

CONVENIO COLECTIVO 2/88 LACTEOS

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 4 días del mes de agosto del año 1988, siendo las 15.00 horas, comparecen en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social -Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo- y ante mí doctor Jorge A. Colqui Lastra, Presidente de la Comisión Negociadora de Renovación de la convención colectiva de trabajo 51/75, según disposición (DNRT) 87/88, obrante en fojas 136/137 del expediente 830.091/88, los señores Carlos V. Troncoso, Hugo Mora, Francisco Martínez, Levis R. Lettieri, José E. Sedlar, Abdón H. Benítez, Roberto A. Rodríguez, Raúl A. Colombo, Odil G. Gianoni, Hugo B. Maretto, Arturo Paradella, Antonio L. Torres y Jorge R. Zapata, con el asesoramiento del señor Eugenio Marsano, el doctor Alberto Coronel y el licenciado Alfredo H. Saavedra, en representación de la Asociación de Trabajadores de la Industria Lechera de la República Argentina (ATILRA), con domicilio legal en la Avenida Independencia 3332, de la Capital Federal, por el sector laboral. Los señores Eduardo Cimolai, Rodolfo Jolibois, Osmar Dadamia, Carlos N. Ceballos, doctor Jorge M. Secco, doctor Jorge E. Jasid, en representación del Centro de la Industria Lechera, con domicilio en la calle Medrano 281 de la Capital Federal y de la Asociación Santafesina de Productores e Industriales Lácteos, con domicilio en la calle Necochea 84 de la Ciudad de Rafaela, y los señores Pascual Cassane y Simeón García, en representación de la Junta Intercooperativa de Productores de Leche, con domicilio en Primera Junta 2507, 6° piso, Provincia de Santa Fe y el señor José Landucci y el doctor Carlos Frugoni Zavala, en representación de SANCOR Cooperativas Unidas Limitada con domicilio en Tte. Gral. Ricchieri 15, Sunchales, Santa Fe; estas últimas entidades por el sector empresario, quienes de conformidad con los términos de las leyes 14250 (t.o. D. 108/88) y 23546 y los artículos 2° y 3° del decreto 200/88 y a los efectos de suscribir el texto ordenado de la nueva convención colectiva de trabajo aplicable a la industria lechera, como resultado del Acta-Acuerdo firmada el día 4 de agosto de 1988, el cual constará de las siguientes cláusulas:

CAPÍTULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1 - Vigencia: La presente convención colectiva regirá a partir del 1 de agosto de 1988, y su vigencia se extenderá hasta el día 31 de julio de 1992, sin perjuicio de lo que se determina en el artículo 74 de este convenio. Los beneficios establecidos en este convenio en favor de los trabajadores y/o de ATILRA u OSPIL se deberán cumplir en las formas, modalidades y términos establecidos, y se continuarán aplicando, mientras no sean modificados por un nuevo convenio.

Las partes signantes se comprometen a iniciar las negociaciones del próximo convenio colectivo, con una antelación de 180 (ciento ochenta) días a la fecha de finalización de la vigencia del presente convenio; sin perjuicio de la misma, a cuyos efectos deberán, en el término de 30 (treinta) días de cumplido el plazo para iniciar las conversaciones, acreditar los requisitos necesarios ante las autoridades administrativas correspondientes.

Art. 2 - Ámbito de aplicación: El convenio regirá en todo el país para la totalidad de las empresas de la industria láctea, se encuentren o no integrando los centros empresarios firmantes del mismo. Continuarán en vigencia todas las conquistas establecidas en forma

particular y que no se encuentren contempladas en el presente convenio o que determinen situaciones más ventajosas para el trabajador.

Art. 3 - Mantenimiento de modalidades: Las condiciones de trabajo, modalidades y sistemas de cada establecimiento que específicamente no queden modificadas por el presente convenio o que sean más beneficiosas para el trabajador, serán respetadas por las partes.

Art. 4 - Comisión Paritaria Nacional: A fin de resolver en definitiva sobre las diferencias que pudieran suscitarse entre las partes, respecto a la interpretación y alcance de cualquiera de los artículos del presente convenio, en cualquier momento y a pedido de cualquiera de ellas, será constituida la Comisión Paritaria Nacional, compuesta por 5 (cinco) miembros designados por la organización sindical y el mismo número designado por el sector empresario signante del mismo. La Comisión será presidida por el funcionario del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social designado a tales efectos. La misma adecuará su actuación a lo que al respecto establecen las leyes vigentes. Será competencia también de esta Comisión la inclusión en el escalafón de las nuevas posiciones de trabajo que surjan durante la vigencia del presente y todas aquellas no previstas, y la actualización o modificación de las cláusulas de condiciones generales de trabajo no económicas, que resulten necesario actualizar y/o modificar como consecuencia, por ejemplo, de la introducción de nuevas tecnologías en la industria. Las resoluciones de dicha Comisión en tales aspectos se incorporarán al presente convenio.

CAPÍTULO SEGUNDO CONDICIONES DE TRABAJO

Art. 5 - Personal contratado: En caso de personal ingresado mediante contrato a plazo fijo, de acuerdo a las disposiciones legales, al finalizar el plazo deberá ser incorporado definitivamente o darse por concluidas sus tareas, no pudiendo renovarse el contrato por nuevos períodos. Se podrá contratar personal para realizar trabajos temporarios y en este caso deberá procurarse que los mismos se extiendan por la totalidad de la temporada. Para todos los casos de trabajo a plazo fijo, de temporada o eventuales regirá el sistema indemnizatorio previsto por la respectiva legislación.

Art. 6 - Pausa en la jornada laboral: Las empresas que dispongan para su personal la realización de horarios corridos, con una duración mínima de 8 (ocho) horas, establecerán, a media jornada, una pausa paga de 20 (veinte) minutos. En aquellos lugares de trabajo donde las modalidades existentes o disposiciones legales vigentes establezcan un descanso pago superior, el mismo se mantendrá.

Art. 7 - Accidentes de trabajo: En todos los casos de accidentes de trabajo, la empresa abonará directamente los jornales que el trabajador percibiría en caso de prestar servicios de acuerdo a la legislación respectiva vigente, sin quitas ni deducciones, salvo las habituales, no pudiendo acreditarse estos pagos a cuenta de futuras indemnizaciones. Estos pagos se mantendrán por los períodos de ley, haciéndose asimismo cargo el empleador por

el mismo plazo de los gastos de tratamiento. En los supuestos en que el trabajador haya sido asistido médicamente por la obra social, las empresas reintegrarán a la misma los gastos en que incurriere.

Art. 8 - Accidentes y enfermedades inculpables: Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio, no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración normal y habitual, incluyendo los adicionales de esta convención colectiva (salvo el del art. 57 que se liquidará de acuerdo a lo establecido en el mismo) durante un período de 3 (tres) meses si su antigüedad en el empleo fuere inferior a 5 (cinco) años; de 6 (seis) meses si su antigüedad fuera mayor de 5 (cinco) y menor de 10 (diez) años; de 9 (nueve) meses si su antigüedad fuera mayor de 10 (diez) años y menor de 15 (quince); y de 12 (doce) meses cuando superare los 15 (quince) años de antigüedad. Cuando se tratare de trabajadores con carga de familia, los períodos durante los cuales mantienen el derecho a ser remunerados se extenderán al doble de los indicados precedentemente, según la antigüedad. Cuando durante los plazos indicados se evidenciare una incapacidad permanente, se estará a lo dispuesto por la legislación vigente.

