

CONVENIO COLECTIVO 482/07 CERVECEROS

PREÁMBULO

Los representantes de la Federación Argentina de Trabajadores Cerveceros y Afines y los de la Cámara de la Industria Cervecera Argentina se avienen a celebrar esta nueva convención colectiva de trabajo con la intención de regular las relaciones entre las empresas de la industria con el personal y las asociaciones profesionales de trabajadores, por el período acordado en la misma, ratificando en forma expresa el preámbulo de la convención colectiva de trabajo 311/1999 y 363/2003 que a continuación se transcribe:

“Las partes firmantes de este convenio son conscientes de la imperiosa necesidad que tienen las empresas de integrarse activamente al mercado de consumo, tanto regional como internacional, y que la incorporación de nuevos sistemas de trabajo como de tecnología, constituyen una condición para el crecimiento también de la economía nacional. Es un derecho y una obligación garantizar y estimular la integración a los mercados nacionales e internacionales, para lo cual se deberá propender a realizar los cambios y ajustes pertinentes, teniendo presente que en la medida que afecte las condiciones de trabajo deberá ser evaluado desde los puntos de vista técnico, económico y social.

La industria cervecera y maltera presenta hoy un alto nivel de complejidad debido a la constitución de un mercado cada vez más exigente en lo que se refiere a los requerimientos, cada vez mayores, de los consumidores finales.

Con la apertura económica ocurrida en los años recientes, también la industria nacional ha sido súbitamente insertada en este contexto debiendo rediseñar urgentemente sus estrategias y recuperar los espacios de eficiencia a través de una completa revisión de las condiciones tecnológicas y de las estructuras organizativas existentes con las cuales opera.

La creación del Mercosur, si bien por un lado representa una indiscutible oportunidad de crecimiento en términos de economía de escala e intercambio preferencial, por otro anticipa y acentúa, ya en un ámbito territorial delimitado, la diferencia de productividad entre las industrias de los países miembros.

A fin de dar cumplimiento a estos objetivos, y como único modo de obtener los elevados niveles de calidad que demandarán los clientes derivados de este proceso de integración, es imprescindible trabajar para lograr una mejora continua de la capacidad competitiva de las empresas, mejora que sólo se podrá obtener con una fluida y flexible relación laboral entre las empresas y los sindicatos de la actividad, que deberán adecuar sus cuerpos orgánicos a la actual dimensión de las empresas ante la nueva realidad de la fuerza laboral afectada a la actividad.

Es posible superar ese desafío exitosamente, pero ello requerirá de un proceso de profunda interacción de las empresas con su personal, y las asociaciones gremiales que los agrupan, siendo la participación de ellas esencial para la permanencia y crecimiento de las empresas en un mundo cada vez más competitivo.

Esta realidad supone también una firme voluntad de cambio y la continua evolución de las personas involucradas para un mejor desempeño en el trabajo, que en definitiva debe redundar en una superior calidad de vida.

La coyuntura nacional e internacional existente en estos momentos, no hace perder de vista, sin embargo, a las partes signatarias de este convenio, que la actual relación armoniosa y fluida entre ambas, es producto de muchos años de esfuerzo y concesiones recíprocas que son los que posibilitaron el crecimiento innegable de la capacidad de

producción, productividad y rentabilidad de las empresas cerveceras. Por tal causa, las partes signatarias ratifican, en estos tiempos de cambios, la firme voluntad de continuar prestando especial atención a la formación humana y técnica del personal, al reconocimiento del trabajo como actividad que dignifica al hombre y a propender a mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

Por tanto el objetivo común, orientado a la defensa de los intereses compartidos de empresa, trabajadores y sindicatos, resulta ser el de mejorar en breve tiempo los estándares internacionales en términos de calidad, precio, servicio, satisfacción al cliente, con organizaciones modernas, eficientes y adecuadas a la coyuntura que se presenta, sin menoscabar, por ello, los derechos de los trabajadores y asociaciones gremiales que los representan.

Entre los factores de éxito que pueden asegurar la obtención de este resultado se destacan los siguientes: evolución constante del producto con características de calidad y técnicas coherentes con las tendencias internacionales; sistemas de producción con contenidos tecnológicos adecuados; adaptabilidad de la gestión de los factores de producción; máxima utilización de las instalaciones que permita la recuperación de las inversiones y la eliminación de las ineficiencias; diálogo abierto y sistemático entre la empresa y el sindicato como legítimo representante del personal; y estructuras empresariales y sindicales modernas y eficientes”.

TÍTULO 1 PARTE GENERAL

PARTES INTERVINIENTES

Art. 1 - El presente convenio colectivo de trabajo se celebra entre la Federación Argentina de Trabajadores Cerveceros y Afines, en adelante FATCA y la Cámara de la Industria Cervecera Argentina.

PLAZO DE VIGENCIA

Art. 2 - El presente convenio colectivo de trabajo comenzará a regir desde el 1 de mayo de 2006, finalizando el día 31 de diciembre del año 2008. Las partes expresamente acuerdan que las eventuales prórrogas del presente convenio colectivo de trabajo sólo se realizarán mediante acuerdo expreso de las mismas.

ÁMBITO GEOGRÁFICO

Art. 3 - El presente convenio colectivo de trabajo es de aplicación en todo el territorio de la Nación Argentina.

ÁMBITO PERSONAL

Art. 4 - El presente convenio colectivo de trabajo tendrá validez para toda la industria cervecera, maltera y afines, y rige para las personas que presten servicios en relación de dependencia en o para los establecimientos y/o fábricas de las empresas Cerveceras y/o Malteras de la República Argentina.

Quedan comprendidos en el presente convenio los dependientes de aquellos establecimientos cuya actividad principal sea la de gestionar ventas y/o cobranzas de los

productos elaborados y/o comercializados por los establecimientos de las empresas cerveceras y/o malteras, visitando efectivamente clientes.

La presente convención colectiva es de aplicación a todo el personal jornalizado y mensualizado dependiente de las empresas. Queda asimismo comprendido el personal auxiliar de compras, y el personal administrativo y técnico que no esté expresamente excluido en el presente convenio. Los capataces también quedan incluidos en esta convención.

Quedan excluidos expresamente del presente convenio el personal superior, los jefes, supervisores, y/o todo otro personal de mando, profesionales universitarios, especialistas en sistemas de instrumentación y control y demás analistas, compradores, secretarias, el personal de Relaciones Industriales, Sistemas y el departamento de Control de Calidad y trabajos de acopio y clasificación de semillas como actividades concurrentes comprendidas en el Régimen del Trabajo Rural.

