarán como agentes de retención obligados a cuyo efecto se le autoriza a efectuar tales descuentos a sus remuneraciones.

## **TÍTULO XVIII**

### **CAPACITACIÓN PROFESIONAL**

Art. 107 - Las partes firmantes del presente Convenio propenderán a establecer regímenes de capacitación profesional de los trabajadores de la industria, en las tareas previstas en este Convenio. Para ello en la Comisión Paritaria Central, se considerarán los métodos para facilitar el aprendizaje de los trabajadores. En todos los casos, dichos métodos se ajustarán a las decisiones propias de cada establecimiento en los aspectos tecnológicos y productivos.

## **TÍTULO XIX**

### **DISPOSICIONES GENERALES**

Art. 108 - Lo dispuesto en esta Convención no autorizará en ningún caso a suprimir o disminuir otras mejoras anteriormente concedidas al personal, tanto en lo que se refiere a condiciones de trabajo, beneficios sociales, remuneraciones, cualquier otro aspecto de las relaciones laborales, ya sea que se hubieran originado en convenios locales, convenios generales preexistentes o decisiones unilaterales del empleador, todas las cuales se registrarán independientemente del presente Convenio por la ley de contrato de trabajo (t.o.) y demás disposiciones legales vigentes únicamente.

Art. 109 - En el orden local se podrán establecer acuerdos complementarios del presente. Sin embargo, en caso alguno se vulnerarán las disposiciones de esta Convención Colectiva ni se disminuirán los beneficios y/o garantías que la misma acuerda a los trabajadores. El incumplimiento de esta condición ocasionará la nulidad de los acuerdos locales, en lo pertinente.

Art. 110 - Las empresas o establecimientos que comenzaran a operar en la actividad con posterioridad a la firma de esta Convención Colectiva deberán aplicar integralmente sus disposiciones.

Art. 111 - Los Anexos A y B tendrán vigencia a partir del 1/1/1991.

Art. 112 - Queda entendido que la diferencia de categoría a categoría enunciada en el artículo anterior como Anexo B es la siguiente:

Personal de producción: Operario a operario práctico 3% (tres por ciento); de operario práctico a semi calificado: 3% (tres por ciento); de semi calificado a calificado: 4% (cuatro por ciento); de calificado a calificado A: 4,5% (cuatro y medio por ciento); de calificado A a especializado: 5% (cinco por ciento); de especializado a especializado A: 5% (cinco por ciento) y de especializado A a especializado B: 5,5% (cinco y medio por ciento).

Personal de ingeniería: Medio oficial a oficial: 5% (cinco por ciento); de oficial a especializado A: 5% (cinco por ciento) y especializado A a especializado B: 5,5% (cinco y medio por ciento).

- En ambos casos la diferencia porcentual cada 2 (dos) años de antigüedad es del 1% (uno por ciento).

Personal mensualizado: 2ª a 3ª categoría: 3% (tres por ciento); de 3ª a 4ª categoría: 4% (cuatro por ciento), de 4ª a 5ª categoría 5% (cinco por ciento) y de 5ª a 6ª categoría 5,5% (cinco y medio por ciento).

La diferencia porcentual existente cada dos años de antigüedad es del 1,5% (uno y medio por ciento).

## **ANEXO A**

### **RÉGIMEN DE CATEGORÍAS DE PRODUCCIÓN**

#### **Operario inicial**

- Estibaje de cajones vacíos.
- Paleo de hielo en depósito.
- Lavar jaulas o cajones o canastos.

- Limpieza general.

#### Operario práctico

- Carga y descarga de jaulas con aves en planta o granjas.
- Acarreo de aves a matanza.
- Paleo de plumas.
- Mantenimiento de parque.

#### Semicalificado

- Carga de productos terminados.
- Limpieza y desinfección de sectores (noria, cintas, chiller, máquinas, etc.).
- Colgado de aves evisceradas y garras.

#### Calificado

- Colgado de aves vivas.
- Descanutado.
- Colocar paquetes de menudos en carcasa.
- Armado de pollos eviscerados.
- Cerrar y sunchar cajones.
- Embolsar aves evisceradas trozadas y garras.
- Clipiar bolsas.
- Agregado de hielo en envases.
- Camaristas acceso y estibaje de mercadería a cámara de conservación, fresco o congelado.

#### Calificado "A"

- Cazadores y enjauladores de pollos.
- Cortar patas, cogotes, cabezas.

- Extracción, fresco o congelado.

