

CONVENIO COLECTIVO 548/08 CARNE

CAPÍTULO I PERÍODO DE VIGENCIA

Art. 1 - La presente convención colectiva de trabajo, rige a partir de su homologación y por el término de dieciocho (18) meses.

CAPÍTULO II ÁMBITO DE APLICACION

Art. 2 - Las normas que integran el presente serán de aplicación en el ámbito territorial determinado por la personería gremial otorgada a la ASTAVIC por el Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Comprende los departamentos Rosario, Constitución, Belgrano, Iriondo, Caseros, San Lorenzo y General López, todos de la provincia de Santa Fe; según autorizaciones y disposiciones vigentes en la materia.

CAPÍTULO III ESTABLECIMIENTOS INDUSTRIALES QUE COMPRENDE

Art. 3 - Las condiciones que aquí se determinan son de aplicación para los establecimientos industriales de una empresa (incluidos los denominados ciclo uno y dos), que se encuentren ubicados en el ámbito territorial indicado y cuya actividad principal sea el faenamiento, procesamiento congelado, enfriado, conservación y/o comercialización de aves, ganados ovino, bovino, porcino equino, caprino y animales de caza mayor o menor para la exportación. Incluye tanto las casas centrales como sucursales, agencias o secciones ubicadas o no dentro del mismo perímetro de los establecimientos. Atento la especialidad de la actividad será considerado establecimiento de exportación aquel cuya mayor facturación anual provenga de dicha actividad y que cuente con las correspondientes habilitaciones otorgadas por el Servicio Nacional de Sanidad y Calidad Agroalimentaria (SENASA) y/u Oficina Nacional de Control Comercial Agropecuario (ONCCA) y/o las que en el futuro las reemplacen.

CAPÍTULO IV PERSONAL COMPRENDIDO Y EXCLUIDO

Art. 4 - El presente convenio es de aplicación a los Jefes, Supervisores, Vigiladores y Técnicos y Administrativos no comprendidos en el convenio colectivo 56/1975.

Quedan excluidos de la presente Convención Colectiva los cargos gerenciales y/o jerárquicos, tal como a continuación se establece:

En los establecimientos cuya dotación total sea de hasta 400 trabajadores, el Gerente General y el primer cargo de mayor jerarquía que reporta al mismo.

En aquellos que tuvieran de 401 a 1200 trabajadores, el Gerente General, los Gerentes de Área y los Sub-gerentes.

Si tuvieran más de 1200 trabajadores quedan excluidos los Jefes Divisionales.

Asimismo quedan excluidas de esta convención colectiva las categorías del 1 al 6 de la actual redacción del CCT 56/1975.

Definición de Divisional/Jefe Divisional

Art. 5 - Son 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 programas determinados. Asimismo, quien ostenta esta categoría puede aplicar medidas disciplinarias respecto a los dependientes que se encuadren en las categorías de jefes, supervisores, técnicos, empleados o vigiladores.

Definición de Jefe

Art. 6 - Son los dependientes que poseyendo los conocimientos necesarios y requeridos para la ejecución de las tareas que le fueren asignadas, disponen los trabajos a realizar, organizando y planificando los mismos de acuerdo a normas e instrucciones recibidas de sus superiores jerárquicos, teniendo la facultad de gestionar medidas disciplinarias sobre los supervisores, técnicos y/o empleados.

Definición de Supervisor

Art. 7 - Son los dependientes cuya tarea principal es la de administrar los recursos materiales y humanos y/o controlar los trabajos del personal a su cargo en su sector, estando facultado para iniciar y gestionar la aplicación de medidas disciplinarias con respecto a los mismos.

Definición de Técnico

Art. 8 - Se entiende por personal "técnico" al dependiente poseedor de título habilitante emanado de autoridad oficial educativa competente, relacionado con las funciones que desempeña como profesional.

Definición de Personal Administrativo

Art. 9 - Se considerará personal "administrativo" a todo empleado con conocimientos, capacidad e idoneidad adquirida a través del desempeño de sus tareas y que cumple funciones de tal, y por lo tanto no se encuentra incluido en el convenio colectivo 56/1975.