Art. 9 - Provisión de ropa de trabajo: Al personal se le proveerá gratuitamente un equipo cada 6 (seis) meses, es decir, 2 (dos) por año, de los siguientes elementos según las respectivas tareas: obreros de producción: 1 (un) pantalón, 1 (una) camisa o saco, 1 (un) gorro y calzado adecuado o botas y 1 (un) delantal, según la sección en que preste servicios; personal que realiza tareas permanentemente en cámaras frigoríficas: 1 (un) equipo especial para frío, por año, apto para la temperatura habitual de trabajo; personal de mantenimiento: se le entregarán 2 (dos) juegos cada 6 (seis) meses, es decir, 4 (cuatro) equipos por año; personal administrativo y de ventas: 2 (dos) guardapolvos o sacos por año. En los casos en que se requiera una mayor uniformidad en la presentación, se entregará la misma cantidad de las prendas que se exijan como parte del uniforme; personal de repartidores: 2 (dos) sacos blancos o azules, 2 (dos) pantalones, 1 (un) equipo impermeable para lluvia y 1 (un) par de botas por año; personal de planchada, patio, lavado de vehículos y cuidado de cerdos: además de lo señalado para el personal de producción, se proveerá por año, 1 (una) campera de abrigo, 2 (dos) pares de medias de lana y 1 (una) capa para lluvia; personal que cumple tareas en saladeros de quesos: además de lo señalado para el personal de producción, recibirá guantes de goma especiales para sus tareas. Todas las prendas señaladas serán provistas por la empresa sin cargo alguno, con la obligación de ser usadas en el lugar de trabajo y mantenidas en buenas condiciones de higiene. La provisión de ropa se efectuará en canje por el equipo anterior con la periodicidad indicada y de inmediato en caso de excesivo deterioro involuntario o rotura accidental. Todas las prendas serán de uso individual. Toda la ropa entregada en uso, deberá ajustarse a las normas vigentes en cuanto a seguridad e higiene en el trabajo.

Art. 10 - Comidas al personal: Sin perjuicio del mantenimiento del servicio de comidas en su actual modalidad, en aquella empresa que lo otorga a la fecha de vigencia del presente, la empresa podrá autorizar la explotación de los servicios de comedores en sus plantas los que deberán cumplir con los necesarios requisitos de salubridad, higiene y decoro.

Art. 11 - Servicio de comedores: La empresa deberá proporcionar un lugar que, reuniendo las debidas condiciones de higiene y comodidad, pueda ser utilizado por el personal para ingerir alimentos, sin que necesariamente deba ser usado simultáneamente por todos los trabajadores, pudiendo ocuparse alternadamente conforme a modalidades y horarios de cada tarea, respetándose las formas de trabajo establecidas.

Art. 12 - Resguardo de medios de movilidad: La empresa pondrá a disposición de los trabajadores en sus establecimientos, un lugar adecuado para guardar las bicicletas y/o motocicletas del personal, durante la jornada de trabajo. Asimismo, si el espacio propio disponible lo permite, deberá brindar comodidades para el estacionamiento de los automotores del personal. La empresa proveerá un sistema de seguridad y/o vigilancia adecuado sin constituirse en depositaria de los vehículos, ni asumiendo responsabilidad frente a los propietarios ni a terceros.

Art. 13 - Guardarropas o cofres: La empresa deberá habilitar guardarropas o cofres, para ser utilizados en forma individual por el trabajador. Queda garantizada la privacidad en el uso de los mismos, y el empleador sólo podrá disponer su apertura en presencia del trabajador o del representante gremial, en caso de negativa de aquél, labrándose acta que será firmada por todos los presentes.

Art. 14 - Trabajo de la mujer: Todas las cláusulas del presente convenio en las que se menciona al trabajador son de aplicación para el caso que se trate de una trabajadora y por extensión le caben las mismas retribuciones, no aceptándose ningún tipo de situación limitativa o discriminatoria basada en su condición o sexo.

Art. 15 - Trabajo de menores: El trabajo de los menores de 18 años se regirá por las disposiciones protectoras en vigencia, estableciéndose que en caso de cumplir tareas u horarios similares a los del trabajador adulto percibirán idénticas retribuciones, básicas y adicionales. En caso de disminución horaria, la retribución será proporcional, salvo para los menores casados, los que recibirán la misma remuneración que quienes cumplan jornada completa.

Art. 16 - Constancia de liquidación de haberes: El recibo de haberes correspondiente a cada liquidación, deberá contener mención detallada de los rubros que lo componen, con indicación de la cláusula convencional a que correspondan los haberes y descuentos. En caso de utilizarse códigos, el concepto que comprenda cada uno deberá constar en el mismo cuerpo del duplicado de recibo entregado al trabajador, debiendo un ejemplar suscripto por el empleador ser fijado a la vista de los trabajadores.

Art. 17 - Servicios de medicina, higiene y seguridad en el trabajo: En aquellos establecimientos en los cuales, por el número de sus trabajadores no sea exigible legalmente la instalación de servicios de medicina del trabajo, higiene y seguridad, los empleadores determinarán los casos y tipos de asistencia necesaria para cada planta, teniendo en consideración la cantidad de trabajadores ocupados, la distancia a los centros urbanos, posibilidades de asistencia en clínicas u hospitales, el tipo de tareas desarrolladas, etc.

Art. 18 - Controles médicos especiales: Al personal que cumple tareas de recepción de leche en contacto directo con la materia prima, o afectado al cuidado de cerdos, se le efectuarán dos controles sanitarios anuales de brucelosis, los que estarán a cargo de la empresa. Se brindará a los trabajadores en general toda la protección que sea necesaria para evitar que contraigan enfermedades cuyo origen pueda ser la tarea realizada.

Art. 19 - Capacitación técnica: Los centros empresarios, estudiarán la factibilidad de capacitar técnicamente al personal de la industria, con el propósito de elevar su nivel profesional y posibilitar que el mismo se mantenga actualizado acorde con las innovaciones tecnológicas que se vayan produciendo.

Art. 20 - Corredores y viajantes: Los corredores y viajantes y/o vendedores placistas, de la actividad láctea, se encuentran comprendidos en el escalafón del presente convenio y percibirán un sueldo básico mensual inicial equivalente al 120% (ciento veinte por ciento) del que corresponda en cada período de pago para la categoría A y los adicionales que les correspondan. Asimismo percibirán, una comisión por ventas y en su caso por cobranzas, que se fijará por acuerdo entre los trabajadores y cada empresa. La comisión por cobranza no podrá ser inferior al 35% (treinta y cinco por ciento) de la que se fije para las ventas.

Art. 21 - Certificación de servicios y de cese: La empresa deberá entregar, dentro del término de treinta días posteriores a su ingreso, a todo trabajador que no se encontrara afiliado al Sistema Nacional de Previsión, una constancia del envío del formulario de afiliación a la caja de previsión respectiva. Asimismo, dentro del mismo plazo contado desde la fecha de baja, deberá entregar al trabajador, la certificación de servicios y de cese, cualquiera sea el motivo de su retiro.

Art. 22 - Traslados solicitados por el personal: La empresa dará preferencia para trasladar a otros establecimientos al personal que así lo solicite por motivos bien fundamentados y siempre que existan puestos vacantes de la categoría del solicitante en la planta de destino, que puedan ser desempeñados por éste, a juicio del empleador.

Art. 23 - Trabajos por turnos: Cuando existan tareas que se realicen en turnos rotativos, la empresa sólo podrá mantener a un trabajador o a un equipo de trabajo en un turno fijo, mientras subsista la conformidad expresa de éstos.

CAPÍTULO TERCERO

REGIMEN DE LICENCIAS Y PERMISOS

Art. 24 - Día del trabajador de la industria lechera: Se mantiene como tal el día 10 de setiembre de cada año, considerándose como feriado con el alcance del artículo 46, a todos los efectos.

Art. 25 - Dadores de sangre: A todo trabajador que done sangre se le concederá permiso con goce de sueldo, durante la jornada de trabajo completa, debiendo justificarlo mediante certificado extendido por la autoridad competente de la institución receptora.