#### Especializado

- Manejo de pistola anilladora.
- Manejo de tijera o cuchilla automática.
- Extracción de pulmones.
- Limpiar mollejas (automática o manual).

#### Especializado "A"

- Trozado de aves.
- Control de ingreso de mercadería a cámara.
- Balancero de empaque.

#### Especializado "B"

- Clasificación y tipificación de aves evisceradas o trozadas.
- Control de peso en balanza de aves vivas entrada a planta.
- Matador o degollador de aves.
- Conductores.

#### Personal de ingeniería

#### Medio oficial

- Ayudante de electricista.
- Ayudante de mecánico.
- Ayudante de soldador.
- Ayudante de pintor.

#### Oficial

- Herrero.

- Carpintero.
- Albañil.
- Oficial soldador.
- Auxiliar de máquinas.
- Foguista.

#### Especializado "A"

- Electricista.
- Mecánico.

#### Especializado "B"

- Oficial mecánico con título de técnico o habilitante.
- Calderista con título de técnico o habilitante.

#### Categorías personal administrativos mensualizados

##### 2ª Categoría

- Ordenanzas.
- Cadetes.
- Recepcionistas.
- Telefonistas, operador de télex y fax.
- Archivistas.
- Dactilógrafos.

##### 3ª Categoría

- Auxiliar de Tesorería.
- Auxiliar de depósito, recibo y entrada de materiales.
- Auxiliar de créditos.

- Auxiliar de compras.
- Auxiliar de computación.
- Facturistas.

#### 4ª Categoría

- Auxiliar contabilidad central.
- Operador computación.
- Ayudante liquidador de sueldos y jornales.
- Cuentas corrientes.
- Proveedores.

#### 5ª Categoría

- Registración contable.
- Empleado impuestos.
- Cajero.
- Empleado importación y exportación.
- Encargado de depósito, recibo y entrega de materiales.
- Liquidador crianza de aves.

#### 6ª Categoría

- Liquidador de sueldos y jornales.
- Liquidador de impuestos.
- Analista de cuentas.
- Ayudante programador computación.
- Tareas administrativas mayor función.

Categorías para el personal de fábrica de alimentos balanceados anexas

#### Operarios

- Acarreo de cereales en general.
- Cargas y descargas en general.
- Embolsado.

#### Operario práctico

- Estibaje de cereales y/o materias primas.

#### Calificado

- Molienda de cereales.

#### Especializado

- Preparación y mezclador de alimentos.

#### Categorías de producción subproductos

#### Operario

- Cargas a digestor.
- Paleo.
- Embolsado.

#### Calificado "A"

- Ayudante de molinero.

#### Especializado

- Pesador mezclador.
- Molinero.

#### Especializado "B"

- Maquinista de secadero.

#### Categoría personal plantas de incubación

Operario práctico

- Limpieza general de secciones.
- Carga y descarga en general.
- Lavar bandejas.
- Ayudante de cualquiera de las funciones específicas del establecimiento.

Semicalificado

- Clasificación de huevos de incubadoras o nacedoras.
- Desinfección de máquinas.

Especializado “A”

- Vacunador inyectable.

Especializado “B”

- Encargado de guardia y control de incubadoras y nacedoras.

Categoría matanza de pavos

Carga y descarga de jaulas de aves, OP

Acarreo de aves a matanza, OP

Enganchado de aves vivas, EB

Matador, EB

Paleo de plumas, OP

Dar vuelta pavos en salida de peladoras, SC

Sacar canutos, C

Sacar buches y cortar cogote, CA

Cortar patas con máquinas, CA

Colgador, SC

Evisceradoras, C

Limpiar panzas en máquinas, E

Armar pavos (trabar), C

Cortar cogotes con máquina, CA

Embolsar menudos, CA

Correr pavos en pileta, C

Sacar pavos y poner en mesa, C

Embolsar pavos, C

Colocar bolsa de menudo en pavo, C

Apuntadora, EA

Pesador, EA

Empacadoras, C

Clippear, C

Ensunchar cajas, C

Descargar en túnel de congelado, C

Acarreo de materias primas, OP

Despostar o trozar, EA

Preparar pasta (cutterista), E

Embutir pasta, CA

Moldear pasta, CA

Masajear para embutidos, C

Cocinar fiambres, E

Envasado al vacío, SC

Cocinar para escabeche, E

Lavado de frascos y materias para escabeche, OP

Limpieza y acarreo varios, OP