Definición de Personal de Vigilancia

Art. 10 - Se considerará personal de "vigilancia" a 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 PROCEDIMIENTOS Y ÓRGANOS DE RELACIÓN

Art. 11 - En virtud de ostentar ASTAVIC la personería gremial correspondiente al personal comprendido en el artículo 4to. de este convenio, las empresas reconocen como representante laboral del mismo a la mencionada entidad sindical.

Art. 12 - 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.

Art. 13 - Toda cuestión no contemplada en este convenio será resuelta por aplicación de la legislación laboral vigente.

Art. 14 - Tanto la empresa como el sindicato, quedan obligados al dialogo permanente, como instrumento de relación, que posibilite una normal y cordial convivencia.

Art. 15 - 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 sindicales y su reglamentación.

La empresa deberá posibilitar su elección por los procedimientos que determinará la entidad sindical con sujeción a las normas legales y reglamentarias respectivas.

Art. 16 - Las empresas reconocerán un crédito de hasta seis horas mensuales remuneradas al delegado, en tanto la cantidad de representados no supere el número de quince trabajadores. A partir de 16 trabajadores representados por ASTAVIC, la cantidad de horas mensuales para cada delegado será el equivalente de una jornada completa de trabajo de ese establecimiento.

PERMISOS GREMIALES

Art. 17 -

a) **ACTIVIDAD GREMIAL DENTRO DE LA EMPRESA:** El delegado podrá cumplir las funciones que le corresponden dentro de la empresa, para lo cual podrá dejar su puesto de trabajo dando 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 este debidamente justificado y supere el crédito de horas mensuales establecido en el artículo 16, 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 y/o vinculadas al orden interno de la asociación sindical, fuera de la empresa, ésta podrá autorizarlos a dejar de prestar servicios en forma circunstancial, tratando de no afectar el normal desenvolvimiento operativo de la empresa, previa evaluación de la solicitud que a tales fines deberá formular la entidad sindical. La remuneración, en estos casos será solventada por la asociación sindical.

Art. 18 - A solicitud de ASTAVIC, los trabajadores que ocupen cargos electivos y/o representativos en dicha asociación sindical con personería gremial, gozarán de licencia gremial sin goce de haberes de conformidad con la legislación en vigencia. La empresa estará obligada a reintegrarlos una vez finalizada la licencia gremial, respetando los puestos

y horarios de trabajo que ostentaban al dejar de prestar servicios por este motivo, de acuerdo a la legislación vigente.

Art. 19 - Los reclamos y/o cuestiones que considere necesario efectuar el personal, deberán ser formulados 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. 20 - Créase una Comisión Paritaria de Interpretación del presente convenio colectivo de trabajo, la que estará integrada, como mínimo, por tres (3) representantes de cada parte. Cada una designará sus representantes, haciéndolo la parte empresaria de acuerdo al porcentaje participativo otorgado por el Ministerio de Trabajo en esta Convención. Los representantes sindicales deberán elegirse entre aquellos que ostenten estabilidad sindical y deberán cesar en su cargo en el supuesto en que pierdan la misma. Una vez finalizado su desempeño en estas tareas, deberán ser reemplazados por otros que cumplan los mismos requisitos. 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 a requerimiento de alguna de ellas, notificándose en forma fehaciente y estableciendo en dicha notificación el temario a tratar y la fecha y lugar de reunión, con una antelación mínima de 72 horas.

Art. 21 - Ante cualquier reclamo que se suscitare ya sea individual o colectivo, se realizará una audiencia de conciliación en la sede de la empresa que corresponda, entre las partes involucradas. 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. 22 - En los establecimientos industriales de esta rama, se constituirá una comisión paritaria local, integrada por dos (2) representantes titulares por cada parte. Los representantes sindicales serán designados por ASTAVIC y gozarán de licencia especial remunerada por todo el tiempo que dure su mandato.

La comisión paritaria local expresa la comunidad de objetivos de ambas partes, en cuanto al propósito de lograr el mejor desarrollo posible del proceso productivo y la armonía en las relaciones laborales con los trabajadores. Es el órgano llamado a asegurar el cumplimiento de las disposiciones del presente convenio.