Art. 26 - Permiso por examen: A todo trabajador que curse estudios secundarios, universitarios o terciarios oficiales, se le otorgará permiso con goce de haberes, cuando deba rendir exámenes finales, que promuevan una materia, o resulten eliminatorios, con un máximo de 3 (tres) días por examen y un tope de 15 (quince) días anuales, pudiendo acumularse los días no utilizados del año anterior en el caso de estudios universitarios y/o terciarios. Este permiso deberá solicitarse con la debida anticipación y acreditarse fehacientemente haber rendido el examen y la fecha del mismo.

Art. 27 - Licencia por matrimonio: Se concederán 25 (veinticinco) días corridos de licencia extraordinaria paga al trabajador que contraiga matrimonio civil, siempre que tenga una antigüedad mínima de 3 (tres) meses en la empresa. El trabajador podrá anexar esta licencia a sus vacaciones ordinarias anuales, siempre que le corresponda hacer uso de las mismas. En los casos que disposiciones legales establezcan otros beneficios mayores, menores o iguales para el mismo fin, éstos no serán acumulativos. Además se abonará, con las remuneraciones correspondientes al mes en que contraiga matrimonio, una asignación especial equivalente al 20% (veinte por ciento) del haber básico inicial de la categoría A. En caso que el enlace se llevara a cabo entre dos personas de una misma empresa, ambas recibirán estos beneficios.

Art. 28 - Permiso especial por decenios: A todo trabajador que cumpla, en forma ininterrumpida en la empresa, las antigüedades que se mencionan en este artículo, se le otorgarán -el año en que se cumplan- los siguientes permisos pagos: a los 10 (diez) años, 3 (tres) días; a los 20 (veinte) años, 5 (cinco) días; a los 30 (treinta) años, 10 (diez) días y a los 40 (cuarenta) años, 15 (quince) días. Estos permisos podrán adicionarse, a solicitud del trabajador, a su licencia anual ordinaria. Este beneficio no será de aplicación retroactiva para aquellos trabajadores que hubieran cumplido la antigüedad requerida con anterioridad a la vigencia del presente.

Art. 29 - Permiso especial por nacimiento de hijo: Se otorgará un permiso especial con goce de sueldo de 3 (tres) días, con motivo del nacimiento de hijos del trabajador. Dicho permiso se otorgará los días que el trabajador lo solicite, pudiendo uno de ellos ser el día del parto. En caso de adopción también se otorgará este permiso, debiendo acreditarse mediante certificado judicial, la entrega de la guarda con fines de adopción. A la mujer trabajadora que adopte, se le otorgará a partir del momento en que se haga cargo de la guarda con dicho fin, un permiso especial pago de 60 (sesenta) días. En caso que disposiciones legales establecieran licencias o permisos por la misma causa, hacia la mujer adoptante, éstos no serán acumulativos con el previsto en este artículo.

Art. 30 - Permiso especial por mudanza: La empresa otorgará a todo trabajador que deba cambiar de domicilio, 1 (un) día en concepto de permiso especial pago. Quedan exceptuados los casos de trabajadores que se alojen en casa de familiares, en hoteles, pensiones o similares. Cuando el trabajador tenga en el empleo una antigüedad mínima de 2 (dos) años, recibirá por causa de mudanza una compensación especial por gastos equivalente al 7% (siete por ciento) del haber básico inicial de la categoría A, pago al que no podrá volver a acceder hasta transcurridos 2 (dos) años de una percepción anterior. El trabajador deberá acreditar fehacientemente el cambio de domicilio.

Art. 31 - Permiso especial por enfermedades de familiar del trabajador: En caso de enfermedad del cónyuge del trabajador (o quien conviva como tal), sus hijos, padres que convivan con él, y en el supuesto de vivir solos siempre que el trabajador sea la única persona que pueda brindarles atención y ésta sea indispensable, asistirán a éste los siguientes derechos: a) se le concedan los cambios de horarios y modalidad de prestación de tareas, que posibiliten turnarse con otros familiares en el cuidado del enfermo, sin necesidad de pérdida de horas de trabajo; b) en caso de ser imposible la alternativa antes enunciada, se le conceda un permiso especial sin pérdida de su remuneración de hasta 5 (cinco) días en el año; c) en los casos en que, por la gravedad de la dolencia o las particularidades de la situación familiar, el plazo anteriormente mencionado resulte insuficiente a criterio del servicio médico empresario, y conforme a las constancias presentadas por el trabajador, el permiso se otorgará por otros 5 (cinco) días adicionales. En todos los casos el trabajador presentará a la empresa una certificación extendida por el médico tratante, en la que constará la dolencia y el respectivo diagnóstico, como asimismo la necesidad de la asistencia continuada. El trabajador deberá solicitar el cambio a que refiere el inciso a) indicando las necesidades del mismo, las que de no poder ser satisfechas dentro de las 24 (veinticuatro) horas, harán viable la aplicación de los incisos b) y c).

Art. 32 - Renovación de libreta sanitaria, certificado de salud y/o registro de conductor: Cuando el trabajador deba concurrir para obtener o renovar la libreta sanitaria o el certificado de salud y/o la licencia de conductor (cuando la misma es necesaria para la tarea desarrollada) se le otorgará el permiso correspondiente, abonándosele las horas utilizadas, siempre que el trámite deba efectuarse en horas de labor. La empresa tendrá a su cargo el costo que ocasione la obtención de dicha documentación o su posterior renovación.

Art. 33 - Permiso especial por fallecimiento de familiar: Por fallecimiento dentro del grupo familiar se concederán al trabajador: a) Por cónyuge, o quien conviva como tal, hijos, padres, suegros o hermanos, 5 (cinco) días de permiso pago. b) Por abuelos, nietos, cuñados, yernos y nueras, 2 (dos) días de permiso pago. c) Por abuelos políticos, tíos o sobrinos, se concederá permiso pago por el tiempo necesario para asistir al sepelio. En los casos de los incisos a) y b) y cuando el trabajador se traslade para asistir a los servicios, se concederá 1 (un) día de permiso adicional por cada 500 (quinientos) km o fracción que supere los 150 (ciento cincuenta) km. Este adicional, en caso de corresponder, nunca será inferior a 3 (tres) días. En todos los casos el permiso se iniciará el mismo día del fallecimiento o el inmediato posterior si éste fue trabajado. En los casos en que se estuviera concediendo al personal por la misma causa un beneficio superior, el mismo se mantendrá, pero en ningún caso se acumulará.

Art. 34 - Régimen de licencias: El trabajador gozará de un período mínimo continuado de descanso anual remunerado de 14 (catorce) días corridos cuando su antigüedad en el empleo no exceda de 5 (cinco) años; de 21 (veintiún) días corridos cuando su antigüedad sea mayor de 5 (cinco) años y no exceda los 10 (diez); de 28 (veintiocho) días corridos cuando su antigüedad sea mayor de 10 (diez) y no exceda los 20 (veinte); y de 35 (treinta y cinco) días corridos cuando su antigüedad exceda los 20 (veinte) años. Teniendo en cuenta el período legal en que deben otorgarse las licencias anuales ordinarias (1 de octubre al 30 de abril) y las dificultades propias de la industria para concederlas durante el mismo, se faculta al empleador a otorgarlas fuera de ese período, correspondiendo en esos casos al

trabajador, en concepto de compensación, 1 (un) día adicional de vacaciones por cada 7 (siete) que se le otorguen fuera del período legal. La fecha de otorgamiento de las vacaciones se notificará al trabajador con una antelación mínima de 45 (cuarenta y cinco) días, teniendo derecho a gozar, al menos una vez cada 3 (tres) años, su licencia en el período comprendido entre los meses de diciembre y marzo. La empresa que a la fecha de vigencia del presente estuviera otorgando a su personal beneficios superiores (por otorgar fuera del período legal mayor cantidad de días o computar solamente los hábiles), mantendrá su actual modalidad sin que corresponda adicionar los beneficios de este artículo. El período de vacaciones deberá comenzar un día lunes o el primer día hábil posterior al franco semanal o feriado nacional, debiendo abonarse en forma completa el período vacacional al inicio del mismo.

