

**CONVENIO COLECTIVO 386/04**  
**CARNE**  
-Santa Fe-

Convenio Colectivo de Trabajo de la Industria de la Carne  
Rama Consumo

Lugar y Fecha de Celebración: En la ciudad de Rosario Provincia de Santa Fe, a los veintiún días del mes de mayo del año dos mil cuatro.

Partes Intervinientes: Por el sector Sindical, la Asociación de Supervisores Técnicos, Administrativos y Vigilancia de la Industria de la Carne, con domicilio legal en la calle Cristóbal Colón 3115 de la ciudad de Rosario representada por los señores, Juan Carlos Bertral, Osvaldo Norberto Gomez, Mario Hugo Bernal, Miguel Angel Sangenis y Olga Sonia Zuccolo, y como asesor legal el Dr. Omar Alberto Nuñez, y por la parte empresaria, la Cámara de Frigoríficos de la Provincia de Santa Fe con domicilio legal en la calle Av. San Martín 925 P. 1 Of. B de la ciudad de Rosario, lo hacen en su nombre y representación, los Doctores Miguel Angel Polo y Jorge Raúl Salvagno y el Señor Pedro Edgardo Martínez, todo conforme se encuentra acreditado y ordenado en el expediente administrativo 508.559/1988.

Actividad y Categorías de Trabajadores a que se refiere: Industria de la Carne Divisionales, Jefes, Supervisores, Técnicos, Administrativos y Vigilancia

Ámbito y Zonas de Aplicación: Los Departamentos Rosario, Constitución, Belgrano, Iriondo, Caseros, San Lorenzo y General Lopez, todos de la Provincia de Santa Fe.

Período de Vigencia: A partir del mes de su homologación, por el término de dos (2) años.

## **CAPITULO I**

### **Vigencia**

**Art. 1** - El tiempo de vigencia del convenio para la rama consumo será de dos años a partir de su homologación. Las partes signatarias se comprometen a iniciar las negociaciones del próximo convenio colectivo con una antelación de 90 días a la fecha de finalización de la vigencia del presente convenio.

## **CAPÍTULO II**

### **Ámbito de Aplicación**

**Art. 2** - Las normas que integran el presente serán de aplicación en la zona determinada expresamente por la resolución 223 del 25/2/1987, y la resolución 293 del 10/3/1994, dictadas ambas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, y que comprende los departamentos: Rosario, Constitución, Belgrano, Iriondo, Caseros, San Lorenzo y General López, todos de la Provincia de Santa Fe.

## **CAPÍTULO III**

### **Establecimientos Industriales que Comprende**

**Art. 3** - Rigen las condiciones determinadas en esta convención colectiva para los establecimientos industriales dedicados a Consumo que realicen o no, faenamiento, procesamiento, congelado, enfriado, conservación, elaboración y comercialización de aves, ganado ovino, bovino, porcino, equino, caprino y animales de caza mayor y/o menor. Las casas centrales, sucursales, agencias o secciones, ubicadas o no dentro del mismo perímetro de los establecimientos anteriormente mencionados, se considerarán formando parte integrante de ellos a los efectos de este artículo, siempre y cuando estén comprendidos dentro del ámbito territorial indicado en el artículo 2do.

## **CAPÍTULO IV**

### **Personal Comprendido Excluido y Definición de Funciones**

**Art. 4** - Quedan comprendidos como beneficiarios del presente, todos los trabajadores involucrados en la representatividad de ASTAVIC, de acuerdo con la resolución 293/1994. El personal comprendido deberá encuadrarse en el clasificador de tareas que se establece en el Capítulo V, y que no implica la creación de nuevos cargos. La interpretación adecuada o reforma de las funciones será realizada por la Comisión Paritaria de Interpretación integrada para esa rama

**Art. 5** - Personal excluido: De acuerdo a lo que establece la resolución 293/1994 el personal excluido no comprendido dentro de este convenio colectivo de trabajo es todo aquel encuadrado en las categorías 1 a la 6 del actual CCT 56/75 y el trabajador que dependa directamente de los órganos de dirección de la empresa y/o propietarios como ser, Gerente General Gerente de Área Sub Gerente de Área.

**Art. 6** - Definición de Divisional: Quedan comprendidos en esta categoría los dependientes con suficientes conocimientos tecnológicos y con criterio propio, que dirigen planifican a futuro y administran los recursos materiales y humanos de la empresa de acuerdo a los programas determinados. Así mismo quien ostenta esta categoría puede tomar sanciones, disciplinarias respecto a los dependientes que se encuadren en las categorías de jefes, supervisores, técnicos, empleados o vigiladores.

**Art. 7** - Definición de Jefe: Son los dependientes que poseyendo los conocimientos necesarios que se requieren para la ejecución de las tareas asignadas a su cargo, orienta los trabajos a realizar, organizando y planificando los mismos de acuerdo a planes, normas e instrucciones recibidas de sus superiores, teniendo la facultad de gestionar sanciones disciplinarias sobre los supervisores, técnicos, y/o empleados.

**Art. 8** - Definición de Supervisor: Se aclara que, para aventar toda duda, se entenderá por "Supervisor" al dependiente cuya tarea principal sea la de administrar los recursos materiales y humanos y/o controlar los trabajos del personal de su sector, estando facultado para iniciar y gestionar la aplicación de medidas disciplinarias a éste.

**Art. 9** - Definición de Técnico: Se entiende por personal "Técnico" al dependiente poseedor de título habilitante emanado de autoridad oficial educativa competente, relacionado con las funciones que desempeña.

**Art. 10** - Definición de Empleado: Se considerará "empleado administrativo" a todo trabajador que cumpla funciones de tal y se encuentre comprendido en la representación de ASTAVIC.

