

# CONVENIO COLECTIVO 550/08 CARNE

## **CAPÍTULO I VIGENCIA**

Art. 1 - El tiempo de vigencia de este convenio, Rama Tripería y Menudencias, será de dos (2) años a partir de su homologación. Las partes signatarias se comprometen a iniciar las negociaciones para su renovación con una antelación de 90 días a la fecha de finalización de la vigencia del presente convenio.

## **CAPÍTULO II CONDICIONES GENERALES REPRESENTACIÓN SINDICAL**

Art. 2 - Las empresas reconocen como representante laboral del personal comprendido en este convenio a la Asociación de Supervisores, Técnicos, Administrativos y Vigilancia de la Industria de la Carne, (ASTAVIC), que posee Personería Gremial 1421 la que la faculta a representar a todo el personal determinado por la resolución 16/2007.

## **ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Art. 3 - Las normas que integran el presente convenio, serán de aplicación en la zona determinada expresamente por la resolución 223 del 25/2/1987, y la resolución 16 del 25/12/2007, dictadas ambas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, y que comprende los departamentos Rosario, Constitución, Belgrano, Iriondo, Caseros, San Lorenzo, y General López, todos de la provincia de Santa Fe.

## **ESTABLECIMIENTOS INDUSTRIALES QUE COMPRENDE**

Art. 4 - Rigen las condiciones determinadas en esta convención colectiva para los establecimientos industriales dedicados a Tripería y Menudencias, que realicen o no faenamamiento, procesamiento, congelado, enfriado, conservación, elaboración y comercialización de: aves, ganado ovino, bovino, porcino equino, caprino y animales de caza mayor y/o menor y sub-productos. Las casas centrales, sucursales, agencias o secciones, ubicadas o no dentro del mismo perímetro de los establecimientos anteriormente mencionados, se consideraran formando parte integrante de ellos, a los efectos de este artículo, siempre y cuando estén comprendidos dentro del ámbito territorial indicado en el artículo 3. Asimismo se considerarán incluidas en la presente convención, aquellas empresas que sin contar con establecimiento propio en el ámbito territorial mencionado, desempeñen actividades dentro de establecimientos frigoríficos de terceros, sean estos dedicados al consumo interno o a la exportación, aunque la sede o domicilio legal de las mismas se encuentre fuera de la provincia de Santa Fe, siempre que los trabajos se lleven a cabo efectivamente en el ámbito territorial que abarca la presente convención.

## **PERSONAL COMPRENDIDO**

Art. 5 - Quedan comprendidos como beneficiarios del presente, todos los trabajadores involucrados en la representatividad de ASTAVIC; con arreglo a su Personería Gremial y expresamente detallada en la resolución 16/2007. El personal comprendido deberá encuadrarse en el clasificador de tareas que se establece en el ANEXO "A" y que no implica la creación de nuevos cargos. La interpretación adecuada o reforma de las

funciones será realizada por la Comisión Paritaria de Interpretación integrada para esta rama por los signatarios del convenio.

### **PERSONAL EXCLUIDO**

Art. 6 - De acuerdo a lo que establece la resolución 16/2007, el personal excluido no comprendido dentro de este convenio colectivo de trabajo es todo aquel encuadrado en las categorías 1 a la 6 de la actual redacción del CCT 56/1975 y el trabajador que dependa directamente de los órganos de dirección de la empresa y/o propietarios hasta un máximo de tres escalones descendentes como ser, Gerente General Gerente de Área Sub Gerente de Área.

### **PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS**

Art. 7 - 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 mencionada ley. Su modificación se deberá regir con las formalidades que se expresan en el artículo 97 de esta ley.

### **COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN**

Art. 8 - Créase una comisión paritaria de interpretación del presente convenio colectivo de trabajo, la misma será integrada como mínimo, por dos (2) representantes de cada parte y será presidida por un funcionario del Ministerio de Trabajo. Estos representantes deberán ser designados entre los miembros signatarios del presente convenio. Esta comisión tendrá como atribución la de interpretar con alcance general, las cláusulas del presente convenio a pedido de cualquiera de las partes.

Esta comisión se reunirá toda vez que cualquiera de las partes ante cualquier caso urgente solicite la constitución pertinente.