Art. 35 - Permiso especial para estudios médicos: La empresa otorgará un permiso pago por el tiempo máximo de 4 (cuatro) horas a todo el personal que deba concurrir a un servicio externo para efectuarse estudios médicos, análisis o radiografías especializadas que no pudieran llevarse a cabo fuera de la jornada habitual de trabajo, en los casos en que el cambio transitorio de horario no fuere posible. Las revisiones médicas que sean dispuestas por la empresa serán efectuadas, preferentemente, dentro de la jornada habitual de trabajo del personal, considerándose el tiempo que insuman las mismas como tiempo de trabajo.

CAPÍTULO CUARTO BENEFICIOS Y SUBSIDIOS

Art. 36 - Reconocimiento de antigüedad: En el caso que un trabajador haya finalizado su relación laboral con una empresa, cualquiera sea la causa, y posteriormente reingrese a la misma, se le reconocerá la antigüedad acumulada al momento del cese a efectos de determinar salario y vacaciones, y revistará en la categoría que se le asigne a su reingreso.

Art. 37 - Descuentos en la venta al trabajador: El personal en actividad o jubilado de la industria, tendrá derecho a adquirir los productos elaborados en la fábrica en que trabaje o haya trabajado, con destino exclusivo al consumo familiar, a los precios fijados por el empleador para el comercio minorista.

Art. 38 - Provisión de leche: La empresa proveerá en forma gratuita y durante todos los días del mes, trabaje o no, 1 (un) litro de leche al trabajador soltero; 2 (dos) litros al casado con cargas de familia y 3 (tres) litros cuando se trate de un trabajador con familia numerosa a cargo. El empleador podrá cumplir con esta obligación, abonando el total mensual que hubiere correspondido al trabajador según el precio de venta al público vigente al momento del cierre de la liquidación de haberes. Cuando el trabajador se encontrare gozando de su período de descanso anual por vacaciones, podrá optar por percibir el importe correspondiente en lugar de retirar diariamente la leche. Los empleadores reconocerán a ATILRA, OSPIL y AMPIL -a partir del 1/1/1990- un suma equivalente a los aportes y contribuciones que sería de aplicación sobre el valor de la provisión de leche entregada y/o abonada al trabajador.

Art. 39 - Asignación por esposa: A todo el personal casado se le abonará una asignación por esposa, siempre que ésta no realice tareas retribuidas fuera de su domicilio, equivalente al 1% (uno por ciento) del haber básico inicial de la categoría A. Este adicional se abonará en forma independiente de la asignación por cónyuge instituida por la ley 18017 y sus modificatorias. Asimismo gozará de este beneficio quien conviva en aparente matrimonio y tuviera inscripta a la concubina como beneficiaria de la obra social, según notificación fehaciente de OSPIL al empleador.

Art. 40 - Asignación por hijos: El salario familiar por hijos se abonará de acuerdo a lo establecido en el articulado respectivo de la ley 18017, quedando convenido que si se derogasen las leyes que fijan este tipo de asignación familiar, la empresa la seguirá abonando con los montos que se determinarán de común acuerdo entre las partes signantes del presente convenio, siempre y cuando la empresa no deba efectuar aportes con este mismo objeto a ningún otro organismo, y cese su obligación de contribuir al sostenimiento de las cajas de subsidios familiares.

Art. 41 - Gratificación especial por antigüedad: Todo trabajador que cumpla 25 (veinticinco) años de antigüedad en la misma empresa, a partir de la entrada en vigencia de esta convención, se hará acreedor a una bonificación especial y por única vez de un monto equivalente a 1 (un) sueldo básico mensual inicial de su categoría. Este beneficio no será de aplicación retroactiva para aquellos trabajadores que hubieran cumplido la antigüedad requerida con anterioridad a la vigencia del presente.

Art. 42 - Reingreso por cesación de incapacidad: Cuando un trabajador al que se le hubiere otorgado la jubilación por incapacidad física o mental, dejare de percibir el beneficio por haber desaparecido las causales de incapacidad, la empresa en la que trabajó hasta su jubilación, procurará darle preferencia para su reingreso. En caso de reincorporación percibirá el sueldo correspondiente a la categoría en la que reingrese, reconociéndole, a todos los efectos, la antigüedad anterior, deduciéndose de futuras indemnizaciones que pudieran corresponder las sumas abonadas con motivo de su cese, debidamente actualizadas.

CAPÍTULO QUINTO

CLÁUSULAS REMUNERATIVAS

Art. 43 - Adicional por antigüedad: Queda fijada la compensación mensual, por cada año cumplido de antigüedad del trabajador en la empresa, equivalente al 1,2% (uno con dos décimas por ciento) del salario básico inicial de la categoría en que revista el mismo, durante el primer año de vigencia de esta convención. El porcentaje mencionado se elevará al 1,3% (uno con tres décimas por ciento) a partir del 1 de agosto de 1989; al 1,4% (uno con cuatro décimas por ciento) a partir del 1 de agosto de 1990 y al 1,5% (uno con cinco décimas por ciento) a partir del 1 de agosto de 1991.

Art. 44 - Cálculo de la remuneración mensual: Para todos los efectos que pudieran corresponder, queda establecido que el cálculo de la remuneración mensual se hará sobre la

base de 26 (veintiséis) jornales; consecuentemente, para establecer el jornal diario se dividirá el sueldo mensual por 26 (veintiséis). Igual criterio se aplicará para el pago correspondiente a los días laborales complementarios del período de vacaciones anuales.

Art. 45 - Jornada de trabajo en días sábados y domingos: El trabajador que realice tareas dentro del lapso comprendido entre las 13 (trece) horas del día sábado y las 24 (veinticuatro) horas del día domingo, tendrá derecho a: 1) percibir la retribución habitual correspondiente; 2) gozar durante la semana siguiente del descanso semanal correspondiente, el que no podrá ser fraccionado ni acumulado; y 3) cobrar un adicional equivalente al 110% (ciento diez por ciento) del valor hora que habitualmente perciba, por cada hora trabajada dentro del período mencionado, durante el primer año de vigencia de esta convención. El personal que de acuerdo a la diagramación de su horario, trabaje habitualmente en días sábados después de las 13 (trece) horas o domingos y goce de su franco semanal en otro día de la semana, tendrá derecho a percibir el adicional previsto en el inciso 3) por las horas trabajadas en el período mencionado.

El adicional mencionado en el inciso 3) precedente se elevará al 120% (ciento veinte por ciento) a partir del 1 de agosto de 1989; al 130% (ciento treinta por ciento) a partir del 1 de agosto de 1990 y al 150% (ciento cincuenta por ciento) a partir del 1 de agosto de 1991.

Atendiendo a las particulares características de la industria, queda convenido que en los supuestos en que excepcionalmente sea imposible el cumplimiento del inciso 2), las horas trabajadas en el día en que el mismo debió cumplirse se abonarán al trabajador con el recargo del inciso 3).

Art. 46 - Feriados nacionales: Al personal que deba trabajar en días feriados nacionales, la empresa le abonará su jornal con el recargo establecido en el inciso 3) del artículo 45 de esta convención colectiva de trabajo y según la escala de ajuste anual mencionada en el mismo. La empresa podrá designar el personal que sea imprescindible para cumplir tareas durante los días feriados nacionales.