**Art. 11** - Definición de Promotoras: Es el personal que promociona, vende y/o repone los productos de la empresa en aquellos lugares donde ésta lo designe.

**Art. 12** - Definición de Personal de Vigilancia: Se considerará personal de "Vigilancia" a todos quienes cumplan con funciones relativas al cuidado atento de la seguridad física y patrimonial del establecimiento y/o de las personas que acudan al mismo.

## **CAPÍTULO V**

### **Régimen de Categorías y Clasificador de Tareas**

**Art. 13** - Las partes acuerdan que las categorías generales son las que a continuación se detallan:

Divisionales (Categoría 14); Jefes de Areas (Categoría 13) Supervisores "A" (Categoría 12); Supervisores "B" (Categoría 11); Técnicos y Especialistas en Servicios (Categoría 10); Empleados Jerárquicos Coordinadores (Categoría 9); Empleados, Empleados Administrativos, Controles, etc. (Categoría 8 "A"); Empleados Promotores (Categoría 8 "B") Vigilancia, Bomberos, Choferes (Categoría 7).

**Divisionales (Categoría 14);** Divisional Divisional General de carnes cocidas y conservas fabrica de latas fabrica de aceite mantenimiento de planta servicios energéticos departamento administrativo laboratorio control de calidad investigación y desarrollo computación e informática compras de hacienda superintendente.

**Jefes (Categoría 13);** Jefes jefe de: ingeniería industrial teneduría de libros higiene y seguridad contabilidad corporativa costos departamentales comercio interior compras cajas y bancos planeamiento y logísticas oficina de tiempo cuentas a pagar facturación ventas al personal facturación exportaciones servicios de oficina abastecimiento almacenes y suministros despostada y charqueo cortes exportación conservas matanza cámaras frías y embarques carnes cocidas embutidos y secaderos fábrica de latas fábrica de aceites etiquetada curamiento producto de cerdo mantenimiento mecánico de departamento subproductos, especialidades sala de máquinas y usinas instrumental oficina técnica mantenimiento de fábrica laboratorio químico y bacteriológico control de calidad investigación y desarrollo procesos y productos computación e informática ventas compras de haciendas servicio médico protección, vigilancia y bomberos de prensa arte y diseño auditor principal mayordomos apoderados médicos,

**Supervisores A (Categoría 12);** Supervisores supervisores de: matanza y/o faena depostada y charqueada cámaras frías y embarques mantenimiento mecánico mantenimiento eléctrico encargado de oficina de personal.

**Supervisores B (Categoría 11);** Supervisores supervisores de: menudencias y tripería carnes crudas y cocidas embutidos y secaderos extracto fábrica de latas conservas producción balanza electrónica cocina conservas corrales, sala necropcia y emergencia fábrica de aceites subproductos curamiento de cerdos carnicería, venta al personal etiquetada retores y esterilización limpieza de departamentos curamientos conservas instrumental servicio energético oficina técnica planeamiento y logística oficina de tiempo higiene y seguridad ingeniería industrial vendedores teneduría de libros contabilidad corporativa abastecimiento comercio interior y exterior compras caja y bancos impuestos laboratorio químico y bacteriológico control de calidad investigación y desarrollo procesos y productos laboratorio de residuos computación grabo verificador mesa de control y procesamiento de datos administrativo ventas depósito de mercaderías servicio médico control contable protección y vigilancia, bomberos limpieza producción patio y calles inspectores de control de calidad cajeros analista principal.

**Técnicos y Especialistas en Servicios (Categoría 10);** Técnicos: técnicos en combustión instrumentista senior tratamiento de agua planta potabilizadora de agua técnico mecánico técnico electricista técnico electrónico técnico proyectista técnico químico técnico radiólogo médico consultorio médico visita domiciliaria médico de guardia secretaria bilingüe analista semi principal.

**Empleados Jerárquicos Coordinadores (Categoría 9);** Coordinadores laboratoristas instrumentista junior empleado especializado compra de hacienda empleado especializado ventas grabo verificador empleado especializado mesa de control, procesamiento de datos, pantalla y consola empleado esp. ingeniería de planta empleado esp. ingeniería industrial teneduría de libros contabilidad corporativa impuestos costos departamentales comercio

interior y exterior compras caja y bancos laboratorio químico y bacteriológico control de calidad laboratorio residuos investigación y desarrollo procesos y productos operador en computación enfermero secretaria gerencia empleado clasificador cueros piquelados empleado clasificador de playa cont. contable empleado liquidador de sueldos y jornales.

**Empleados (Categoría 8 A -):** Empleados administrativos empleados de oficina de tiempo oficina de personal higiene y seguridad cuentas a pagar servicio de oficina (télex, telefax) telefonista archivista servicio librería abastecimiento (despachante almacenes y suministros) facturación exportaciones facturación ventas al personal) servicio médico control contable departamento producción relaciones laborales auxiliares controles ordenanzas secretarias secretarios de producción.

**Empleados (Categoría 8 B -):** Empleados promotores.

**Vigilancia Bomberos Choferes (Categoría 7):** Personal de vigilancia bomberos choferes gestores encargado sumarios.

**Art. 14 -** El presente convenio abarca al dependiente que como profesional médico trabaje en el establecimiento ocho horas diarias, todo el mes.