Quedan excluidos también del convenio los ejecutivos de ventas, vendedores de clientes especiales, supervisores, jefes y demás cargos jerárquicos y/o de mando del personal de ventas.

Están expresamente excluidos los empleados de empresas de servicio especializadas que no correspondan a las actividades normales y específicas mencionándose como ejemplo las siguientes: construcción, montaje, reparación y modificación de obras civiles, seguridad física y patrimonial, mantenimiento de predios, limpieza en general, preparación, distribución y servicios de comidas, servicios médicos y de enfermería, y servicio de informática.

Con relación a aquel personal actualmente incluido dentro del convenio colectivo de aplicación, y que en virtud de lo establecido en el presente artículo quedase excluido del mismo, las empresas acuerdan priorizar la asignación de otras tareas, siempre que éstas sean compatibles y/o asimilables a sus conocimientos, habilidades y destrezas, en virtud de lo cual las empresas, en la medida de lo posible, se comprometen a capacitar a dicho personal para favorecer su reubicación laboral.

DISPOSICIONES ANTERIORES

Art. 5 - La firma del presente convenio colectivo de trabajo impone la adecuación y/o la reelaboración de la totalidad de los acuerdos anteriores a 1997 y los pactos de carácter preexistente a 1997, por resultar el contenido y alcance del mismo, interpretación auténtica del interés tenido en cuenta por las partes contratantes.

Por lo tanto, desde la entrada en vigencia de este nuevo convenio toda práctica, beneficio, disposición, norma o prescripción que tuviera su causa en acuerdos entre las partes signatarias de este convenio y/o entre la FATCA y/o las asociaciones sindicales adheridas a la FATCA y/o cualquiera de las empresas integrantes de la Cámara de la Industria Cervecera Argentina, de fecha anterior a 1997 y que de cualquier manera se contraponga a lo decidido en la presente convención deberá ser reelaborada conforme a los principios fijados en la misma dentro de un plazo razonable.

Todo convenio entre las empresas signatarias del presente (por sí o representadas por la Cámara de la Industria Cervecera y Maltera) con los sindicatos de las mismas y/o con la FATCA posterior al 1/1/1998 quedará plenamente vigente entre las partes

DENUNCIA DEL CONVENIO

Art. 6 - Cualquiera de las partes podrá denunciar el presente convenio con una antelación de hasta 120 (ciento veinte) días corridos antes de la fecha de su vencimiento.

TÍTULO 2 CONDICIONES GENERALES DEL CONVENIO

Art. 7 - Polivalencia y Polifuncionalidad. Los establecimientos podrán organizar el trabajo sobre la base de criterios de multifuncionalidad, favoreciendo y propiciando en el trabajo la formación polivalente y la movilidad polifuncional atendiendo a las necesidades operativas de la empresa, y podrán asignar al trabajador funciones de acuerdo a dichas necesidades que tiendan a una mejor eficiencia operativa y al logro de una mayor productividad.

Nuevas Formas de Organización del Trabajo

Las partes acuerdan que los empleadores tendrán la facultad de disponer los cambios en las modalidades de trabajo que consideren necesarios para el mejor desenvolvimiento de las actividades productivas. Para ello, quedan las partes habilitadas para establecer acuerdos en cada establecimiento y/o sector dentro del establecimiento, tendiendo dichos convenios a la optimización de las tareas. Las nuevas formas de organización de las tareas podrán comprender el empleo de células de trabajo, trabajo en equipos, equipos de implementación conocidos como de "TPM", equipos autodirigidos, etcétera.

Al implementar estas nuevas metodologías y/o nuevas formas de organización, se persigue el mayor conocimiento por parte de los trabajadores del proceso productivo medido como un todo, el aumento de la participación y del rol que cumplen en el mismo y de la responsabilidad derivada de este mayor compromiso.

A través de esas nuevas metodologías y/o nuevas formas de organización se propiciará aumentar la participación y la responsabilidad de los trabajadores en los procesos de trabajo y su involucración más directa con el resultado final de sus tareas.

En todos los casos y de acuerdo a lo establecido en el presente Título, las empresas informarán adecuadamente a las asociaciones profesionales de trabajadores la naturaleza y alcances de los cambios a introducir, respetando los principios emanados de la ley 26088.

Los sistemas de mejora continua a desarrollar, los métodos de medición de resultados a fijar, etc., serán analizados y discutidos por las partes, previamente a su implementación. Las partes acuerdan la conveniencia de realizar experiencias piloto, limitadas temporalmente, de manera tal de permitir evaluar en profundidad las consecuencias y ventajas de los nuevos sistemas a implantar.

Capacitación

La FATCA y las empresas de la actividad reconocen que la capacitación y el desarrollo de los trabajadores es una necesidad ineludible y básica para lograr progreso en las condiciones laborales y personales de los empleados como así también para la evolución de la compañía.

Las empresas se comprometen a desarrollar programas de capacitación y formación técnica y profesional para sus trabajadores con el objeto de formarlos en nuevos

conocimientos o en nuevas técnicas y procesos de trabajo, en la medida en que las innovaciones tecnológicas que se incorporen en los procesos de trabajo lo vayan requiriendo o que los cambios en las metodologías de trabajo o funciones y/o responsabilidades asignadas lo hagan necesario.

Dicha capacitación podrá desarrollarse a través del “entrenamiento en el puesto de trabajo” a medida que la tarea se esté desarrollando, o a través del dictado de cursos y/o seminarios, sin costo alguno para el personal.

En todos los casos las empresas se harán cargo del costo del curso. Los cursos se dictarán dentro del horario de trabajo, cuando ello fuera posible. En este caso, las empresas abonarán las horas que hubieran correspondido a la jornada normal y habitual. Cuando debieran dictarse fuera del horario de trabajo, la empresa abonará estas horas acorde con la legislación vigente (art. 201, LCT), sin perjuicio de los convenios especiales que podrán celebrarse con las empresas, que podrán fijar un tratamiento diferente.