Art. 47 - Jornada de 44 horas semanales: La jornada máxima semanal de trabajo del personal comprendido en este convenio será de 44 (cuarenta y cuatro) horas, percibiendo el trabajador su remuneración, como si trabajase 48 (cuarenta y ocho) horas. Todas las horas trabajadas que superen la jornada establecida precedentemente, o la habitual del trabajador si ésta fuere menor, se liquidarán con un recargo del 50% (cincuenta por ciento) si se tratase de días comunes y con el recargo previsto en el inciso 3) del artículo 45 del presente, si se trata de trabajos entre las 13 (trece) horas del sábado y las 24 (veinticuatro) del domingo o en días feriados.

Para el caso de exceso en la jornada establecida, por los repositores y preventistas, el recargo previsto en el artículo 45, inciso 3) se aplicará si el trabajador no gozare del franco según diagrama estable y de acuerdo al tratamiento convencional que reciben esas posiciones.

Art. 48 - Adicional por zona fría: El personal que cumpla tareas en la región del país ubicada al sur del río Colorado, percibirá como adicional el equivalente al 20% (veinte por ciento) del haber básico inicial de la categoría A.

Art. 49 - Reconocimiento profesional: Todo el personal que posea título secundario de reconocimiento nacional, percibirá una bonificación mensual equivalente al 5% (cinco por ciento) del haber básico inicial de la categoría A. Si el título es de carácter universitario, terciario o equivalente de cualquier tipo y es aplicado a las tareas que realiza en la industria, la bonificación será equivalente al 15% (quince por ciento) del haber básico inicial de la categoría A.

Art. 50 - Viáticos por traslado ocasional: Al personal que ocasionalmente deba trasladarse fuera de la localidad donde habitualmente presta servicios, ya sea para realizar tareas encomendadas por la empresa o para recibir capacitación dispuesta por la misma, se le abonarán los gastos correspondientes a traslado, alojamiento y comidas, de acuerdo al sistema que para ello tenga instrumentado cada empresa. Además recibirá, como mínimo, un viático diario equivalente al 1% (uno por ciento) del haber básico inicial de la categoría A. En caso que la prolongación de las tareas efectivamente desarrolladas le impida gozar del descanso mínimo entre jornada y jornada se le otorgará un franco compensatorio al regreso al lugar habitual de trabajo, por cada semana de comisión o fracción mayor de 4 (cuatro) días. En los casos en que las empresas estuvieran otorgando a la fecha de vigencia del presente beneficios superiores, o abonando las horas de permanencia fuera del lugar de prestación habitual con recargos, mantendrán la actual modalidad, sin que corresponda acumular el beneficio establecido en este párrafo.

Art. 51 - Movilidad a corredores e inspectores: Los corredores, inspectores de venta y cobradores percibirán el reintegro de los gastos de movilidad que el cumplimiento de su función les ocasione, de acuerdo al sistema instrumentado por cada empresa, más una compensación mensual equivalente al 18% (dieciocho por ciento) del haber básico inicial de la categoría A.

Art. 52 - Cajeros y recaudadores: El personal que cumpla tareas de cajero, encargado de cobranzas, recaudador, pagador o de índole similar, siempre que no reciba comisiones por las mismas, percibirá -en concepto de falla de caja- una compensación mensual equivalente al 5% (cinco por ciento) del haber básico inicial de la categoría A. Esta compensación, será abonada también a los choferes que efectúen cobranzas.

Art. 53 - Choferes y repartidores en general: El trabajador que tenga a su cargo realizar, controlar y cobrar el reparto de mercadería (chofer, repartidor, encargado o ayudante) percibirá una bonificación diaria equivalente al 2% (dos por ciento) del haber básico inicial de la categoría A por cada día que efectivamente realice la tarea.

Art. 54 - Asignación por gastos de comida: Cuando por razones de trabajo el empleador disponga la continuación de las tareas, fuera del horario habitual, durante las horas de comida, y el trabajador deba comer fuera del lugar habitual, se le pagará -además de las horas extraordinarias correspondientes- un importe adicional equivalente al 0,8% (ocho décimas por ciento) del haber básico inicial de la categoría A.

Art. 55 - Asignación por servicio militar: Todo trabajador que se incorpore al servicio militar obligatorio recibirá una asignación mensual equivalente al 14% (catorce por ciento) del haber básico inicial de la categoría A, mientras dure su incorporación, si a la fecha de la misma contaba con una antigüedad en el empleo inferior a 2 (dos) años. Si su antigüedad fuera mayor, esta asignación será duplicada. En ambos casos percibirá también íntegramente los jornales de los días en que deba someterse a revisión médica, con un máximo de 3 (tres) días, concediéndose un día de permiso adicional, por cada 500 (quinientos) km o fracción que supere los 300 (trescientos), cuando el trabajador deba trasladarse para cumplir con su obligación. Dicho adicional, en caso de corresponder, no será inferior a 2 (dos) días. Producida la baja podrá optar, por reintegrarse a sus tareas habituales dentro de los 7 (siete) días, en las condiciones previstas en este artículo; o utilizar una licencia especial de 30 (treinta) días corridos sin goce de haberes.

Art. 56 - Casa y comida: Los trabajadores de la industria de todo el país, que a la fecha reciben alimentación y vivienda como parte integrante de su salario, continuarán gozando de dicha forma de remuneración ya que la misma se encuentra contemplada y admitida en la legislación vigente. Se establece el valor de tales prestaciones en el equivalente al 10% (diez por ciento) del haber básico mensual de la categoría A por la vivienda y del equivalente al 20% (veinte por ciento) por dos comidas diarias. Si al trabajador se le diera solamente una de las comidas, se le deducirá de su retribución el equivalente al 10% (diez por ciento) del haber básico mensual de la categoría A. En caso de producirse el despido del trabajador que habitara una vivienda de la empresa, ésta deberá otorgarle un plazo no menor de 30 (treinta) días para que el mismo pueda mudarse a otra vivienda.

Art. 57 - Asignación por asistencia: Todo trabajador que observe asistencia y puntualidad perfecta durante el mes, percibirá una asignación mensual equivalente al 20% (veinte por ciento) del haber básico mensual inicial de su categoría, la que será aplicada y computada en 4 (cuatro) períodos y abonadas mensualmente o quincenalmente (al personal jornalizado). A los efectos de la liquidación, los períodos se establecen desde el día 1 al 7; del 8 al 15; del 16 al 23 y del 24 al último de cada mes. Consecuentemente, las ausencias o faltas de puntualidad afectarán solamente el pago correspondiente al período en que se hubieren producido. Para la asistencia perfecta se considerarán como efectivamente trabajados, los días en que el personal falte por accidente de trabajo apreciable a simple vista o radiológicamente, y aquellos en que goce de la licencia anual ordinaria o de las especiales por matrimonio, nacimiento de hijo, fallecimiento de familiar y donación de sangre. En los casos en que el empleador estuviera otorgando por esta causa porcentajes superiores, deberá mantener los mismos, sin que corresponda acumulación o diferencia de ningún tipo.

Art. 58 - Horario nocturno: Quienes presten servicios en horario nocturno, es decir, entre las 21 (veintiuna) y las 6 (seis) horas, cumplirán una jornada de solamente 7 (siete) horas, que será equivalente a las 8 (ocho) horas diurnas.

En caso de disponerse horarios superiores al fijado, percibirán un adicional de 8 (ocho) minutos por cada hora nocturna trabajada.

DISPOSICIÓN COMÚN A LOS CAPÍTULOS CUARTO Y QUINTO

A los fines de una aplicación práctica, fluida y uniforme de las disposiciones del presente y, sin perjuicio de la naturaleza remunerativa o no de las distintas conquistas convencionales tratadas en los Capítulos precedentes, se interpreta que integran el salario habitual del trabajador, a los fines de la liquidación y pago de las horas suplementarias, las que tienen tratamiento en los artículos 39, 43, 48, 49, 51, 53 y 58; y que, por el contrario, se interpreta que no integran el salario habitual a los mismos fines, las tratadas en los artículos 50, 54 y 57; ello sin perjuicio de las modalidades vigentes que resulten más favorables al trabajador y de los beneficios individuales que surjan de las disposiciones legales.