## **CAPÍTULO VI Jornada y Descanso**

**Art. 15 -** Las empresas fijarán y/o modificarán los horarios de trabajo dentro de los límites y modos de distribución autorizados por las disposiciones legales vigentes rigiendo las siguientes especificaciones:

- a) Observancia estricta de la pausa mínima de doce (12) horas entre el fin de una jornada y el comienzo de la otra
- b) A la hora de iniciación del respectivo turno, el personal deberá encontrarse en su lugar de trabajo, en condiciones de comenzar la tarea y sólo podrá abandonarla dentro de su horario, con la autorización del superior inmediato. El personal de supervisión deberá estar en su lugar de trabajo con la debida antelación para poder cumplir su función.
- c) Los cambios de horarios que resulten pertinentes se harán saber al personal afectado con veinticuatro (24) horas de anticipación, cuando impliquen cambio de turnos, con noticia a la comisión paritaria local. En caso de urgencia, motivado por circunstancias imprevisibles o de necesidad, este plazo podrá reducirse a menos de 24 horas. Sin embargo todo otro cambio de horario, cualquiera sea su origen o motivo, deberá comunicarse al afectado con cuarenta y ocho (48) horas de antelación salvo los casos de excepción indicados precedentemente.

### **Horas Suplementarias - Extras - Compensación**

**Art. 16** - Se estará a lo que disponen las normas legales vigentes, conforme lo establecido por la ley 11544 y su decreto reglamentario, que regula la jornada laboral de trabajo en todo el ámbito del país y/o las normas que comprende la ley de contrato de trabajo en sus capítulos respectivos, y con similar alcance.

### **Jornada de Trabajo Nocturno**

**Art. 17** - La jornada de trabajo se regirá por la legislación vigente. Se podrán pactar por empresa, de acuerdo a la actividad o régimen de estacionalidad y/o comercialización, acuerdos individuales al respecto, los que deberán ser homologados por la autoridad de aplicación.

## **CAPÍTULO VII**

### **Régimen de Promoción y Vacantes**

**Art. 18** - Cuando sea necesario cubrir alguna vacante que se produzca en alguno de los puestos incluidos en la presente convención colectiva, el empleador tratará de cubrir dicha vacante con trabajadores del propio establecimiento en igualdad de condiciones.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Licencias. Época de Otorgamiento. Comunicación**

**Art. 19** - Las vacaciones anuales deberán otorgarse dentro del período comprendido entre el 1 de octubre y 30 de abril del año siguiente. En los casos que por la índole de la actividad sea necesario modificar el período establecido, podrá extenderse el mismo dentro del año calendario, respetándose lo establecido en el artículo 154 último párrafo de la ley de contrato de trabajo (t.o). Las mismas se comunicarán de acuerdo a lo establecido por la LCT (t.o.).

### **Remuneraciones Licencias Tiempo Trabajado**

**Art. 20** - El importe de las remuneraciones por vacaciones, deberá constar en recibos separados, debiendo entregarse duplicado al trabajador. Todo trabajador gozará de un período continuo de descanso anual remunerado, de acuerdo a lo establecido por LCT (t.o.).

### **Licencias Especiales**

**Art. 21** - Las empresas concederán al personal permisos pagos durante los períodos y casos que se detallan seguidamente:

a) Cuatro (4) días corridos en caso de fallecimiento del padre, madre, hijo o hija cónyuge, de la persona con la cual estuviera unido en aparente matrimonio.

- b) Dos (2) días corridos por nacimiento de hijo.
- c) Diez (10) días hábiles por matrimonio.
- d) Un (1) día por año calendario por mudanza.
- e) Dos (2) días corridos en caso de fallecimiento de hermano.
- f) Un (1) día hasta tres veces al año a los dadores de sangre.
- g) Un (1) día por cada extracción dentaria con certificación médica que así lo prescriba.
- h) Dos (2) días hábiles por examen en la enseñanza media y universitaria, con un máximo de diez (10) por año calendario y el tiempo necesario demandado por citaciones o emplazamientos personales con carácter de carga pública o para comparecer ante reparticiones provinciales para realizar trámites personales y obligatorios ante las autoridades nacionales, provinciales y municipales, siempre y cuando los mismos no pudieran ser efectuados fuera del horario normal de trabajo. El trabajador al que se le hubieran otorgado las licencias a la que se refiere el artículo anterior, deberá presentar en cada caso la certificación correspondiente. En referencia a los incisos a), b) y e) deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidan con días domingos, feriados, o no laborables (art. 160 LCT).

## **CAPÍTULO IX**

### **Régimen para la Provisión de Ropa**

**Art. 22** - Ropa para la Intemperie Cuando el trabajador que por índole de sus tareas deba trabajar a la intemperie, el empleador le deberá proveer de equipo de abrigo o protección para el frío y la lluvia, compuesto de botas de goma, capa impermeable y sacón de abrigo o saco de cuero. La negativa a trabajar por falta de provisión de los elementos requeridos, no será causa de sanción de ninguna naturaleza, ni de descuento de haberes, pero no eximirá a la empresa de la responsabilidad o las consecuencias (enfermedad o accidente), que pudieran resultar de tal carencia. Los referidos equipos deberán ser reemplazados por el empleador cuando el estado de aquellos lo requieran.

**Art. 23** - Equipos o Implementos de Trabajo Estarán a cargo del empleador el suministro de la ropa de trabajo y los elementos de seguridad e higiene que deberá utilizar el personal por imperio de las normas sanitarias o de seguridad industrial respectivas. Tales prendas serán suministradas dos veces al año, no obstante, deberán reemplazarse cada vez que su estado o su debido uso lo requiera. Se detallan a continuación la ropa y elementos que indispensablemente el empleador deberá proporcionar a cada trabajador según el tipo de tareas que realiza:

### **1) Equipo para Personal que Trabaja en Cámara Frías**

- a) Un par de botas de cuero con abrigo.
- b) Tres pares de medias.
- c) Dos juegos de plantillas térmicas.
- d) Un abrigo térmico o una tricota de lana sin mangas y una campera de paño impermeable cerrada y con cuello.
- e) Un pasa montaña.
- f) Dos juegos de pantalones y blusa o mameluco blanco.
- g) Guantes y/o manoplas con abrigo.