PRINCIPIOS ORIENTADORES PARA LA APLICACIÓN DE LA PRESENTE CONVENCIÓN COLECTIVA

Art. 8 -

1. Las partes orientarán positivamente las relaciones de trabajo, de manera tal que conjuntamente puedan contribuir en forma efectiva al desarrollo y bienestar personal de los trabajadores y de toda la comunidad de trabajo, de la actividad cervecera y maltera.
2. Es interés de las partes que el trabajo conjunto conduzca a niveles ascendentes de calidad, competitividad y productividad.
3. El compromiso mutuo implica reconocer como de vital importancia y atender con esta premisa las cuestiones que hacen a entregar a sus clientes internos y externos productos sin defectos, sin sobrecostos originados en pérdidas de cualquier tipo, atendiendo a brindar plena satisfacción a los mismos, de manera de asegurar la sobrevivencia de la empresa y del nivel de empleo.
4. Dentro del marco del diálogo y la concertación conviene también en promover la revisión de cláusulas existentes que se opongan a la amplia y recíproca colaboración entre los factores productivos.
5. A tal efecto se comprometen a la revisión o modificación dentro de un plazo no superior a treinta días de planteada la cuestión, de aquellas modalidades de trabajo o cualquier otra disposición de la presente convención colectiva, que se opongan a los objetivos enunciados en el presente artículo y que no constituyan una ventaja positiva de carácter social o económico para el trabajador. En caso de no existir acuerdo entre las partes se estará a lo dispuesto en este convenio, especialmente el artículo 9.

MODIFICACIÓN DE LOS REGÍMENES DE TRABAJO

Art. 9 - Las partes entienden y aceptan los siguientes compromisos mutuos:

1. Es objetivo natural de las empresas crecer y prosperar económica, organizacional y tecnológicamente a través de la producción y comercialización de productos de óptima calidad a precios competitivos. El compromiso mutuo implica atender de la mejor manera posible las exigencias de sus clientes internos y externos en términos de calidad, servicio y costos.

2. Las empresas, sin limitar su derecho de aumentar o disminuir la cantidad de personal, reconocen que la seguridad del empleo es esencial para la tranquilidad y bienestar de todo el personal, y aceptan que con la cooperación de la FATCA harán lo posible para proveer relaciones de trabajo duraderas, siendo que la adhesión de la Federación a los compromisos aquí asumidos, en especial al referente a aumentar la productividad, es un elemento de especial significación para alcanzar esta meta.

3. No son ajenos a estos objetivos la determinación de la cantidad de personal que debe trabajar en cada sector del proceso productivo, su ubicación y jornada de trabajo, que la empresa definirá y comunicará a la representación gremial.

4. En este sentido, a fin de procurar no perder competitividad ni bajar los niveles de productividad frente a los cambios que se produzcan en el mercado, los establecimientos podrán disponer modificaciones en las modalidades de trabajo, introduciendo los sistemas de turnos fijos o los sistemas de trabajo rotativo, ambos en sus distintas modalidades, de conformidad a lo establecido en los artículos 7 y 29 de este convenio.

5. Las disposiciones de este artículo deberán complementarse con las prescripciones del artículo 8.

Toda modificación propuesta en virtud de las facultades que emanan de estos artículos deberá ser convenida por los establecimientos y la representación de trabajadores en el término de tres días corridos, transcurridos los cuales, si no hubiere acuerdo la empresa podrá aplicarla. No obstante ello frente a divergencias no resueltas entre las partes, la representación sindical podrá plantear el tema a la Comisión Paritaria de Interpretación que deberá reunirse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la presentación del tema ante el Ministerio de Trabajo de la Nación.

LEGISLACIÓN VIGENTE

Art. 10 - Cuando se hace mención a la legislación vigente se está aludiendo a aquella que tiene vigencia al momento de tornarse exigible el cumplimiento de la obligación correspondiente.

JUBILACIÓN DE TRABAJADORES

Art. 11 - Todos los trabajadores que accedieran al beneficio de la jubilación y tengan una antigüedad mayor de 5 años y menor de 10 años, se harán acreedores de una bonificación especial de 5 meses de su salario mensual, calculado sobre la base del salario básico de ese trabajador más su antigüedad.

Cuando la antigüedad fuera mayor de 10 y menor de 15 años, se hará acreedor a una bonificación especial de 10 sueldos, calculados de idéntica forma.

Cuando la antigüedad fuera superior a 15 años e inferior a 20 años de antigüedad, se hará acreedor de una bonificación especial de 15 sueldos y cuando la antigüedad fuera igual o mayor a 20 años, se hará acreedor de una bonificación especial de 20 sueldos, siempre calculados en idéntica forma.

NO ACUMULACIÓN DE BENEFICIOS

Art. 12 - En los casos en que las leyes establezcan o amplíen beneficios ya acordados por la presente convenio colectivo de trabajo, tales beneficios no se acumularán a lo dispuesto en la norma convencional respectiva sino que serán absorbidos hasta su concurrencia con la obligación legal. Este criterio se aplicará inclusive cuando la legislación impusiera o transfiriera el otorgamiento de algún beneficio a un organismo privado o autárquico.

MEDICAMENTOS

Art. 13 - Las empresas abonarán a los trabajadores, cónyuges o persona con quien conviva en estado de aparente matrimonio, e hijos hasta los 13 (trece) años de edad inclusive y sin límite de edad cuando fueran discapacitados, el 50% (cincuenta por ciento) como mínimo del costo de los medicamentos.

Quedan excluidos los integrantes del grupo familiar señalados en el primer párrafo, que no estén a cargo del titular.

Quedan excluidos del beneficio del presente artículo los medicamentos para hijos de hasta 1 año de edad y esposa durante el embarazo, que tengan cobertura obligatoria en los planes materno-infantiles a cargo de la Obra Social respectiva. Idéntico criterio rige para los medicamentos antineoplásicos.

Los operarios temporarios gozarán de este beneficio exclusivamente durante el período o temporada en que presten efectivamente servicios.

Las empresas podrán establecer los mecanismos de control que contribuyan a asegurar el correcto uso y destino del beneficio.

Las empresas podrán celebrar acuerdos individuales con la FATCA mejorando el mínimo acordado en esta cláusula.

PAGO DE LA REMUNERACIÓN

Art. 14 - Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 124 de la ley de contrato de trabajo, las remuneraciones podrán ser pagadas hasta el cuarto día hábil posterior a la finalización de cada período mediante depósito bancario en caja de ahorro común a nombre del trabajador en la institución que designe la empresa. Este depósito no exime a la empresa de la liquidación, en recibo, de los salarios en legal forma que entregará al trabajador el día de pago de cada período contra la firma de su duplicado, en señal de recepción de su original. El costo de la apertura y mantenimiento básico de la cuenta en la cual se depositarán los haberes serán a cargo de la empresa. El empleador no queda liberado de su obligación de pago hasta la efectiva acreditación de los fondos en la caja de ahorro respectiva.