### **CAPACITACIÓN**

Art. 9 - La Empresa y ASTAVIC, se comprometen a promover y fomentar la capacitación para los trabajadores comprendidos en esta convención colectiva de trabajo. La misma deberá estar orientada a dar conocimiento, formación y en lo posible entrenamiento de estos trabajadores, que les permita en el futuro integrarse plenamente al nuevo desarrollo tecnológico.

### **CONVIVENCIA Y ARMONÍA**

Art. 10 - Tanto las Empresas de la Rama Tripería y Subproductos como ASTAVIC quedan obligados al diálogo permanente, como instrumento de relación y posibilidad de una normal y cordial convivencia. Las partes convienen en contestar por escrito, en el término de cinco (5) días hábiles, la correspondencia que se cursen entre sí, por razones laborales. Así mismo toda cuestión no contemplada en este convenio será resuelta por aplicación de la legislación laboral vigente.

## **CAPÍTULO III FUNCIONES Y CLASIFICACIONES**

### **CATEGORÍAS DEL CONVENIO**

Art. 11 - Las partes acuerdan que en la Rama Tripería y Menudencias las categorías generales son las que a continuación se detallan: (Categoría 13) Jefes; (Categoría 12) Supervisores; (Categoría 11) Técnicos y Especialistas en Servicios; (Categoría 10) Empleados; (Categoría 9) Vigilancia.

### **FUNCIONES Y CLASIFICADOR DE TAREAS**

Art. 12- El personal comprendido deberá encuadrarse en el clasificador de tareas y categorías que conforman el Anexo "A" de la rama Tripería y Menudencias y que es parte de esta convención. Este régimen de tareas estipulado no implica la creación de nuevos cargos y la interpretación adecuada o reforma de las funciones será realizada por la Comisión Paritaria de Interpretación.

### **PROMOCIONES Y VACANTES**

Art. 13 - 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.

### **DEFINICIÓN DE LAS FUNCIONES**

Art. 14 - DEFINICIÓN DE JEFE

Son los dependientes que poseyendo los conocimientos necesarios y requeridos para la ejecución de las tareas que le fueren asignadas, dispone 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**

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

#### **DEFINICIÓN DE TÉCNICO**

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

#### **DEFINICIÓN DE EMPLEADO ADMINISTRATIVO**

Se considerará personal "Administrativo" comprendido en éste, a todo empleado que cumpla funciones de tal.

#### **DEFINICIÓN DE PERSONAL DE VIGILANCIA**

Se considerará personal de “Vigilancia” a todos quienes cumplan con funciones relativas al cuidado atento de la seguridad física y patrimonial del establecimiento y/o de las personas que acudan al mismo.

## **CAPÍTULO IV LICENCIAS y OTROS BENEFICIOS**

### **ÉPOCA DE OTORGAMIENTO**

Art. 15 - Las vacaciones anuales deberán otorgarse dentro del período comprendido entre el 1 de octubre y 30 de abril del año siguiente. En los casos que por la índole de la actividad sea necesario modificar el período establecido, podrá extenderse el mismo dentro del año calendario, respetándose lo establecido en el artículo 154 último párrafo de la ley de contrato de trabajo (t.o.). Las mismas se comunicarán de acuerdo a lo establecido por la LCT (t.o.).

### **REMUNERACIONES**

Art. 16 - El importe de las remuneraciones por vacaciones, por licencias pagas deberán constar en recibos separados, debiendo entregarse duplicado al trabajador. Todo trabajador gozará de un período continuo de descanso anual remunerado, de acuerdo a lo establecido por LCT (t.o.).

### **LICENCIAS ESPECIALES**

Art. 17 - Las empresas concederán al personal permisos pagos durante los períodos y casos que se detallan seguidamente:

- a) Cuatro (4) días corridos en caso de fallecimiento del padre, madre, hijo o hija, cónyuge, de la persona con la cual estuviera unido en aparente matrimonio.
- b) Dos (2) días corridos por nacimiento de hijo.
- c) Diez (10) días hábiles por matrimonio.
- d) Un (1) día por año calendario por mudanza.
- e) Dos (2) días corridos en caso de fallecimiento de hermano.
- f) Un (1) día hasta tres veces al año a los dadores de sangre.
- g) Un (1) día por cada extracción dentaria.
- 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.

El trabajador al que se le hubieran otorgado las licencias a la que se refiere este artículo, deberá presentar en cada caso la certificación correspondiente.