### **2) Equipo para el Personal de Mantenimiento**

- a) Dos juegos de pantalones y blusas o mamelucos.
- b) Un par de botines con punteras reforzadas y un par de botas de goma.

### **3) Equipo para el Personal de Producción**

- a) Dos juegos de pantalones y blusas blancos.
- b) Dos guardapolvos blancos.
- c) Un par de botas de goma.

### **4) Equipo para el Personal Administrativo**

- a) Dos unidades de uniforme que provea la empresa.

### **5) Equipo para el Personal de Vigilancia**

- a) Dos unidades del uniforme que provea la empresa, o en su defecto dos pantalones, dos camisas y un saco de abrigo.

**Art. 24 - Implementos de Trabajo** Las empresas suministrarán sin cargo alguno la totalidad de herramientas o implementos de trabajo que el personal necesite para cumplir adecuadamente su labor. Estos elementos serán reemplazados cada vez que ello

corresponda de acuerdo a una estimación prudencial y razonable de su vida útil contra entrega del usado. El trabajador no estará obligado, aun mediante acuerdo local en tal sentido, a utilizar elementos de su propiedad.

## **CAPÍTULO X**

### **Higiene y Seguridad Industrial**

**Art. 25** - Tanto las empresas, como ASTAVIC y el personal comprendido en este convenio se comprometen a adoptar las normas técnicas, sanitarias y precautorias que tengan por objetivos:

- a) Proteger la vida, preservar y mantener la integridad psicofísica de los trabajadores.
- b) Prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos en los lugares de trabajo.
- c) Estimular y desarrollar una actividad positiva respecto a la prevención de accidentes o enfermedades que pueden derivarse de la actividad laboral. Las condiciones de higiene y seguridad del trabajo a que se refiere este artículo, se ajustaran a las normas de la ley 19587 y el decreto reglamentario 351/79, y la ley de riesgo de trabajo 24557 y sus decretos reglamentarios.

**Art. 26** - Los elementos de seguridad que las empresas suministren, serán de uso obligatorio por parte del personal involucrado en este convenio.

## **CAPÍTULO XI**

### **Enfermedad - Accidente - Maternidad**

**Art. 27** - El empleador tiene la facultad de controlar las ausencias por enfermedad, conforme lo establecen las normas legales vigentes. La empresa hará conocer en forma fehaciente al trabajador los días de enfermedad que da por justificado sobre la base del informe del médico de la misma. Si el trabajador no fuera hallado en su domicilio por el médico de la empresa, quien deberá dejarle el aviso de visita, el trabajador deberá acreditar ante la patronal, que en la oportunidad de la visita del médico control se encontraba realizando estudios o prácticas complementarias indicadas por su médico. En ese caso deberá presentar certificado médico a la empresa.

**Art. 28** - En los casos de accidente de trabajo que ocasionen incapacidad temporaria al trabajador, este percibirá su remuneración desde la fecha del siniestro conforme al artículo 13 de la ley 24557.

**Art. 29** - En el supuesto de controversia de la asignación de tareas adecuadas a otorgar conforme al artículo 212 de la LCT, se estará a lo que dictamine en calidad de arbitro un médico especialista según la afección del trabajador, designado por ambas partes de común acuerdo. Si no mediare acuerdo en cuanto a la decisión del médico arbitro, las partes ejercerán sus respectivos derechos conforme a las leyes vigentes en la materia.

**Art. 30** - La trabajadora en estado de gravidez, tendrá derecho a que se le acuerde un cambio provisional de tareas y/u horario, si según prescripción médica su ocupación perjudicare el desarrollo de su gestación, sin mengua en su remuneración y categoría profesional.

**Art. 31** - La trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos descansos de media hora de duración cada uno, para amamantar a su hijo mediante el transcurso de su jornada de trabajo y sin mengua de su remuneración.

## **CAPÍTULO XII**

### **Régimen de Viáticos y Otras Erogaciones**

**Art. 32** –

1) El personal que en razón de su actividad deba trasladarse a otro lugar que el habitual, se le reintegrará el costo del transporte que dicho traslado le signifique, respetando las modalidades y/o normativas vigentes de cada empresa relativo a movilidad, acreditando los mismos.

2) Al personal que en razón de su actividad deba comer fuera de su lugar habitual tendrá derecho al reintegro de los gastos que por tal concepto efectuó, lo que acreditará con los correspondientes comprobantes, respetando modalidades y/o normativas vigentes en cada empresa relativo a gastos.

3) Cuando por razones de trabajo el trabajador deba pernoctar fuera de su domicilio se le deberán reintegrar los gastos que la estadía demande. Cuando esta excediera de (4) días, le serán reconocidos también los gastos de limpieza de ropa., en todo caso el empleador deberá anticipar al trabajador los fondos necesarios, sin perjuicio de reajuste posterior y dentro de los límites establecidos contra presentación de los respectivos comprobantes.

4) Cuando el trabajador sea comisionado por la empresa a realizar tareas que lo mantengan fuera de su domicilio habitual y se accidentare sea o no necesario su internación, la empresa soportará todos los gastos inherentes a su atención médica y farmacéutica, En cuanto a las enfermedades inculpables la empresa se hará cargo de los gastos inherentes a su atención médica y farmacéutica cuando no exista cobertura mediante la obra social respectiva. Así mismo la empresa podrá reconocer y abonará los gastos de traslado de un familiar al lugar donde se encuentra el trabajador enfermo, su estadía y su posterior regreso en tanto el estado del enfermo lo requiera y se determine por resolución médica. En todos los casos precedentemente detallado el trabajador deberá dar aviso en forma fehaciente a la brevedad posible y conforme a las normas legales vigentes si sus posibilidades se lo permiten de acuerdo a su estado.