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 necesarios a esos fines.

Art. 23 - La entidad sindical y la empresa podrán establecer por acuerdo de partes, otro tipo de representación gremial a la precedentemente establecida en el artículo 22 de esta convención colectiva de trabajo.

Art. 24 - Las empresas facilitarán en cada establecimiento y en lugar adecuado, un transparente para uso de la asociación sindical y/o del cuerpo de delegados para publicación de todos los boletines, circulares, avisos, etc. Los mismos no podrán ser colocados en otro lugar distinto de cada fábrica que en dicho transparente. Tales comunicaciones deberán emanar del sindicato y referirse exclusivamente a temas inherentes a las relaciones laborales o actividades sociales desarrolladas por estos, en términos que no afecten la reciproca consideración entre las partes.

CAPÍTULO VI JORNADA Y DESCANSO

Art. 25 - 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) La jornada de trabajo será de cuarenta y ocho (48) semanales, salvo distribuciones horarias y excepciones permitidas por la reglamentación vigente.
- b) Observancia estricta de la pausa mínima de doce (12) horas entre el fin de una jornada y el comienzo de la otra.
- c) 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 conducción deberá estar en su lugar de trabajo con la debida antelación para poder cumplir su función, retirándose una vez finalizada la jornada y/o turno, con la culminación de las operaciones normales del día.
- d) Los cambios de horario que obedezcan a razones operativas razonables y justificadas se harán saber al personal afectado con cuarenta y ocho horas (48) de antelación cuando impliquen cambios de turnos, con noticia fehaciente al cuerpo de delegados. En casos de urgencias, motivadas por circunstancias e extraordinarias este plazo podrá reducirse a menos de 24 horas.

Respecto a la jornada y descanso, se estará a las normas legales que establecen la ley 11544 y decreto reglamentario respectivo.

HORAS SUPLEMENTARIAS EXTRAS COMPENSACIÓN

Art. 26 - Son horas extras todas las que excedan las cuarenta y ocho horas semanales y/o las nueve (9) diarias de trabajo efectivo según modo de distribución dispuesto por el empleador. Se estará a las normas legales vigentes en la materia (ley de contrato de trabajo, L. 11544 y decretos reglamentarios), en sus capítulos respectivos y con similar alcance. En ningún caso la presente disposición modificará y/o alterará los usos y costumbres existentes

y que sean más beneficiosos para el trabajador, los que mantendrán su vigencia pero no se acumularán.

JORNADA DE TRABAJO NOCTURNO

Art. 27 - Sobre este tópico se estará a lo que disponen las normas legales vigentes, es decir la ley de contrato de trabajo 20744 y la ley de jornada de trabajo 11544, con ámbito de aplicación en todo el país. Se interpreta que con esta remisión, posibilita a que cada empleador adecue su régimen de trabajo de acuerdo a sus necesidades y modalidades de producción.

CAPÍTULO VII RÉGIMEN DE CATEGORÍAS

Art. 28 - Las partes acuerdan que las categorías generales son las que a continuación se detallan Divisionales y/o Superintendentes (categoría 13); Jefes (categoría 12) Supervisores (categoría 11); Empleados A (categoría 10); Empleados B (categoría 9) Técnicos y Especialistas en Servicios (categoría 8); Vigilancia Bomberos Chóferes (categoría 7).

CAPÍTULO VIII SUELDOS Y REMUNERACIONES

Sueldos Básicos

Art. 29 - Teniendo en cuenta la naturaleza y características propias del personal comprendido en la presente convención colectiva, la remuneración de dicho personal podrá ser determinada por las empresas teniendo en cuenta la legislación vigente y los criterios y circunstancias de evaluación que las mismas consideren convenientes, dentro de su facultad de organización. La misma en ningún caso deberá ser inferior a los valores mínimos que a continuación se detallan:

Queda aclarado que por aplicación del presente convenio, ningún trabajador podrá sufrir reducción o disminución de la remuneración que tuviere establecida a la fecha de homologación del presente convenio colectivo de trabajo.