PRÉSTAMO PARA TURISMO

Art. 15 - Las empresas otorgarán préstamos para turismo a los trabajadores comprendidos en convenio colectivo de trabajo. El monto tendrá un tope máximo de \$ 2.000 (pesos dos mil) por grupo familiar independientemente de la composición de su grupo familiar.

El referido préstamo deberá ser reintegrado en diez (10) cuotas mensuales, iguales y consecutivas sin intereses, y serán descontadas de las remuneraciones de los trabajadores que utilicen el presente beneficio.

A los efectos de cumplimentar el beneficio de este artículo, las empresas quedan habilitadas a efectuar los descuentos que correspondieren en los términos del artículo 133, último párrafo, de la ley de contrato de trabajo. Las empresas podrán celebrar acuerdos individuales con la FATCA a fin de instrumentar la operatividad y forma de sus pagos.

TÍTULO 3 CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

INGRESOS - MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Art. 16 - Se podrán pactar contratos individuales de trabajo en todas las formas establecidas en la legislación vigente, ya sea a través de la incorporación normativa dentro de la ley de contrato de trabajo o en general de cualquier otro cuerpo normativo, entendiéndose que por el presente queda habilitada la utilización de las mismas. Queda expresamente habilitado el período de prueba por tres (3) meses.

PERSONAL DE PRESTACIÓN DISCONTINUA - INGRESOS Y EGRESOS

Art. 17 - Los establecimientos no podrán tomar nuevo personal operario para cubrir necesidades propias de la temporada, toda vez que no hayan previamente llamado al personal suspendido de acuerdo a las siguientes pautas:

1. cantidad de temporadas en el sector a ingresar;
2. ausentismo, puntualidad y disciplina;
3. formación del ingresante;
4. conocimiento técnico de la función y del puesto;
5. evaluación de desempeño;

Los establecimientos deberán considerar en conjunto estas pautas al efectuar la selección. Para disponer de las bajas por finalización de temporadas se utilizará similar criterio.

TAREAS ESPECÍFICAS

Art. 18 - El personal no incluido en la presente convención colectiva (conf. art. 4) no podrá efectuar de manera normal y habitual tareas ni funciones que habitualmente realicen operarios o cualquier persona incluida en la presente convención colectiva.

ESCALAFÓN POR ANTIGÜEDAD

Art. 19 - Las partes acuerdan dejar sin efecto para su personal de planta incluido en este convenio colectivo, a partir del 1 de julio 2005, la suspensión del escalafón por antigüedad,

que fuera convenida en el artículo 19 del convenio colectivo de trabajo 363/2003 (y sus antecesores 166/1975; 284/1997; 311/1999).

La reinstalación para el futuro del escalafón por antigüedad, se efectivizará tomando como base la escala vigente al momento de la suspensión (24/9/1996), y contando hacia el futuro a partir del 1/7/2005, no computándose para el cálculo del mismo, la antigüedad generada entre el 24/9/1996 y el 30/6/2005, salvo lo acordado con alguna empresa determinada en los Anexos Complementarios de esta convención colectiva de trabajo, con respecto a la fecha de su reinstalación.

A partir del 1 de julio de 2005, comenzará a regir la escala vigente al momento de la suspensión tomando como referencia para el cambio de escala la fecha de ingreso del trabajador. Al personal temporario, se le computará la antigüedad a los fines del escalafón, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 18 de la ley de contrato de trabajo, computándose el tiempo efectivamente trabajado, y teniendo en cuenta el no cómputo de la antigüedad generada durante la suspensión del escalafón.

Art. 20 - Las vacantes de operarios efectivos de prestación continua se cubrirán en principio con personal efectivo y/o temporario considerando para ello las pautas mencionadas en el artículo 17 (ingreso y egreso de temporarios).

Cuando a criterio de la empresa no exista dentro del plantel personal efectivo y/o temporario que reúna todas las condiciones señaladas para cubrir el puesto se recurrirá a la selección de postulantes externos.

PROMOCIONES. COBERTURA DE PUESTOS

Art. 21 - Los establecimientos para realizar las promociones tendrán en cuenta:

1. que exista una necesidad real y funcional de cubrir el puesto;
2. capacidad, formación técnica y contracción al trabajo del potencial reemplazante;
3. asistencia, puntualidad y conducta del potencial reemplazante;
4. preparación en el sector.

Los establecimientos podrán efectuar una evaluación técnica o examen a los postulantes preseleccionados.

En todos los casos, se efectuará un período de prueba de tres (3) meses pudiendo los establecimientos hasta dicho período decidir o no la confirmación de la promoción.

Los establecimientos podrán cubrir dichos puestos con personal externo de no encontrar personal idóneo para cubrir las vacantes.

Art. 22 - El operario que fuera promovido a empleado será incluido en las respectivas escalas de ese personal, iniciándose en ellas con el sueldo de la categoría más la bonificación por antigüedad.

CATEGORÍAS

Art. 23 - Las categorías y estructuras de puestos serán las actualmente vigentes en cada empresa, con más las modificaciones que, para cada empresa, se pactan y agregan como Anexos Complementarios de la presente convención colectiva de trabajo. Se incorporan como Anexo "Listado y valores de Categorías vigente a junio de 2006" el detalle de todas las categorías vigentes y su valor a junio de 2006 para cada empresa y/o establecimiento.

Las empresas podrán celebrar acuerdos individuales con la FATCA, modificando y/o adaptando las categorías existentes y sus valores a las necesidades diferenciadas que pudieran existir.

ASIGNACIONES FAMILIARES

Art. 24 - Se aplicarán las disposiciones legales vigentes.