5) Cuando el trabajador a que se refiere el punto (4) falleciere el empleador se hará cargo de los gastos que demande el traslado del cuerpo, como así también el traslado y regreso de hasta dos familiares directos o personas designadas por estos a tal fin.

## **CAPÍTULO XIII**

### **Traslados. Adscripciones. Permutas. Comisiones y Otras Condiciones de Trabajo**

**Art. 33** - El trabajador tendrá derecho a solicitar cambio de establecimiento sin mengua de remuneración ni categoría y su petición será atendida por el empleador en la medida de lo posible cuando se acrediten algunas o varias de las siguientes causales a) razones de salud de un miembro del grupo familiar que convive con el trabajador b) otras causales atendibles.

**Art. 34** - Si la empresa dispone el traslado de un trabajador a otro de sus establecimientos por un término superior a seis (6) meses, en caso de que para la misma trabajare él o la cónyuge de aquél, éste o ésta podrá solicitar su traslado al mismo establecimiento al que fuera destinado su cónyuge, en cuyo caso la empresa deberá conceder el traslado en el término de cinco (5) días de solicitado, aunque los cónyuges se desempeñen en distintas funciones y/o categorías, siempre que en el otro establecimiento exista cargo similar al que detenta el cónyuge no trasladado en primer término.

**Art. 35** - Las permutas solicitadas por trabajadores que realicen igual tareas en distintos sectores del establecimiento, o en diferentes turnos de trabajo, serán otorgadas por el empleador, salvo negativa fundada. Es privativo de este concederlas o negarlas cuando se trate de trabajadores de distintas categorías profesionales, aun cuando pertenezcan a una misma especialidad. El trabajador trasladado en virtud de una permuta, no podrá reiterar petición semejante durante el lapso de dos (2) años, excepto que mediaren razones de salud propias o de un miembro del grupo familiar. Los gastos de traslados que ocasionen al trabajador serán solventados por éste.

**Art. 36** - Cuando un trabajador sea trasladado por disposición del empleador en forma definitiva a un lugar que obligue al cambio de domicilio, éste deberá ser notificado con una antelación de treinta (30) días y el empleador se hará cargo de los gastos que demande la mudanza.

## **CAPÍTULO XIV**

### **Remuneración y Beneficios**

**Art. 37** - Sueldos Básicos Siendo éste el primer convenio colectivo de trabajo, y realizándose el mismo con empresas que hasta hoy venían funcionando, se debe destacar, que todo el personal que percibiera una remuneración en carácter de sueldo básico superior al establecido en este artículo, seguirá manteniendo dicho importe en concepto de básico de convenio, de acuerdo a la categoría en que se encontraba encuadrado, en función de no afectar los derechos individuales y adquiridos por los trabajadores a la fecha, debiendo cada empresa, en consecuencia, listar por categoría todos los dependientes que revistan en esta situación y que estén encuadrados en este convenio. A partir de la homologación de esta convención colectiva, la remuneración de los trabajadores que ingresen a los establecimientos, quedará conformada por el mínimo del "básico de convenio" establecido para cada categoría, más los adicionales pactados en la presente convención. Asimismo se establece que para el personal actualmente en funciones en los establecimientos de esta

rama de actividad se entenderá que el haber básico mencionado en la presente convención colectiva absorbe y agrupa a todos los rubros remuneratorios no convencionales fijos y habituales que se estén abonando al trabajador al momento de la firma del presente convenio.

Funciones	Categoría	Sueldo Básico
Divisionales	14	\$ 1.924
Jefes	13	\$ 1.374
Supervisores "A"	12	\$ 1.049
Supervisores "B"	11	\$ 884
Tec. y Esp. en Servicios	10	\$ 874
Empleados Jerárquicos	9	\$ 794
Empleados "A"	(8 A)	\$ 724
Empleados "B"	(8 B)	\$ 604
Vigilancia, Bomberos	7	\$ 689

#### **Remuneración por Categoría Superior**

**Art. 38** - Se establece que cuando el trabajador sea ocupado transitoriamente en una tarea de mayor categoría percibirá la remuneración correspondiente a la misma por el tiempo que la desempeñe. Si esta situación llegara a prolongarse por más de tres meses adquirirá la categoría superior en forma definitiva.

#### **Remuneración por Tareas de Categoría Inferior**

**Art. 39** - Cuando el trabajador sea ocupado en tareas de menor clasificación percibirá las remuneraciones que correspondan a su categoría, sin discriminación de ninguna especie. Queda entendido que salvo situaciones de emergencia, no se requerirá a los trabajadores beneficiarios de este convenio la realización de tareas en inferior rango. En todo caso, si fuese necesario hacerlo, no podrá adjudicarse tareas que pudieran implicar desmedro moral para el dependiente.

### **CAPÍTULO XV** **Bonificaciones Especiales** **Remuneración Vinculada a la Productividad**

**Art. 40** - Podrán propiciarse sistemas de remuneración para lograr un alto nivel de eficiencia y calidad en la producción basados en la productividad, siendo sus modalidades convenidas entre la empresa y la representación sindical.

### **Bonificación por Antigüedad**

**Art. 41** - Las empresas abonarán una bonificación por cada dos (2) años de antigüedad que tenga el trabajador en el establecimiento, cuyo valor se establece en el uno (1%) por ciento del sueldo básico de la categoría 8 b del presente convenio.