Las empresas podrán absorber hasta su concurrencia los valores que actualmente pagan por sobre los montos mínimos aquí establecidos.

CAMBIO DE CATEGORÍA

Art. 30 - Cuando el trabajador sea ocupado en una tarea de mayor categoría en forma total y esta situación llegara a prolongarse por más de seis meses adquirirá la categoría mayor en forma definitiva, salvo que el reemplazo sea originado por licencia gremial, servicio militar, enfermedad inculpable, maternidad o excedencia, accidente de trabajo, enfermedad profesional, y/o enfermedad accidente y/o las excepciones previstas legalmente.

REMUNERACIÓN POR TAREAS DE CATEGORÍA INFERIOR

Art. 31 - 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 podrán adjudicarse tareas que pudieran implicar desmedro moral para el dependiente.

CAPÍTULO IX BONIFICACIONES ESPECIALES

REMUNERACIÓN VINCULADA A LA PRODUCTIVIDAD

Art. 32 - Podrán propiciarse sistemas de remuneraciones 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. 33 - Las empresas abonarán una bonificación por cada año de antigüedad que tenga el trabajador en el establecimiento, cuyo valor se establece en pesos tres (\$ 3,00.-).

BONIFICACIÓN POR TRABAJO EN TEMPERATURA FRÍA

Art. 34 - Se fija en la suma de pesos treinta y cinco (\$ 35) por mes y se abonará al personal que en forma normal y habitual cumpla sus tareas en sectores con temperaturas inferiores a los cero (0) 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. 35 - Se fija en la suma de pesos treinta y cinco (\$ 35) 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 (37° C) la mayor parte 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. Por normal y habitual se entiende el 90% de la jornada completa del mes.

BONIFICACIÓN POR MANEJO DE DINERO

Art. 36 - Se fija en la suma de pesos cincuenta (\$ 50) por mes y 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. 37 - El trabajador que deba prestar servicio fuera de su lugar habitual en forma ocasional por un lapso superior a 21 días corridos y que le implique fijar su residencia fuera de su domicilio particular, percibirá una bonificación del 10% de su sueldo básico. Esta

bonificación es independiente del importe por viáticos que pudiera corresponder y cesará cuando el trabajador se reintegre a su domicilio de origen o si la tarea fuera de forma permanente y habitual de manera que implique un cambio de residencia con conformidad del trabajador.

BONIFICACIÓN POR TÍTULOS

Art. 38 -

- a) El personal que posea título universitario percibirá una bonificación mensual sobre su sueldo básico cuyo valor se establece en pesos treinta (\$ 30).
- b) El personal que posea título secundario del ciclo completo de enseñanza media percibirá una bonificación mensual sobre su sueldo básico cuyo valor se establece en pesos quince (\$ 15).
- c) Los títulos universitarios y secundarios deben ser otorgados por establecimientos oficiales y legalmente habilitados por el estado.

Las bonificaciones previstas en este artículo corresponderán sólo cuando el título del que se trate tenga relación con la función que desempeña.

BONIFICACIÓN POR ASISTENCIA (PRESENTISMO)

Art. 39 - El personal perteneciente a las siguientes categorías a saber: Categoría 7 Vigilancia Bomberos Choferes, Categoría 8 Técnicos y Categorías 9 y 10 Empleados A y B, 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 \$ 150 (ciento cincuenta pesos). No se considerará falta a los efectos de la percepción de este premio los siguientes casos:

- a) Goce de vacaciones anuales y licencias especiales por nacimiento y fallecimiento de familiar de 1er. grado.
- b) Ausencia por donante de sangre.

BONIFICACIÓN POR GUARDIA y/o TURNO ROTATIVO

Art. 40 - El personal de guardia y/o de turno rotativo 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 por ciento (15%) 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 y domingos 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. Las empresas deberán proveer el personal necesario para asegurar a los

trabajadores que cumplan turnos rotativos y/o guardias, el adecuado respeto a la jornada de trabajo establecida en el presente. Si un trabajador encuadra en más de uno de los supuestos contemplados en este artículo percibirá sólo una bonificación del 15%.