PRESENCIA FÍSICA Y PUNTUALIDAD

Art. 25 - Las empresas, salvo convenios especiales celebrados con posterioridad a 1998 y que estuvieren vigentes, otorgarán una bonificación del 13% (trece por ciento), que estará integrada por los rubros de presencia física y puntualidad, que se pagará sobre el valor hora de la categoría del trabajador multiplicado por el régimen horario, la antigüedad del trabajador, nocturnidad, insalubridad, relevos, plus vacacional. No se considerarán para la base de cálculo del premio las horas extraordinarias ni el título. La misma se efectivizará con la liquidación de la segunda quincena, o del mes en su caso, y estará supeditada a las siguientes prescripciones:

1. Puntualidad: A este rubro se le otorga el valor del 4% (cuatro por ciento) haciéndose acreedor al mismo todo trabajador que no registre más de una llegada tarde en el mes. Únicamente y como caso de excepción serán tenidas en cuenta llegadas tarde motivadas por paros de transporte, en los casos que deban viajar en los medios de transporte en conflicto. La falta de hora marcada a la entrada en la tarjeta de reloj será considerada llegada tarde.

2. Asistencia o presencia física: Se le asigna a este rubro el valor del 9% (nueve por ciento) haciéndose acreedor al mismo todo trabajador que no incurra en ninguna inasistencia en el mes. Serán consideradas inasistencias justificadas que no impiden la obtención del premio las que estén motivadas en las siguientes causas:

- Licencia anual ordinaria; donación de sangre; licencia por día feriado; licencia por descanso hebdomadario; licencia por accidente de trabajo o enfermedad profesional; licencia por desempeño de cargos electivos o representativos en asociaciones profesionales de trabajadores, toda vez que no excedan las autorizadas a tal efecto por el presente convenio; citaciones judiciales; licencia por maternidad; licencia por matrimonio; licencia por nacimiento de hijo; licencia por fallecimiento del cónyuge, o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio; licencia por fallecimiento de hijos o padres; el día que se deban rendir exámenes debidamente acreditados, siempre que no excedan de 10 días por año.

- El resto de las inasistencias, cualesquiera sean las causales, serán consideradas injustificadas a los efectos de adquirir el derecho a percibir el premio por presencia física.

3. Medidas de acción directa: Se deja expresamente acordado que la presente bonificación regirá siempre que las condiciones en el establecimiento sean de absoluta y total normalidad. En caso de conflictos de derecho y/o de intereses, las partes se comprometen a dar cumplimiento estricto a los procedimientos que establecen las leyes vigentes, previamente a cualquier tipo de acción en cualquiera de sus formas, como requisito indispensable para la percepción de esta bonificación. En los casos de paros generales, esta bonificación será abonada con la condición que el personal de las guardias esenciales trabaje normalmente.

ASIGNACIÓN POR TÍTULO

Art. 26 - En concepto de asignación por título se abonará una suma fija que será definida en el marco de cada empresa, respetándose como base los montos que se están abonando al tiempo de la firma del convenio, a todos los trabajadores que posean título habilitante expedido por institutos educacionales industriales o técnicos, normal o comercial, nacionales o provinciales, municipales o sus incorporados. Esta asignación podrá ser incrementada a criterio de cada empresa cuando el trabajador ejerza funciones específicas de su título. Se liquidará por concepto separado de la remuneración normal y habitual, no será considerada a los efectos de la bonificación por antigüedad, liquidación de horas extraordinarias y/o cualquier otro concepto convencional y/o legal que tenga como base el salario del trabajador.

El monto de asignación por título se actualizará en base a aumentos en los salarios básicos de las categorías siempre que los mismos respondan a aumentos generales.

TRÁMITES ANTE LA ANSES

Art. 27 - Los establecimientos se comprometen a mantener al día las planillas y fichas necesarias para los trámites que deba realizar su personal ante la ANSeS, debiendo entregar constancias respectivas a la mayor brevedad posible.

CONTRATISTAS

Art. 28 - Las empresas no podrán contratar los servicios de otras empresas en aquellas tareas de los establecimientos que hagan a la actividad específica de los mismos. Se entiende como actividad específica de la industria cervecera, la elaboración, el embotellado y el movimiento de todo producto, así como también las áreas de mantenimiento y de servicios en todo lo que se vinculen directamente con la fabricación del producto final que se fabrique o llene en ese establecimiento o fábrica o dependencia. Se entiende por actividad específica de la industria maltera lavado, remojo o maceración, la germinación y el secado de granos de cereal, así como también las áreas de mantenimiento y de servicios en todo lo que se relacionen directamente con la elaboración de malta.

Asimismo, podrán las empresas cerveceras contratar los servicios de terceras empresas para aquellas actividades accidentales, accesorias y/o concurrentes distintas de la actividad específica de la industria cervecera y maltera. Para mayor claridad, se enumeran a continuación las mismas, dejando constancia de que este detalle no tiene carácter taxativo: construcción, reparación, mantenimiento y modificación de obras civiles; pintura, cerrajería, plomería, luminaria y carpintería; seguridad física, personal de portería y vigilancia; mantenimiento de predios, parques, jardines, desmalezamiento y limpieza en

general; preparación, distribución y servicio de comidas; ingreso y egreso de productos y desechos de las Plantas de Tratamientos de Efluentes; transporte de vidrios rotos y demás materiales residuales de producción; tareas de montaje y/o desmontaje de máquinas e instalaciones; tareas vinculadas a higiene y seguridad en el trabajo; instalación de equipos nuevos; reparación y/o mantenimiento de automotores; servicios médico y de enfermería; servicios de informática y/o automatización de procesos.

Se aclara expresamente que las empresas también podrán recurrir a contrataciones externas en los siguientes casos:

1. Cuando la garantía de las tareas a realizar fuere un factor gravitante en la reparación y/o mantenimiento;

2. Cuando el nivel o grado de tecnología de las máquinas a reparar y/o mantener hiciera necesario la reparación y/o mantenimiento con personal especializado externo;

3. Cuando la reparación y/o mantenimiento requiriera la compra previa de materiales y/o equipos de trabajos costosos o complejos y de uso no habitual cuyo importe impactare negativamente en el análisis de costo global de la reparación y/o mantenimiento de que se trate.

4. Para la realización de cualquier tarea de reparación y/o de mantenimiento siempre y cuando no exista una inconveniencia objetiva de costos entre la contratación externa y recursos internos y se cumpla con el procedimiento que se describe a continuación, mediante el cual se le otorga derecho de preferencia al personal propio para efectuar la misma. El procedimiento a seguir consistirá en el pedido de presupuestos externos para la realización de determinada tarea. Este presupuesto deberá ser cotejado con el costo total que implique para la empresa la realización de dicha tarea con mano de obra propia. La empresa podrá realizar dicha tarea con contratistas externos en el caso de que el importe a cobrar por éstos por idénticas tareas a la del presupuesto, represente un valor que fuera inferior al de la realización de idénticas tareas con mano de obra propia. Se habilitarán mecanismos de común acuerdo entre empresas y representantes gremiales para fiscalizar la transparencia de este procedimiento.