CAPÍTULO SEXTO CLÁUSULAS OBLIGACIONALES

Art. 59 - Comunicación de movimiento de personal: Los empleadores deberán informar mensualmente a la seccional de ATILRA, que por jurisdicción corresponda, mediante comunicación fehaciente, las altas y bajas que se produzcan en la dotación de la empresa; además informarán el grupo y factor sanguíneo del ingresante.

Art. 60 - Cartelera sindical: Queda establecido que las empresas comprendidas por este convenio colocarán -en un sitio visible de cada establecimiento- un transparente o pizarrón para ser utilizado en forma exclusiva por la organización gremial para sus informaciones al personal. Asimismo, y en un lugar accesible al personal, deberán estar colocadas las planillas de horarios de trabajo y la diagramación de los francos correspondientes.

Art. 61 - Retención de la cuota sindical: Las empresas actuarán como agentes de retención de las cuotas sindicales de los trabajadores comprendidos en este convenio que sean afiliados a la organización gremial, de acuerdo a las autorizaciones que expida la Autoridad de Aplicación correspondiente. Si así no lo hicieren, serán pasibles del recargo por actualización e intereses punitivos que -por igual motivo- perciba la Obra Social del Personal de la Industria Lechera (OSPIL).

Art. 62 - Retenciones especiales: Asimismo, las empresas actuarán dentro de los márgenes máximos previstos por la ley, como agentes de retención de todos aquellos aportes que la organización gremial disponga y que cuenten con la autorización correspondiente de la Autoridad de Aplicación, con la finalidad de cumplir con su función social en beneficio de los trabajadores, como, por ejemplo: estadías en lugares de turismo del trabajador y su grupo familiar, préstamos personales, gastos de farmacia, proveeduría, aportes con destino a fondos de cualquier tipo (jubilatarios, de sepelios, etc.). La falta de pago de estas retenciones -en las fechas y modos previstos para los de obra social- hará pasible a las empresas de los recargos por actualización e intereses mencionados en el artículo anterior. Al respecto, y a fin de posibilitar tal tramitación la entidad sindical se compromete a remitir las planillas respectivas y las autorizaciones escritas y firmadas del trabajador, con la necesaria anticipación a la fecha de cierre de liquidación de cada empresa, la que así podrá

efectuar la retención a partir del siguiente pago. Las planillas mencionadas deberán contener el nombre y apellido completos del trabajador, su número de legajo interno en la empresa, el motivo y monto de la retención, y el estado de la deuda del mismo. En caso de retirarse el trabajador de la empresa, se notificará al personal directivo de la seccional correspondiente de ATILRA del día y hora en que se le abonará al trabajador la liquidación final; esta notificación tendrá el carácter de colaboración empresaria y de ningún modo obstaculizará el desarrollo del distracto.

Art. 63 - Bolsa de trabajo gremial: Las empresas comunicarán a la organización sindical toda necesidad de personal para sus establecimientos, a fin de que ésta pueda presentar sus propios postulantes.

Art. 64 - Fondo Compensador para Jubilados y Pensionados de ATILRA (FOCAIL): Teniendo en consideración que el Fondo Compensador creado por ATILRA para sus afiliados constituye un importante beneficio de índole social ya que posibilita que los trabajadores que se acojan a los beneficios previsionales alcancen retribuciones que les permitan el acceso a una vejez digna, lo que no se logra en la actualidad a través de las jubilaciones y pensiones oficiales, los empleadores efectuarán las retenciones de los aportes al personal beneficiario del sistema, las que comenzarán a hacerse efectivas a partir del mes siguiente de la notificación a los centros empresarios, por parte de ATILRA de la entrada en funcionamiento del sistema y la acreditación ante los mismos centros del cumplimiento de los recaudos legales.

Art. 65 - Fondo solidario: Las empresas aportarán a la ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA LECHERA DE LA REPÚBLICA ARGENTINA, con destino a actividades de carácter solidario, asistencial, previsional, turístico y/o cultural, en interés y beneficio de los trabajadores que ésta representa, una contribución mensual equivalente al CINCO POR CIENTO (5%) del haber básico inicial de la categoría "A", por cada trabajador comprendido en la presente convención colectiva de trabajo que pertenezca a su empresa. Dicha contribución deberá ser depositada a la orden de ATILRA, en la cuenta corriente que ésta disponga para dicho fin, hasta el día 15 del mes siguiente a su devengamiento o el primer día hábil, si aquel fuese feriado. Cesa en consecuencia la Contribución Especial para la Obra Social (CEOS) establecida en el texto anterior.

Art. 66 - Facilidades a la gestión gremial: Las empresas, de acuerdo a lo determinado en el inciso c) del artículo 44 de la ley 23551, de asociaciones sindicales, otorgarán, por delegado del personal, un permiso pago de 8 (ocho) horas por mes, para el desempeño de sus funciones. Este permiso se duplicará en caso de existir en el establecimiento un solo delegado. Este crédito horario se extenderá previa presentación de la solicitud firmada por las autoridades locales de la asociación gremial y podrán acumularse hasta las horas correspondientes a un trimestre. Asimismo, las empresas otorgarán los permisos correspondientes -sin goce de haberes, manteniéndose la modalidad vigente en aquellos casos en que fuesen pagos- a los trabajadores que se desempeñen como directivos, delegados de establecimientos, delegados congresales o integrantes de la Comisión Paritaria Nacional, cuando deban cumplir misiones encomendadas por la organización, la que deberá, mediante nota, comunicar a la empresa la tarea gremial asignada al trabajador y

la duración de la misma. Las empresas deberán asimismo, facilitar, a través de todos los medios a su alcance, la gestión gremial de los dirigentes y representantes de su personal.

Art. 67 - Fondo de subsidio: A partir de la vigencia de esta convención, los empleadores aportarán mensualmente el importe equivalente al 1,50% (uno con cincuenta por ciento) del básico inicial de la categoría A por cada trabajador comprendido en el presente convenio, con destino a ATILRA, quien lo destinará a atender debidamente las dificultades económicas originadas en el seno del hogar del trabajador, por el fallecimiento del mismo o de alguno de los integrantes del grupo familiar.

Art. 68 - Reserva legal: La organización gremial se reserva el derecho de adoptar las decisiones que oportunamente dispongan sus cuerpos orgánicos, respecto de los aportes correspondientes a los trabajadores comprendidos en esta convención, con destino a la obra social y a la propia entidad sindical.

Art. 68 bis - Competencia territorial para acciones de cobro: Establécese de común acuerdo la competencia de la justicia nacional del trabajo con asiento en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires como órgano jurisdiccional competente, para el ejercicio por parte de la Asociación de Trabajadores de la Industria Lechera de la República Argentina, de las acciones de cobro de los aportes y contribuciones que promueva contra los empleadores de la actividad, originada en las obligaciones que éstos tienen de contribuir y depositar o retener de los salarios de los trabajadores y depositar, con destino a la entidad gremial, ya sea que tales obligaciones estén establecidas en disposiciones de la referida convención colectiva de trabajo 2/1988 o en otros Acuerdos debidamente homologados suscriptos entre los signantes de esta convención, o también las acciones para el cobro de aquellas contribuciones, aportes y cotizaciones que establezcan las leyes vigentes. La presente disposición tiene carácter de prórroga convencional de competencia territorial, para aquellos casos en que los domicilios de los demandados se encontraren fuera de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y esta circunstancia estableciere según la ley procesal aplicable la competencia de otra jurisdicción. Asimismo implica la renuncia a cualquier otro fuero y/o jurisdicción, respecto de la cual las partes tuvieren la posibilidad de declinarla.

Art. 69 - Incentivos: La implantación de incentivos, morales y materiales que estimulen a los trabajadores hacia una mayor productividad y que no atenten contra la jornada legal ni la salud de aquéllos, se regirá por la legislación vigente.