### **Bonificación por Trabajo en Temperatura Fría**

**Art. 42** - Se fija en la suma de pesos veintidós (\$ 22) por mes, y se abonará al personal que en forma normal y habitual cumpla sus tareas en sectores con temperaturas inferiores a los 0° cero grados centígrados. Por normal y habitual se entiende el 90% de la jornada completa del mes.

### **Bonificación por Trabajos en Temperatura Excesiva. Adicional por Calor**

**Art. 43** - Se fija en la suma de pesos veintidós (\$ 22) por mes y se abonará al personal que en forma normal y habitual cumpla sus funciones en sectores donde la temperatura sea superior a los treinta y siete grados centígrados (37c); el 90% de la jornada completa del mes, durante los meses de diciembre a marzo inclusive, en sectores donde se supere en cinco grados centígrados (5 c) la temperatura del medio ambiente.

### **Bonificación por Manejo de Dinero**

**Art. 44** - Se fija en la suma de pesos treinta (\$ 30) por mes, esta bonificación se abonará al personal que en forma normal y habitual tenga a su cargo manejo de dinero por un importe superior a los pesos cinco mil (\$ 5.000) mensuales.

### **Bonificación por Servicio Fuera de su Lugar Habitual**

**Art. 45** - El trabajador que deba prestar servicios fuera de su lugar habitual en forma ocasional por un lapso superior a (21) veintiún días corridos y que le implique fijar su residencia fuera de su domicilio particular, percibirá una bonificación del 10% diez por ciento de su sueldo básico, esta bonificación es adicional al importe por viáticos y cesará cuando el trabajador se reintegre a su domicilio de origen o si la tarea fuera de forma permanente y habitual que implique un cambio de residencia con conformidad del trabajador.

### **Bonificación por Títulos**

**Art. 46** - Se establece para los trabajadores que posean títulos secundarios una bonificación del dos y medio (2,5) % por ciento por mes del sueldo básico de la categoría 8 b de este convenio, para los trabajadores con títulos universitarios esta bonificación será del cinco (5) % por ciento por mes del sueldo básico de la categoría 8 b del convenio, dejando aclarado que esta bonificación solamente será aplicable cuando el título del que se trate tenga directa relación con las tareas desempeñadas.

### **Bonificación por Asistencia y Puntualidad**

**Art. 47** - El personal que trabaje el 100% de las horas laborales de cada mes conforme a la modalidad de la sección de cada empresa percibirá como premio a la asistencia una bonificación mensual cuyo valor se establece en el siete (7%) por ciento del sueldo básico de la categoría 8 b del presente convenio. No se considerará falta a los efectos de la percepción de este premio los siguientes casos:

- a) Goce de vacaciones anuales; licencias gremiales y demás, establecidas por ley (matrimonio, etc.) o por este convenio.
- b) Ausencia por donante de sangre, siempre que no exceda el límite fijado en el artículo 21 inciso f.

### **Bonificación por Guardia - Turno Rotativo - Vigilancia y Bomberos**

**Art. 48** - El personal de guardia afectado a turnos rotativos que deba atender las labores de mantenimiento y/o producción, como así también el personal que pertenece a la especialidad de bomberos, y/o de vigilancia en general, percibirán una bonificación equivalente al quince (15%) por ciento de su remuneración total mensual, como compensación de las modalidades especiales de su labor, consistente en la prestación de servicios en días sábados después de las 13 horas domingos, feriados nacionales y cambios de turnos, Su ausencia injustificada, en los días aludidos causará la pérdida de la parte proporcional del importe mensual resultante de esta bonificación. Las empresas que a la fecha tuvieran un sistema de compensación especial para este personal, aplicarán el más favorable al trabajador.

## **CAPÍTULO XVI**

### **Aportes y Contribuciones**

#### **Contribución Sindical Solidaria**

**Art. 49** - A los fines de solventar beneficios sociales para el trabajador y su grupo familiar primario, se mantiene la plena vigencia del aporte preexistente equivalente al 1,5% (uno y medio por ciento) del total de las remuneraciones mensuales, que los empleadores deberán retener a todos los trabajadores comprendidos en esta convención colectiva de trabajo, y lo depositarán dentro de los primeros quince días de cada mes, a la orden de la Asociación de Supervisores, Técnicos Administrativos, y Vigilancia de la Industria de la Carne, en la cuenta bancaria, que en cada caso indique la entidad sindical. Dicho aporte se destinará, como se viene realizando, a obtener beneficios sociales y de seguridad social para el trabajador y el grupo familiar primario, de todos los trabajadores aportantes. La respectiva boleta de depósito conjuntamente con el listado del personal al que se le practicó dicha retención, lo deberán remitir mensualmente a la asociación sindical, para su control, si en cambio el pago se realizara en la sede de la entidad sindical deberán acompañar el listado del personal al que se le efectuó el descuento, y la entidad sindical le deberá extender el recibo correspondiente. Este artículo reemplaza al actual art. 45 de la CCT 422/75.

### **Aporte complementario**

**Art. 50** - Establécese por única vez una contribución a favor de la Asociación de Supervisores, Técnicos, Administrativos, y Vigilancia de la Industria de la Carne, a cargo de todos los trabajadores que actualmente no se encuentran afiliados a la entidad gremial, consistente en un aporte de una suma equivalente al 3 (tres) por ciento del total de la remuneración del trabajador. Los empleadores actuarán como agentes de retención de dicho importe, el que se deberá retener de los haberes del trabajador, en el mes que tenga lugar la homologación del presente convenio colectivo de trabajo. Los importes retenidos deberán ser depositados dentro de los primeros quince días de efectuada la retención, en la cuenta corriente 27479/08 del Nuevo Banco de Santa Fe SA Esta contribución se establece en los términos del artículo 9 de la ley 14.250, con sujeción a lo dispuesto por el artículo 37 de la ley 23551.