TÍTULO 4 JORNADA DE TRABAJO

Art. 29 - Principio general:

La duración de la jornada de trabajo será de 45 horas semanales promedio, con pago de 48 horas. Las tareas realizadas en días sábado después de las 13 horas y domingos generarán la obligación de otorgar descanso compensatorio, teniendo expresamente en cuenta que el personal que trabaje en turnos rotativos continuos queda exceptuado de estas disposiciones y se regirá por la legislación vigente.

PROMEDIOS EN BASE A LAS CARACTERÍSTICAS DE LA ACTIVIDAD

Con el objeto específico de promover el desarrollo eficiente de la industria, proteger el nivel de empleo en situaciones de transformaciones tecnológicas, falta prolongada de

abastecimiento o fluctuaciones económicas o de mercado, las empresas podrán establecer jornadas laborales flexibles por ciclos diferentes a los habituales, dentro de cada establecimiento, planta o sección, línea de producción, tendientes a optimizar los tiempos de trabajo en aras de lograr mayor productividad y mejorar la competitividad de las empresas, ajustándose en todo a la legislación vigente.

La distribución de las horas de trabajo será facultad privativa del empleador como así también la diagramación de los horarios, de acuerdo a las normas vigentes y al principio general aquí nombrado, sea por el sistema de turnos fijos o bajo el sistema de trabajo rotativo por turnos, en sus distintas modalidades, de acuerdo a las normas vigentes

DESCANSO DIARIO:

Regirán las prescripciones legales, especialmente el artículo 197, ley de contrato de trabajo, respecto al descanso entre jornadas de trabajo.

HORAS EXTRAS:

Las horas que excedan la jornada diaria convenida para el período considerado, deberán pagarse con los recargos que establece la legislación vigente.

NOTIFICACIÓN DEL CAMBIO:

Las empresas informarán debidamente a las asociaciones profesionales de trabajadores los cambios que decidan implementar, con una antelación de 72 horas de la realización de los mismos, sin perjuicio de que ellos se motiven en cambios en los sistemas de trabajo y/o en la implementación de un cambio de las jornadas de trabajo.

Los cambios que se realicen no darán derecho a indemnización alguna, y/o cualquier otro tipo de compensación.

INSALUBRIDAD:

Respecto al trabajo insalubre rigen las normas legales vigentes.

LICENCIAS LEGALES Y CONVENCIONALES

Art. 30 - Las horas no trabajadas por gozar de licencia legal o convencional serán consideradas como trabajadas en los términos del artículo 152 de la ley de contrato de trabajo.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el presente artículo, el derecho a la percepción de la bonificación por presencia física o asistencia será juzgado conforme lo expresamente regulado en el artículo 25 de la presente convención colectiva de trabajo.

TRABAJO POR EQUIPOS EN TURNOS ROTATIVOS

Art. 31 - El trabajo por equipos en turnos rotativos se regirá de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente. Las horas que excedan la jornada diaria convenida para el período considerado, deberán pagarse con los recargos que establece la legislación vigente.

TRABAJO NOCTURNO

Art. 32 - La realización de trabajo nocturno será pagada con un incremento del 20% (veinte por ciento) sobre los siguientes conceptos remunerativos: el valor básico de la categoría con la bonificación por antigüedad, si correspondiere.

Este monto se pagará sin distinción del régimen de trabajo en virtud del cual se cumplan las horas nocturnas.

Para la determinación del horario nocturno se estará a las disposiciones legales vigentes.

TRABAJO EN ETAPAS INTERMEDIAS

Art. 33 - Al trabajador que por necesidad del establecimiento realice sus tareas en dos etapas interrumpidas por un período mayor a las dos horas intermedias se le abonarán los viáticos necesarios para su traslado.

TRABAJO A DESTAJO

Art. 34 - Los establecimientos mantendrán la abolición de todo trabajo a destajo de su personal, dentro de los mismos.

TÍTULO 5 LICENCIAS - FERIADOS

Art. 35 - Los feriados obligatorios pagos serán los que determinen las leyes vigentes y se regirán de acuerdo al régimen de pago que allí se establece.

En lo relativo a los días no laborables regirán en la materia las normas legales vigentes.

DÍA DEL CERVECERO

Art. 36 - El día 19 de enero, instituido como día del Trabajador Cervecerero en reconocimiento a la fundación de la FATCA, será laborable cuando no coincida con día destinado por el ciclo de trabajo al descanso hebdomadario, pero se aplicará la metodología de pago vigente para los días feriados nacionales.

DESCANSO HEBDOMADARIO

Art. 37 - Regirán en todo lo relativo a los descansos hebdomadarios las normas legales vigentes.

FIESTAS RELIGIOSAS Y DÍAS NO LABORABLES

Art. 38 - Regirán en la materia las normas legales vigentes.

LICENCIA ANUAL ORDINARIA

Art. 39 - La determinación de la cantidad de horas a pagar por día de vacación, el valor de la hora para período de vacaciones y la extensión de la licencia anual se fijarán de acuerdo a la legislación vigente.

Reconociendo el carácter estacional y las modalidades del trabajo de la industria, los establecimientos podrán otorgar la licencia anual en épocas distintas a las establecidas en la legislación vigente procurando acuerdos de partes en cada establecimiento.

De no existir acuerdo de partes, las empresas deberán verificar que sus empleados gocen de la licencia anual ordinaria en al menos una temporada de verano cada tres períodos.

INTERRUPCIÓN DE LA LICENCIA ANUAL ORDINARIA

Art. 40 - Aquel personal que estando en uso de vacaciones anuales, contrajera enfermedad o sufriera accidente en forma inculpable, deberá comunicar el hecho inmediatamente por medio fehaciente, informando, asimismo, su domicilio accidental en caso de encontrarse ausente del habitual.

El empleador podrá constatar la causal invocada. Si se encontrare fuera de un radio de 50 km deberá presentar certificaciones médicas otorgadas por organismos oficiales. Cuando no existieran tales organismos podrán ser presentadas certificaciones de médicos particulares.

El personal al que estando en uso de la licencia anual le falleciera el cónyuge, hijo o padre, podrá prolongar dicha licencia por el plazo establecido como de licencia por el acaecimiento de dichos hechos.