CAPÍTULO X LICENCIAS

ÉPOCA DE OTORGAMIENTO COMUNICACIÓN

Art. 41 - Todo trabajador gozará de un período continuo de descanso anual remunerado, de acuerdo a lo establecido por la ley de contrato de trabajo. Por la índole de la actividad frigorífica, el período vacacional podrá extenderse durante el año calendario, respetando las consideraciones que sobre el particular determina la ley de contrato de trabajo. Las mismas se comunicarán de acuerdo a lo establecido por la mencionada norma.

REMUNERACIONES LICENCIAS TIEMPO TRABAJADO

Art. 42 - El importe de las remuneraciones por vacaciones y por licencias pagas podrán constar en recibos separados, debiendo entregarse duplicado al trabajador.

LICENCIAS ESPECIALES

Art. 43 - Las empresas concederán al personal permisos pagos durante los períodos y casos que se detallan seguidamente:

- a) Tres (3) días corridos en caso de fallecimiento del padre, madre, hijo o hija, cónyuge y/o de la persona con la cual conviviere en aparente matrimonio según documentación que deberá obrar en la empresa al momento del deceso.
- b) Dos (2) días corridos por nacimiento de hijo.
- c) Diez (10) días corridos por matrimonio.
- d) Un (1) día corrido por año calendario por mudanza.
- e) Un (1) día corrido 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.
- h) Dos (2) días hábiles por examen en la enseñanza media y universitaria, con un máximo de diez (10) por año calendario.
- i) 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.

Art. 44 - El trabajador al que se le hubiera otorgado alguna de las licencias a la que se refiere el artículo anterior, deberá presentar en cada caso la certificación correspondiente.

CAPÍTULO XI HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

Art. 45 - 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 ajustarán a las normas de la ley 19587 y normas vigentes en la materia.

Art. 46 - Los elementos de seguridad que las empresas suministren serán de uso obligatorio por parte del personal involucrado en este convenio, debiendo exigir su uso obligatorio si tuviese personal a cargo.

COMISIÓN EMPRESA - GREMIO HIGIENE - SEGURIDAD LABORAL y PRIMEROS AUXILIOS

Art. 47 - Las partes se comprometen a la plena observancia de las normas de higiene y seguridad laboral, procurando establecer metas graduales para reducir la siniestralidad, aumentando los esfuerzos en la prevención de riesgos. A tal fin se crea una comisión asesora de carácter permanente, que será integrada con dos (2) representantes por cada parte. La representación sindical la deberán realizar los delegados o representantes del secretariado de ASTAVIC mientras permanezcan en sus cargos electivos o representativos. Las recomendaciones de esta comisión se formularán por acuerdo unánime de sus integrantes. Asimismo, la empresa deberá dotar a los lugares de trabajo elementos de primeros auxilios adecuados y proveerá de cartillas o folletos aconsejando su uso en la medida que sea necesario. Se capacitarán trabajadores a los fines de la utilización de los elementos de higiene, seguridad y primeros auxilios. La comisión se constituirá dentro de los sesenta días de homologado el presente convenio.

CAPÍTULO XII RÉGIMEN DE GARANTÍA HORARIA

SALARIO MÍNIMO GARANTIDO

Art. 48 - Regirán las disposiciones legales pertinentes de la ley 18835 artículo 3.

CAPÍTULO XIII RÉGIMEN DE VIÁTICOS Y OTRAS EROGACIONES

Art. 49 -

1) Al 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, lo que acreditará con los comprobantes correspondientes, respetando las modalidades y/o normativas vigentes de cada empresa relativas a movilidad.

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 efectúe, lo que acreditará con los correspondientes comprobantes, respetando modalidades y/o normativas vigentes en cada empresa relativas 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 ART y/o 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. Asimismo 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 detallados 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, la ART o la empleadora, 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.

Art. 50 - 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 XIV ENFERMEDAD - ACCIDENTE - MATERNIDAD

Art. 51 - 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 y comprobantes correspondientes a la empresa.

Art. 52 - En los casos de accidente de trabajo que ocasionen incapacidad temporaria al trabajador, este percibirá su remuneración desde la fecha del siniestro y por el término de ley.