CAPÍTULO SEPTIMO REGIMEN ESCALAFONARIO

Art. 70 - Promociones: En caso que la categoría que le corresponda al trabajador al ingresar en la empresa sea la A, al cumplir los tres meses de desempeño, automáticamente será promovido a la categoría B. Para la cobertura de vacantes, la empresa dará prioridad a los trabajadores de mayor antigüedad, siempre que considere a los mismos adecuadamente capacitados para desempeñar el nuevo puesto. Aun cuando el reemplazo fuere transitorio,

se considerará al reemplazante, mientras dure el reemplazo, incluido en la categoría correspondiente a la tarea que cumpla provisoriamente, y percibirá la retribución de la misma, siempre que la suplencia supere la media jornada de labor. No se considerará suplencia o tarea provisoria, sino funciones permanentes, a aquellos reemplazos que se efectúen en virtud de la diagramación de horarios y tareas habituales, ni a los que se realicen en forma regular o periódica.

Art. 71 - Escalafón: A partir del presente convenio queda conformado para todo el personal comprendido en el mismo, el nuevo cuadro escalafonario que se adjunta como Anexo 1, con el detalle -ejemplificativo- de las categorizaciones, según la descripción de las tareas que cumpla el personal comprendido en el presente, con la sola excepción de los vendedores-corredores placistas a quienes por el único motivo de su especial modo de remuneración se le dispensa un tratamiento extraescalafonario.

Art. 72 - Diferencias escalafonarias: Los salarios básicos iniciales que se agregan como Anexo 2 del presente convenio, representan las siguientes diferencias porcentuales entre las distintas categorías:

Categoría B: 10% (diez por ciento) sobre categoría A.

Categoría C: 20% (veinte por ciento) sobre categoría A.

Categoría D: 30% (treinta por ciento) sobre categoría A.

Categoría E: 40% (cuarenta por ciento) sobre categoría A.

Categoría F: 50% (cincuenta por ciento) sobre categoría A.

Para el caso que disposiciones legales establecieran en el futuro incrementos generales de sueldos para los trabajadores consistentes en sumas fijas, queda convenido que las mismas se adicionarán a los sueldos de la categoría B, manteniéndose respecto de las categorías superiores la diferencia porcentual que surge de la tabla precedente. La Comisión prevista en el artículo 74 de este convenio, establecerá el salario básico de los trabajadores de la industria determinando el correspondiente a la categoría B.

CAPÍTULO OCTAVO SALARIOS

Art. 73 - Salarios: Los salarios básicos iniciales de cada categoría, quedan determinados en el respectivo Anexo que forma parte integrante de este convenio y serán reajustados según lo estipulado en el artículo 74. A todo personal que por modalidad laboral, la empresa lo emplee por un horario menor a la mitad de la jornada normal, se le garantizará por cada día de trabajo una retribución mínima equivalente a cuatro horas normales. Se establece el pago quincenal sin excepción, para todo el personal cuya liquidación se efectúe por jornal.

Art. 74 - Comisión de Actualización Salarial: A los fines de posibilitar una constante adecuación de las escalas remunerativas básicas previstas en el Anexo respectivo, queda conformada una Comisión de Actualización Salarial, integrada por representantes de ambas partes. La representación sindical será designada por el secretariado nacional de ATILRA de su seno y la del sector empleador por las entidades signantes del presente. La Comisión tendrá como objetivo negociar los valores de los salarios básicos del personal comprendido en el presente convenio, efectuando en los mismos los reajustes periódicos que sean pertinentes. Dentro de los quince días de vigencia de la presente, las partes designarán sus respectivos miembros, los que se abocarán de inmediato al cumplimiento de su cometido.

CAPÍTULO NOVENO REPOSITORES Y PREVENTISTAS

El trabajador que ocupe las posiciones de repositor o preventista alcanzados por el presente Acuerdo que por la especificidad de sus tareas deba, conforme su diagrama horario, trabajar habitualmente entre las 13 (trece) horas del día sábado y las 24 (veinticuatro) horas del día domingo, percibirá su retribución a valor horas normales y sin los recargos adicionales previstos en el artículo 45. Dichos recargos se aplicarán en el caso que el trabajador, excepcionalmente, realice tareas dentro del lapso comprendido en su descanso semanal, el que no puede ser fraccionado ni acumulado, conforme diagramas estables los que deberán prever que el descanso por lo menos una vez al mes le sea asignado en día sábado y domingo, según lo dispuesto en la ley 11544.

DEFINICIÓN DE POSICIONES DE TRABAJO

PREVENTISTA O AUXILIAR DE MERCADO

Es quien se desempeña dentro de la actividad de la industria lechera y desarrolla funciones operativas y/o de control de clientes designados por la empresa que permitan mejorar la atención y por consiguiente el aumento de los pedidos de producto que realiza el cliente a la empresa. A modo enunciativo, las actividades principales son: la atención de los distintos reclamos, la verificación de las devoluciones, y la evaluación de las posibles causas que las generan, cumplir con los presupuestos estimados para cada cliente, registrar necesidades de abastecimiento solicitadas por el cliente, colaborar en las actividades promocionales y otras actividades afines a la función que la dinámica comercial puede requerir oportunamente. La empresa, en ejercicio de la facultad de organización y dirección, y atendiendo al funcionalismo del sistema de trabajo, podrá sin que ello implique mengua en su remuneración, modificar la asignación de zona inicialmente otorgada, así como el listado de clientes, en los términos del artículo 66, ley de contrato de trabajo. Los trabajadores preventistas o auxiliares de mercado revistarán en la categoría "B" de la convención colectiva de trabajo 2/1988.

REPOSITOR

Son los trabajadores que desempeñan sus tareas en establecimientos comerciales de propiedad de clientes de las empresas, como ser hipermercados; supermercados; autoservicios; etc., que por producir una compra de volumen considerable de mercadería comercializada por aquéllas, su abastecimiento exige la presencia de personal cuya función

sea mantener los productos en adecuadas cantidades, condiciones de presentación, rotación, higiene, control de vencimiento, exhibición en góndolas y demás tareas propias de la función, su actividad deberá estar coordinada con la del establecimiento comercial.

Es inherente a la actividad del repositor que su actividad laboral se cumple en los establecimientos comerciales clientes de la empresa y que por tanto en algunos casos deben trasladarse en el curso de la jornada para realizar tareas de reposición en más de un establecimiento comercial, siempre dentro de un radio razonable y adecuado, lo que implica que parte de la jornada laboral se invierta en tiempo de traslados, queda debidamente establecido que el lapso que demande el traslado de un lugar a otro será considerado siempre parte de la jornada laboral, debiendo los gastos correspondientes al mismo, correr por cuenta de la empresa.

ANEXO I

CUADRO ESCALAFONARIO DEL PERSONAL COMPRENDIDO EN EL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA INDUSTRIA LECHERA

CATEGORÍA A

Personal que realiza tareas simples, sin complejidad o sin calificación

Comprende a peones, operarios y/o empleados que realizan tareas que no requieren el ejercicio de criterio propio ni mayor experiencia.

CATEGORÍA B

Personal que realiza tareas generales o comunes

Comprende a aquellos operarios, peones y/o empleados especializados en algunas tareas que requieren cierta experiencia y criterios propios, así como una preparación y/o experiencia técnica mediana, bajo supervisión directa, y al personal comprendido en la categoría anterior al cumplir los 90 (noventa) días de antigüedad.

CATEGORÍA C

Personal que realiza tareas medianamente calificadas o medianamente complejas

Comprende a aquellos operarios, técnicos y/o empleados que desempeñan tareas de mediana responsabilidad y que -poseyendo la preparación técnica teórico-práctica necesaria- realicen tareas de mediana complejidad dentro de su especialidad. Pueden recibir supervisión. Deben tener conocimiento básico de los trabajos que se realizan dentro de su área y/o especialidad y -eventualmente- deben poder supervisar las tareas de los operarios de categorías inferiores.