DESDOBLAMIENTO DE LA LICENCIA

Art. 41 - A solicitud del interesado las vacaciones podrán ser fraccionadas en dos períodos, toda vez que las necesidades de trabajo en el establecimiento lo permitan. De la misma manera, podrán ser fraccionadas en dos períodos similares por la empresa, frente a necesidades industriales debidamente acreditadas de los establecimientos.

ENFERMEDADES Y ACCIDENTES INCULPABLES

Art. 42 - En caso de enfermedades y accidentes inculpables la situación se registrará de acuerdo a la legislación vigente.

ENFERMEDADES Y ACCIDENTES LABORALES

Art. 43 - En caso de enfermedades y accidentes derivados del trabajo la situación se registrará de acuerdo a la legislación vigente.

LICENCIAS PAGAS

Art. 44 - Además de las licencias legales y convencionales mencionadas en el presente convenio se reconocerán las siguientes licencias con goce de sueldo a todos los trabajadores en actividad:

1. por nacimiento: tres (3) días hábiles;
2. por matrimonio: diez (10) días hábiles;
3. por fallecimiento de cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la ley, de hijos o de padres, tres (3) días hábiles;
4. por fallecimiento de hermanos, nietos, abuelos y padres políticos, dos (2) días hábiles;

5. exámenes: registrarán las disposiciones legales vigentes. Para obtener esta licencia deberá solicitarla hasta tres (3) días antes de su iniciación y acreditar con certificaciones oficiales el haber rendido el examen;

6. los trabajadores que concurran a dar sangre, previa comunicación a la empresa acreditación fehaciente, gozarán de licencia paga por ese día.

CITACIONES JUDICIALES

Art. 45 - Cuando un trabajador sea citado judicialmente, el establecimiento le abonará los jornales respectivos, previa acreditación fehaciente de esta circunstancia.

TÍTULO 6 HIGIENE Y SEGURIDAD

Art. 46 - Todos los establecimientos deben adoptar y poner en práctica las medidas adecuadas de higiene y seguridad para proteger la vida y la integridad psicofísica de los trabajadores.

De acuerdo a la ley de higiene y seguridad en el trabajo, los trabajadores estarán obligados a:

1. Cumplir con las normas de higiene y seguridad y con las recomendaciones que se le formulen referentes a las obligaciones de uso, conservación y cuidado del equipo de protección personal y de los propios de las maquinarias, operaciones y procesos de trabajo.

2. Someterse a los exámenes médicos preventivos o periódicos y cumplir con las prescripciones e indicaciones que a tales efectos se formulen. Del mismo modo, cuando se produzcan modificaciones de las exigencias técnicas laborales darán lugar a un nuevo examen médico del trabajador para verificar si posee o no las aptitudes requeridas por las nuevas exigencias.

3. Cuidar los avisos y carteles que indiquen medidas y observar sus prescripciones. Todas las señalizaciones, indicaciones, manuales de procedimientos, manuales operativos de máquinas e instructivos en general, deberán ubicarse en lugares visibles, con letras grandes en idioma español.

4. Colaborar en la organización de programas de formación y educación en materia de higiene y seguridad, asistir a los cursos que se dictaren durante las horas de labor.

5. Cumplir con la prohibición del consumo de bebidas alcohólicas dentro de los establecimientos.

6. El cumplimiento de las disposiciones sobre higiene y seguridad en el trabajo de las empresas (prevención y protección del trabajador), configura la observancia de la obligación contractual del deber de seguridad.

ROPA DE TRABAJO

Art. 47 - Se proveerá a cada obrero de dos (2) trajes de trabajo y un par de zapatos o calzado adecuado a su trabajo por año. Cuando se trate de obreros temporarios se entregará un traje de trabajo por cada seis (6) meses que dure su labor. Donde la naturaleza de las tareas requiera ropa de trabajo especial, se le proveerá adecuadamente y por el período de tiempo de uso justificadamente necesaria. Para los obreros temporarios se le entregará un par de zapatos o calzado adecuado a su trabajo por año.

A los capataces se les entregarán dos (2) uniformes y un par de zapatos o calzado adecuado a su trabajo por año consistente en ambo y jardinero y camisa, uno (1) cada seis (6) meses. La entrega de “ropa de trabajo” en ningún caso se podrá considerar remuneración a ningún efecto.

Los empleados serán provistos anualmente de un saco liviano, o guardapolvo o prenda adecuada que el trabajo requiera salvo eventualidad debidamente justificada.

CARGA Y DESCARGA DE BULTOS EN LOS ESTABLECIMIENTOS

Art. 48 - Los conductores de vehículos ajenos al establecimiento como así también sus acompañantes, no podrán manipular bultos con mercaderías de elaboración y/o explotación de los establecimientos y los correspondientes envases, más allá de la culata de los vehículos.

COMEDORES

Art. 49 - Los establecimientos instalarán en sus fábricas, dependencias o salones comedores para la comunidad laboral que se desempeñe en los mismos.

TÍTULO 7 PODER DISCIPLINARIO

Art. 50 - No se aplicarán sanciones disciplinarias a los trabajadores sin antes procurar, dentro de las veinticuatro (24) horas, que se contarán a partir de la hora de producido el hecho motivo de la sanción, un acuerdo con la representación gremial, acuerdo que dará carácter definitivo a la sanción.

En caso de no llegarse a dicho acuerdo, la empresa dispondrá la aplicación de la sanción que considere pertinente luego de haber consultado con la representación gremial, al menos, durante 24 horas.

Cuando la sanción fuera motivada por falta grave, como ser agresión, embriaguez o robo comprobado y la demora en su aplicación pudiera ocasionar perturbaciones al orden que debe imperar en los establecimientos, la empresa podrá disponer el inmediato retiro del trabajador de su lugar de trabajo, siempre a resultas de la sanción definitiva.

Lo dispuesto en este artículo es sin perjuicio del derecho del trabajador y/o, en su caso, de la representación gremial en caso de desacuerdo, a interponer por la vía correspondiente el reclamo o recurso a que se considere con derecho contra la sanción, una vez que la misma se hiciera efectiva.

PODER DE DIRECCIÓN

Los trabajadores cumplirán las órdenes de trabajo emanadas de sus superiores en las empresas, salvo los casos de excepción en que las mismas pongan en peligro su integridad

física, a cuyo efecto interpondrá el reclamo respectivo por la vía pertinente. Cuando el trabajador se considere con derecho a reclamo por otros motivos, deberá cumplir las órdenes de trabajo, sin perjuicio de poder imponer su reclamo en forma inmediata.