Art. 53 - En el supuesto de controversia de la asignación de tareas adecuadas a otorgar conforme al artículo 212 de la ley de contrato de trabajo, 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 previa conformidad del trabajador. 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. 54 - 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. 55 - La trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos descansos de media hora de duración cada uno, para amamantar a su hijo durante el transcurso de su jornada de trabajo y sin mengua de su remuneración, hasta el plazo de un (1) año.

CAPÍTULO XV

TRASLADOS - ADSCRIPCIONES - PERMUTAS COMISIONES Y OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO

Art. 56 - 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 (estudio, etc.).

Art. 57 - 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 el o la cónyuge de aquel, 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 disponible cargo similar al que detenta el cónyuge no trasladado en primer término.

Art. 58 - Las permutas solicitadas por trabajadores que realicen iguales tareas en distintos sectores del establecimiento, o en diferentes turnos de trabajo, serán otorgadas por el empleador, salvo negativa fundada. Es privativo de éste concederlas o negarlas, cuando se

trate de trabajadores de distintas categorías profesionales, aún 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. 59 - 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 XVI RÉGIMEN PARA PROVISIÓN DE ROPA

ROPA PARA LA INTEMPERIE

Art. 60 - Cuando el trabajador que por índole de sus tareas deba trabajar a la intemperie o en un lugar de bajas temperatura, 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.

ROPA PARA LOS TRABAJADORES

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 fría:

a) un par de botas de cuero con abrigo interior.

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 o en su defecto dos juegos de pantalones y blusas blancos.

b) dos guardapolvos blancos.

c) un par de botas de goma.

5) equipo para el personal de vigilancia:

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

6) ropa para el personal que trabaja en equipo: la ropa que le corresponde a quienes trabajan en equipo es la que se detalla en los puntos anteriores. No obstante la empresa se la deberá entregar a cada uno de los integrantes del equipo y no podrá entregar una para ser utilizada por todos los integrantes del equipo.

7) Las empresas deberán proporcionarles al trabajador/dora un lugar adecuado a las normas sanitarias, para cambiarse, y guardar sus pertenencias en cofres destinados a tal fin, preservando la seguridad e higiene correspondiente.

IMPLEMENTOS DE TRABAJO

Art. 61 - 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, aún mediante acuerdo local en tal sentido, a utilizar elementos de su propiedad.

CAPÍTULO XVII APORTES Y CONTRIBUCIONES

CUOTA SINDICAL

Art. 62 - 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 (1,5%), sobre el importe total de las remuneraciones de los trabajadores afiliados sujetas a retenciones previsionales, y que fuera debidamente autorizada por la DNAS del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social disposición 29/2004, depositando el mismo dentro del plazo establecido por la legislación vigente en la Cuenta y Banco que en cada caso indique la Asociación Sindical, previa comunicación fehaciente a la empresa. La boleta de depósito conjuntamente con el detalle del personal objeto de la retención deberá ser remitido mensualmente a la entidad sindical para su control.

CONTRIBUCIÓN PARA FINES SOCIALES

Art. 63 - A los fines de otorgar beneficios sociales a los trabajadores abarcados por este CCT, se establece a cargo de los mismos una contribución solidaria mensual igual al uno y medio por ciento (1,5%) sobre el importe total de la remuneración mensual percibida por éste. El empleador deberá retener mensualmente a todos los trabajadores comprendidos en esta Convención Colectiva de Trabajo dicho importe y depositarlo dentro de los plazos que establece la legislación vigente a la orden de la Asociación de Supervisores, Técnicos, Administrativos y Vigilancia de la Industria de la Carne, en la Cuenta y Banco que en cada caso ésta indique en forma fehaciente. La boleta, de depósito conjuntamente con el detalle del personal sujeto a la retención solidaria deberá ser recibido mensualmente por la entidad sindical para su control. Cualquier empresa puede asumir a su cargo el importe de dicha retención en forma parcial y/o total, en forma permanente y/o temporaria a su libre voluntad. De igual manera, puede dejar de abonarlo en cualquier momento sin que ello implique obligación de compensar a los trabajadores ni que el pago realizado con anterioridad pueda tener carácter remunerativo. La entidad gremial beneficiaria y la empleadora obligada a la retención podrán pactar, sin aumentar el porcentaje de retención, modos distintos de cumplimiento de la obligación que no afecten el orden público laboral vigente.