### **Cuotas Societarias - Retenciones Especiales**

**Art. 51** - Las partes acuerdan que el empleador actuará como agente de retención de la cuota sindical establecida por la asamblea de la Asociación Sindical signataria, que asciende al uno y medio por ciento (11/2%) del total de las remuneraciones sujetas a retención previsional, y que fuera debidamente autorizada por el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación, depositando en el plazo legal dicha retención en la cuenta Corriente 27479/08 del Nuevo Banco de Santa Fe (Casa Central Rosario). Además el empleador deberá retener las sumas de dinero que la Asociación Sindical le indique en forma fehaciente sobre las remuneraciones de sus afiliados por conceptos previstos en el régimen de excepciones (art. 132 de la LCT). A fines de cumplimentar la orden de retención, la Asociación Gremial deberá comunicar número de socio, concepto, períodos e importes a retener mensualmente.

## **CAPÍTULO XVII**

### **Procedimientos y Órganos de Relación**

**Art. 52** - Tanto las empresas de la rama consumo como así también ASTAVIC, quedan obligados al diálogo permanente, como instrumento de relación laboral y posibilidad de una normal y cordial convivencia. Las partes convienen en contestar por escrito, en el término de cinco (5) días hábiles, la correspondencia que se cursen entre sí por razones laborales. Asimismo toda cuestión no contemplada en este convenio colectivo, será resuelta por la aplicación de la legislación laboral vigente.

**Art. 53** - El personal comprendido en este convenio estará representado por Delegados, los cuales habrán de ser elegidos en forma y número previstos en la ley de Asociaciones Profesionales y su Reglamentación. La empresa deberá posibilitar su elección por los procedimientos que determinara la entidad sindical con sujeción a las normas legales y reglamentarias respectivas.

**Art. 54** - Las empresas reconocerán un crédito de hasta 6 horas mensuales remuneradas a cada delegado, en tanto la cantidad de representados no supere el número de 15

trabajadores. A partir de 16 representados, la cantidad de horas mensuales para cada delegado será de 12 hs. En caso de ser necesario para su función estas horas podrán ampliarse o reducirse, siempre que exista una razón debidamente fundada de la parte que lo solicita.

### **Permisos Gremiales**

#### **Art. 55 –**

a) Actividad gremial dentro de la empresa: para lo cual podrá dejar su puesto de trabajo, previo aviso a su superior y con aclaración del motivo y tiempo estimado que insumirá dicha función. El tiempo que invierta el delegado en dicha función y que supere el crédito de horas establecido en el artículo (54), será a cargo de la asociación sindical. La función del delegado se deberá adecuar de tal forma que no interrumpa el normal desarrollo de la actividad operativa de la empresa

b) Actividad gremial fuera de la empresa: en el supuesto excepcional que los delegados deban cumplir funciones propias de su cargo (actividades gremiales) fuera de la empresa y/o vinculadas al orden interno de la asociación sindical, y por expreso pedido de ésta, la empresa podrá autorizar, previa evaluación de la solicitud, a los delegados a dejar de prestar servicios en forma circunstancial, tratando de no afectar el normal desenvolvimiento operativo de la empresa. La remuneración, en estos casos será solventada por la asociación sindical.

**Art. 56 -** Los trabajadores que ocupen cargos electivos y/o representativos en asociaciones sindicales con personería gremial y a solicitud de éstas gozarán de licencia gremial sin goce de haberes de conformidad con la legislación en vigencia. La empresa estará obligada a reintegrarlos a sus puestos y horarios, una vez finalizada la licencia gremial y en la forma que el representante gremial ostentaba al dejar de prestar servicios por este motivo.

**Art. 57 -** Las reclamaciones y/o cuestiones que considere necesario efectuar el personal, deberán ser formuladas en primer término ante el superior inmediato, de no obtenerse una resolución o respuesta satisfactoria, el interesado podrá recurrir al delegado para la posterior substanciación de la reclamación y/o cuestión referida, por medio de la vía que corresponda.

### **Comisión Paritaria de Interpretación**

**Art. 58 -** Créase una comisión paritaria de interpretación del presente convenio colectivo de trabajo, la misma será integrada como mínimo, por tres (3) representantes de cada parte y será presidida por un funcionario del Ministerio de Trabajo. Estos representantes deberán ser designados entre los miembros signatarios del presente convenio. Esta comisión tendrá como atribución la de interpretar con alcance general, las cláusulas del presente convenio a pedido de cualquiera de las partes. Esta comisión se reunirá cada cuatro (4) meses para cumplir las atribuciones precedentemente expuestas, sin perjuicio de que cualquiera de las partes ante cualquier caso urgente solicite la constitución pertinente.

**Art. 59** - Ante cualquier reclamo que se suscitare ya sea individual o colectivo, las partes y sus representados se comprometen antes de recurrir a la vía judicial, a agotar dicho reclamo en una audiencia de conciliación en la sede de la empresa que corresponda y en caso de no resolverse el conflicto se convocará a una audiencia ante la autoridad de aplicación a los mismos fines.

### **Comisión Paritaria Local**

**Art. 60** - En los establecimientos en que actúe una asociación profesional de primer grado, específicamente representativa de los trabajadores comprendidos en esta convención colectiva, se constituirá una comisión paritaria local igualmente específica, integrada por dos (2) representantes titulares y dos (2) suplentes por cada parte. En los restantes establecimientos se designarán dos representantes titulares y dos representantes suplentes por cada parte. Los representantes titulares del sector laboral y los suplentes, cuando deban reemplazarlos, gozarán de licencia especial remunerada por todo el tiempo que dure su mandato o, en su caso, el reemplazo.