CATEGORÍA D

Personal que realiza tareas calificadas o complejas

Quedan comprendidos en esta categoría los operarios, técnicos y/o empleados de amplia preparación teórico-práctica que los habilita para realizar los trabajos de mayor responsabilidad dentro de su especialidad. Se requiere además un amplio conocimiento de las tareas que se desempeñan en su área. Sus criterios e iniciativa deben capacitarlos para aconsejar en todos los casos los cambios de procedimientos y/o rutinas de trabajo para mejorar las tareas relacionadas con su especialidad. Deben estar capacitados para controlar las tareas del personal de categorías inferiores (el que no estará a su cargo), impartiendo las instrucciones necesarias y efectuando las correcciones correspondientes.

CATEGORÍA E

Personal que realiza tareas altamente calificadas o de gran responsabilidad o de gran complejidad

Quedan comprendidos en esta categoría los operarios, técnicos y/o empleados que realizan tareas muy importantes por su responsabilidad, teniendo perfecto conocimiento del total de los trabajos que se realicen en su sección, sector, taller u oficina y los fundamentos técnicos básicos de los procesos administrativos, contables y/o de producción que se realizan en

su área y/o especialidad y están capacitados para supervisar el trabajo del personal de categorías inferiores, siendo responsables ante sus superiores por el trabajo realizado por sus ayudantes, auxiliares y/o colaboradores, pudiendo o no tener personal a su cargo, sobre el que ejercerán autoridad funcional o técnica, pero no jerárquica ni disciplinaria.

CATEGORÍA F

Personal que realiza tareas superiores

Quedan comprendidos en esta categoría, los trabajadores que, sin perjuicio de desarrollar eventualmente tareas de elaboración, operativas, administrativas y/o de mantenimiento, según la magnitud de la empresa, supervisan las tareas de sus colaboradores: encargados y/o supervisores, recomiendan sistemas o procedimientos relacionados con las tareas de su sector, sugieren la promoción, ascenso y/o capacitación del personal e informan a la superioridad los aspectos relacionados con la disciplina del sector, sin tener facultades decisorias, ni responsabilidades ejecutivas y sin ejercer la representación de la empresa frente al personal.

ENUNCIACIÓN EJEMPLIFICATIVA DE LAS CATEGORIZACIONES

Producción

CATEGORÍA A

Peón

Cuidador de cerdos

Operario común

CATEGORÍA B

Maquinista auxiliar

Maquinista envasado de leche pasteurizada

Molinero de grumo plástico

Lavador de canastos

Volcador/lavador de tarros

Operario de recibo de leche

Peón de carga y/o descarga

Peón expedición-estibador

Llenador/pesador/cosedor/pegador de envases a granel

Tomador de muestras
Operario tina quesera
Operario de limpieza química
Operario de producción
Operario de limpieza de máquinas
Revisor de huevos
Operario de almacén
Operario de saladero
Operario de depósito, sótano y/o cámara de quesos
Operario especializado
Operario de planta spray
Maquinista de envasado
Rasqueteador y/o parafinador y/o pintor de quesos
Ayudante y/o auxiliar de laboratorio
Picador de quesos
Palletizador
Maquinista de molino para caseína
Maquinista de lavadora de canastos

CATEGORÍA C

Operario preparador de pulpas y/o frutas y/o jarabes
Maquinista de elaboración continua de manteca
Maquinista extrusora/sopladora de envases
Maquinista impresora de envases

Maquinista de ultrafiltración

Responsable de saladero

Preparador de fermentos

Operador de fundidora de quesos

Preparador de alimentos balanceados

Laboratorista

Quesero elaborador de ricotta/muzzarella

Pasteurizador

Recibidor/tipificador de leche

Operador equipos de esterilización

Operador equipos planta deshidratadora

Operario permanente de cámara frigorífica

CATEGORÍA D

Responsable elaboración de yogur, postres, helados, jugos

Calificador/clasificador de quesos

Ayudante de capataz

Quesero/mantequero/caseinero/dulcero

Técnico laboratorista especializado en lechería

Relevante del encargado de sección

Clasificador de cerdos

Responsable de torre spray

CATEGORÍA E

Encargado criadero/invernadero de cerdos

Encargado de cremería

Encargado de quesería

Encargado de mantequería

Encargado de dulcería

Encargado de caseinería

Ayudante de capataz general

CATEGORÍA F

Capataz general

Mantenimiento y servicios

CATEGORÍA A

Peón tareas generales

Peón de limpieza

Peón de albañilería

Personal de maestranza

Ayudante de cocina y/o cafetería

Mozo

Jardinero-parquero

CATEGORÍA B

Lavador de vehículos, termos y/o silos

Medio oficial de albañilería o pintura o carpintería

Encargado de cafetería

Ayudante de oficios de mantenimiento y servicios (mecánicos, electricistas, usinas, calderas, compresores, tornería, montador, mecánico de motores, mecánico electricista, mantenimiento electrónico, equipos de refrigeración, etc.)

Chofer interno

Conductor autoelevador-tractorista

CATEGORÍA C

Oficial de albañilería o pintura o carpintería

Encargado de cocina

Chofer de corta distancia

Medio oficial de mantenimiento y servicios (calderista, foguista o foguista de segunda, maquinista foguista, mecánico de usina, mecánico montador, electricista, mecánico electricista, mantenimiento electrónico, tornero, soldador, refrigeración, ajustador, compresores, cañistas, motores, etc.).

CATEGORÍA D

Chofer de larga distancia

Dibujante técnico

Técnico especializado

Maquinista foguista encargado de guardia

Oficial de mantenimiento y servicios (calderista, foguista o foguista de primera, maquinista foguista, mecánico de usina, mecánico montador, electricista, mecánico electricista, mantenimiento electrónico, tornero, soldador, refrigeración, ajustador, compresores, cañistas, motores, etc.).

CATEGORÍA E

Dibujante proyectista

Encargado de taller de mantenimiento y servicios

CATEGORÍA F

Jefe de usina

Jefe de calderas

Mayordomo

Intendente

Administración

CATEGORÍA A

Cadete

Auxiliar administrativo de cuarta categoría

Ordenanza

Repositor de productos

CATEGORÍA B

Auxiliar administrativo de tercera categoría

Rondín, playero, vigilador, sereno, portero

Dependiente o auxiliar de mostrador de venta al público y/o al personal

Recibidor de pedidos

Calculista

Auxiliar de caja y/o recaudador y/o cobrador interno

CATEGORÍA C

Auxiliar administrativo de segunda categoría

Portero y vigilador y pesador de vehículos

Control de playa de maniobras y/o carga y descarga y/o de stocks

Auxiliar y/o activador de compras

Control de cámaras y/o expedición

Graboverificador, perfoverificador

Auxiliar de guía de relaciones públicas

Promotor de ventas

Telefonista y/o recepcionista

Cobrador externo

Repartidor recaudador

CATEGORÍA D

Operador de máquinas de contabilidad, de computación y/o procesamiento de datos

Auxiliar administrativo de primera categoría

Guía de relaciones públicas

Enfermero

Comprador

Cajero y pagador

CATEGORÍA E

Supervisor de distribución y/o ventas

Comprador especializado

Segundo jefe de depósito y/o almacén

Segundo jefe o encargado de sección administrativa

Inspector

Programador de computación y/o máquinas de contabilidad

CATEGORÍA F

Jefe de sección, oficina o departamento administrativo

Cajero general

Jefe de ventas y repartos

Auditor de sucursales

Analista de sistemas

Inspector de producción de tambos y cremerías

Nota: Vendedores, corredores o viajantes placistas (ver art. 20, CCT)