APORTE COMPLEMENTARIO

Art. 64 - Se establece 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 afiliados o no a la entidad gremial, consistente en un aporte de una suma equivalente al tres por ciento (3%) del total de la remuneración percibida en el mes de la homologación de este convenio colectivo de trabajo. Los empleadores actuarán como agentes de retención de dicho aporte. La empleadora podrá asumir esta obligación a cargo de cada trabajador como un beneficio social no salarial, en todo o en parte.

Los importes retenidos deberán ser depositados dentro de los plazos que establece la legislación vigente, en la Cuenta y Banco que en cada caso indique la Asociación Sindical, previa comunicación fehaciente a la empresa. La boleta de depósito conjuntamente con el

detalle del personal objeto de la retención deberá ser remitido mensualmente a la entidad sindical para su control.

La omisión de dicha retención convertirá al empleador en obligado directo al pago con más los intereses vigentes para el sistema de seguridad social hasta su efectiva cancelación. Esta contribución se establece en los términos del artículo 9 de la ley 14250, con sujeción a lo dispuesto por el artículo 37 de la ley 23551.

RETENCIONES ESPECIALES

Art. 65 - Las partes acuerdan que el empleador actuará como agente de retención de 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, LCT). A fines de cumplimentar la orden de retención, la asociación gremial deberá comunicar número de legajo, número de afiliado, documento de identidad, conceptos, períodos e importes a retener mensualmente al trabajador.

CAPÍTULO XVIII CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

Art. 66 - 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. 67 - El empleador venderá al trabajador los productos que elabore y comercialice, al precio de venta mayorista, en cantidades razonables para atender las necesidades familiares y con la modalidad de entrega que cada empresa establezca.

Art. 68 - El cambio de domicilio será comunicado por el personal al empleador dentro de los tres (3) 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 sus establecimientos, recordando a su personal dicha norma y debiendo mantener a la vista esta comunicación durante quince (15) días cada seis meses. Se aclarará 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. El incumplimiento de estas obligaciones por parte del empleador no libera a los trabajadores de su obligación de notificar el cambio de domicilio ocurrido, manteniendo validez las notificaciones realizadas a su último domicilio denunciado.

Art. 69 - 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. 70 - Los servicios médicos y los de guardería infantil que sostuviera la empresa se regirán por las normas hasta ahora aplicables a cada establecimiento, todo ello sin perjuicio de las observaciones, disposiciones legales y reglamentarias correspondientes a cada jurisdicción.

REFRIGERIOS

Art. 71 - Todo el personal incluido en esta convención colectiva de trabajo gozará de treinta (30) minutos diarios y por turnos para la toma de refrigerios. Dicho plazo no se considerará comprendido dentro de la jornada normal de trabajo. En ningún caso la presente disposición modificará y/o alterará los usos y costumbres existentes y que sean más beneficiosos para el trabajador, los que mantendrán su vigencia pero no se acumularán.

CAPACITACIÓN

Art. 72 - La empresa y la asociación sindical se comprometen a promover y fomentar la creación de cursos de capacitación para los trabajadores comprendidos en esta 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 y nueva tecnología implementada por la empresa.

CAPÍTULO XIX DÍA DEL TRABAJADOR DE LA CARNE

Art. 73 - 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 XX PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS

Art. 74 - 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.

CAPÍTULO XXI DE LOS AGENTES CON DISCAPACIDAD

Art. 75 - Las partes signatarias garantizarán la promoción de políticas específicas para la real integración de los trabajadores discapacitados, de manera que se posibilite el acceso a puestos operativos o administrativos, facilitándoles en el ámbito laboral los medios y las condiciones necesarias para la ejecución efectiva de las tareas asignadas y la capacitación adecuada para el desarrollo de sus potencialidades, la no discriminación y la igualdad de trato y oportunidades.