La comisión paritaria local es esencialmente el órgano que expresa la comunidad de objetivos de ambas partes, en cuanto al propósito de lograr el mejor 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 sus cláusulas y con el conjunto de la legislación laboral.

Tiene además la misión de solucionar todo conflicto que afecte la normalidad de las relaciones laborales y de abocarse al conocimiento de todas las cuestiones que específicamente el presente convenio incluye en su competencia.

Las comisiones paritarias locales disponen de todas las atribuciones necesarias para cumplimentar debidamente las finalidades específicas más arriba expresadas. En consecuencia, las empresas deberán facilitar a las respectivas representaciones sindicales:

- a) Un local adecuado, dentro del establecimiento, para el mejor cumplimiento de su cometido, en tanto las posibilidades materiales lo permitan.
- b) Los muebles y útiles necesario a esos fines, en su caso.
- c) Cuando se suscitaren controversias en las relaciones laborales, o se realicen inspecciones por la autoridad de aplicación en materia de trabajo, las empresas posibilitarán a los representantes paritarios el poder observar en forma directa el desenvolvimiento del trabajo, y el cumplimiento de las normas convencionales y legales que lo regula, quienes serán acompañados por la persona que la empresa designe.
- d) Las empresas facilitarán en cada establecimiento y en lugar adecuado, un pizarrón para uso de la asociación sindical. Todos los boletines, circulares, avisos, etc., no podrán ser colocados en otro lugar distinto de cada fabrica que en dicho pizarrón. Tales

comunicaciones deberán emanar del sindicato y referirse exclusivamente a temas inherentes a las relaciones laborales o actividades sociales desarrolladas por éstos, en términos que no afecten la recíproca consideración entre las partes.

**Art. 61** - La entidad sindical y la empresa podrán establecer por acuerdo de partes, otro tipo de modalidad de representación gremial distinta a la precedentemente establecida en el artículo 60 de esta convención colectiva de trabajo.

## **CAPÍTULO XVIII**

### **Régimen de Garantía Horaria**

**Art. 62** - Salario Mínimo Garantido. Regirán las disposiciones legales pertinentes ley 18835, art. 3.

## **CAPÍTULO XIX**

### **Disposiciones Complementarias**

**Art. 63** - Los beneficios acordados en cada establecimiento referido a condiciones de trabajo, beneficios sociales, remuneraciones y cualquier otro aspecto originado en convenios locales, convenios generales preexistentes o condiciones unilaterales del empleador y cualquier otro aspecto de las relaciones laborales, que no queden expresamente absorbidos por lo dispuesto en esta convención, quedarán subsistentes con las modalidades y condiciones vigentes.

**Art. 64** - El empleador venderá al trabajador los productos que elabore o venda, al precio de venta mayorista, en cantidad razonable para atender sus necesidades familiares, y con la modalidad de entrega que fije cada establecimiento.

**Art. 65** - El cambio de domicilio será comunicado por el personal al empleador dentro de los tres días hábiles de haberse producido, de manera tal que quede constancia de tal modificación a ambas partes. La empresa se compromete a colocar carteles visibles en lugares estratégicos en cada sección de su establecimiento, recordando a su personal dicha norma y debiendo mantener a la vista esta comunicación durante 15 días cada seis meses. Se aclara al personal que deberá presentar nota por duplicado a fin de que la empresa le restituya la copia con constancia de su presentación e indicación de fecha de tal acto.

**Art. 66** - Las empresas que comenzaren a operar en la actividad con posterioridad a la firma de esta convención colectiva deberán aplicar íntegramente sus cláusulas obligacionales y normativas.

**Art. 67** - Los servicios médicos y los de guardería infantil que sostuviera la empresa se regirán por las normas hasta ahora aplicable a cada establecimiento, todo ello sin perjuicio de las observaciones, disposiciones legales y reglamentarias correspondientes a cada jurisdicción.

## **Capacitación**

**Art. 68** - La empresa y la asociación sindical se comprometen a promover y fomentar la promoción de cursos de capacitación para los trabajadores comprendidos en la presente convención colectiva de trabajo. La misma deberá estar orientada a la formación y entrenamiento de estos trabajadores, que les permita en el futuro integrarse plenamente al desarrollo de las nuevas tecnologías implementadas por la empresa.

## **Mantenimiento de mayores Beneficios**

**Art. 69** - Las empresas y demás empleadores obligados por el presente convenio respetarán y mantendrán las condiciones de trabajo y demás beneficios, superiores a los establecidos en el convenio colectivo que hubieren acordado o acordasen a su personal, incluido los usos y costumbres, así como también los que pudieran resultar de disposiciones legales o administrativas a sancionarse a futuro. Estos beneficios serán obligatorios para todos los trabajadores de la actividad o de la empresa de que se trata según corresponda, cualquiera que sea la modalidad de contratación y/o régimen de trabajo y con el mismo alcance y obligatoriedad que dispone el presente convenio.

## **CAPÍTULO XX Día del Trabajador de la Carne**

**Art. 70** - El día 10 de junio de cada año queda declarado como día del trabajador de la carne, será laborable y normal a todos los 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 en ese mes de junio, en concepto de bonificación especial, el importe de un día más de sueldo, 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 suma fija e independiente en el mismo recibo.

## **CAPÍTULO XXI Pequeñas y medianas empresas**

**Art. 71** - Dando cumplimiento a lo que establece el artículo 102 de la ley 24467 para regular las relaciones laborales en la pequeña empresa se deja expresamente determinado que dicha calificación para ser considerada como tal, se deberá ajustar a lo que determinan los incisos a y b del artículo 83 de la presente ley. Su modificación se deberá regir con las formalidades que se expresan en el artículo 97 de esta ley.