TÍTULO 8 REPRESENTACIÓN SINDICAL

COMISIÓN DE RECLAMOS

Art. 51 - La comisión de reclamos será recibida semanalmente.

1. En aquellos establecimientos donde tuviese actividad directa una asociación profesional de trabajadores, la representación sindical estará compuesta como mínimo por dos (2) y como máximo por cinco (5) miembros, de acuerdo a la dimensión de cada establecimiento.
2. Se deja establecido que en caso de excepción y siempre que se justifique y no admita dilación por su importancia, la empresa podrá autorizar la celebración de una reunión distinta de la reunión semanal.
3. Los representantes sindicales, cualquiera fuera su cargo y función, deberán efectuar sus reuniones fuera del horario y lugares de trabajo, salvo los casos en que corresponda efectuar reclamos inmediatos que por la gravedad y urgencia del problema no admitan dilación.
4. Planteado un problema que no tuviese solución dentro del sector, previamente a cualquier otra medida se deberá hacer saber esta situación a la Gerencia de Relaciones Industriales, quien en el plazo de diez días hábiles deberá dar una respuesta.
5. Cuando el conflicto no tenga solución entre las partes, cualquiera de éstas deberá, antes de recurrir a medidas de acción directa, vale decir cualquiera que importen innovar respecto de la situación anterior al conflicto, comunicarlo a la autoridad administrativa, para formalizar los trámites de la instancia obligatoria de conciliación, conforme a los procedimientos que prescribe la legislación vigente.

TRÁMITE SINDICAL

Art. 52 -

1. Los secretarios generales, o quienes estatutariamente los sustituyan, de sindicatos con un promedio mensual de más de 100 afiliados, gozarán de trámite sindical permanente durante el período de sus mandatos, y los de sindicatos con un promedio mensual inferior a 100 afiliados, gozarán de trámite sindical durante el período de sus mandatos por media jornada o la mitad de los días laborables del mes. Percibirá mensualmente su remuneración para lo cual se tomará como referencia la cantidad de horas que realice quien lo reemplace en el puesto.

2. Se autorizará a los miembros de la Comisión Directiva y delegados autorizados por la Comisión Directiva que representen al gremio, para concurrir en horas de trabajo a las reuniones externas de carácter sindical, o realizar trámites de la misma índole de acuerdo a las pautas que a continuación se establecen: hasta doce (12) días por mes en total como máximo cuando la organización gremial no supere los 150 afiliados y veinticuatro (24) días por mes en total cuando aquélla supere los 150 afiliados. Los establecimientos tomarán a su cargo dicho concepto.

3. Este artículo deberá interpretarse restrictivamente y como excepción al principio establecido en el inciso 3m del artículo 51.

4. Los permisos deberán comunicarse formalmente, debiendo contar con la firma del secretario general, con una antelación de 48 horas salvo casos de urgencia.

5. Cuando el tiempo mencionado en el inciso 2) no hubiese sido utilizado, se acumulará al mes subsiguiente exclusivamente el tiempo correspondiente al mes próximo vencido, hasta un máximo de 12 jornadas para posibles trámites a realizar ante la FATCA.

REPRESENTANTES SINDICALES

Art. 53 - Los Sindicatos adheridos a la FATCA se comprometen a velar, conjuntamente con la FATCA por la aplicación plena de todo lo aquí pactado y a denunciar ante la FATCA cualquier violación del presente, ratificando su compromiso de seguir manteniendo adecuadas las estructuras con estabilidad gremial.

DERECHO A LA INFORMACIÓN

Art. 54 - La organización sindical que represente a los trabajadores, de conformidad con la legislación vigente tendrá derecho a recibir información sobre la evolución de la empresa, sobre innovaciones tecnológicas y organizativas y toda otra que tenga relación con la planificación de acciones de formación y capacitación profesional. Así también, ante innovaciones de base tecnológica y organizativa de la empresa, podrá solicitar al empleador la implementación de acciones de formación profesional para la mejor adecuación del personal al nuevo sistema. Las empresas permitirán la instalación de una cartelera a fin de que las distintas organizaciones gremiales suministren información a sus representados.

TÍTULO 9 RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN

Art. 55 - Se crea una Comisión Paritaria que tendrá a su cargo la interpretación de este convenio, la cual estará integrada por tres (3) representantes titulares y tres (3) suplentes por cada parte. Las partes aceptan que ante la imposibilidad de arribar a un acuerdo la Comisión Paritaria de Interpretación Convencional someta la cuestión a arbitraje voluntario del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, de conformidad con la legislación vigente.

ORGANISMO COMPETENTE

Art. 56 - El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación será el organismo competente para vigilar la aplicación y cumplimiento del presente convenio, estando cualquiera de las partes habilitada para solicitar su intervención cuando considerare que la otra ha incurrido en violación del mismo.

Art. 57 - Con relación al acuerdo arribado por la Cámara de la Industria Cervecera Argentina y la Federación Argentina de Trabajadores Cerveceros y Afines, con fecha 16 de agosto de 1988 en el expediente 829.782/88, que fuera debidamente homologado e incorporado a la convención colectiva de trabajo 166/1975, y que a su vez fueron ratificados por las empresas signatarias de las actas complementarias elaboradas en virtud del artículo 57 de la convención colectiva de trabajo 284/1997 y mismo artículo de la convención colectiva de trabajo 311/1999, y el mismo artículo del convenio colectivo de trabajo 363/2003, la Cámara, la Federación y las empresas signatarias de dichas actas complementarias acuerdan prorrogar, con carácter extraordinario hasta el 31 de diciembre de 2008, el pago del concepto y/o rubro “suma anual resarcitoria”. A tal fin, cada empresa cervecera acordará en forma individual mediante acta complementaria a la presente convención colectiva de trabajo, con la Federación Argentina de Trabajadores Cerveceros y Afines, el monto de la suma anual resarcitoria a ser abonada y su forma de pago, en los distintos períodos hasta el 31 de diciembre del año 2008. Dichas actas se realizarán dentro del marco del Acuerdo arribado por las partes con fecha 16 de agosto de 1988, en el expediente 829.782/88, que fuera debidamente homologado e incorporado a la convención colectiva de trabajo 166/1975, ya mencionado.