### **DÍA DEL TRABAJADOR**

Art. 18 - El día 10 de junio de cada año queda declarado como día del trabajador de la carne, será laborable, y normal a todo 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. Será liquidada en ambos casos como suma fija e independiente en el mismo recibo.

### **CAPÍTULO V JORNADA DE TRABAJO**

#### **JORNADA LABORAL**

Art. 19 - Las empresas fijarán y/o modificarán los horarios de trabajo dentro de los límites y modos de distribución autorizados por las disposiciones legales vigentes, rigiendo las siguientes especificaciones:

a) Observancia estricta de la pausa mínima de doce (12) horas entre el fin de una jornada y el comienzo de la otra.

b) A la hora de iniciación del respectivo turno, el personal deberá encontrarse en su lugar de trabajo, en condiciones de comenzar la tarea y sólo podrá abandonarla dentro de su horario, con la autorización del superior inmediato.

El personal de supervisión deberá estar en su lugar de trabajo con la debida antelación para poder cumplir su función.

c) Los cambios de horarios que resulten pertinentes se harán saber al personal afectado con veinticuatro (24) horas de anticipación, cuando impliquen cambio de turnos, con noticia a la comisión paritaria local, si no la hubiera, la comunicación deberá ser realizada a la entidad sindical.

En caso de urgencia, motivada por circunstancias imprevisibles o de necesidad, este plazo podrá reducirse a menos de 24 horas. Sin embargo todo otro cambio de horario, cualquiera sea su origen o motivo, deberá comunicarse al afectado con cuarenta y ocho (48) horas de antelación salvo los casos de excepción indicados precedentemente.

## **HORA SUPLEMENTARIA**

Art. 20 - Sobre este particular todo el personal convenionado deberá cobrar las horas suplementarias o extras, estándose a lo que disponen las normas legales vigentes, conforme lo establecido por la ley 11544, que regula la jornada laboral de trabajo en todo el ámbito del país y/o las normas que comprenden la ley de contrato de trabajo en sus capítulos respectivos y con similar alcance.

## **JORNADA DE TRABAJO NOCTURNO**

Art. 21 - Sobre jornada de trabajo nocturno, 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.

## **PERSONAL QUE TRABAJA EN EQUIPO**

Art. 22 - El personal que trabaja en equipo deberá respetar el diagrama establecido, ya sea para el personal de mantenimiento, vigilancia o administrativo, y la empresa deberá cumplir estrictamente con el cupo de personal para cubrir los puestos que establece dicho diagrama tomando los recaudos pertinentes a fin, de no producir recargos en los respectivos turnos. En tanto referente a los francos se estará a lo dispuesto en el último párrafo del artículo sobre compensaciones.

## **COMPENSACIONES**

Art. 23 - Todo trabajador/a que desempeñe tareas a partir de las 13 horas del día sábado hasta las 24 horas del día siguiente, con excepción de los que laboren bajo el régimen de trabajo en equipo, gozará de un descanso compensatorio de la misma duración a las horas trabajadas, haya mediado o no autorización, sea por disposición de la Empresa o por cualquier circunstancia que determinen la necesidad de prestar servicios.

El trabajador, que por necesidad de la empresa debiera trabajar el día que debía compensar, dicho día a compensar lo deberá tomar en las posteriores 72 horas. Dicha compensación no se puede acumular.

## **PERSONAL QUE TRABAJA EN GUARDIA CON DISPONIBILIDAD**

Art. 24 - El trabajador/ra que deba cubrir guardias con disponibilidad, la que implica la concurrencia a las instalaciones, de así requerirlo el servicio, y ya cumplido su horario habitual, percibirá una bonificación del 20% sobre su remuneración total mensual, por esta modalidad, no incluyendo las horas a cumplir en días sábado después de las 13 horas, domingos y feriados.

## **CAPÍTULO VI REMUNERACIÓN Y BENEFICIOS**

### **SUELDOS BÁSICOS**

Art. 25 - Los sueldos básicos establecidos para el personal comprendido en la Rama Tripería y Menudencias, son los detallados en el Anexo "B" del presente convenio colectivo de trabajo y rigen a partir de la homologación del mismo.

#### **MANTENIMIENTO DE MAYORES BENEFICIOS**

Art. 26 - Las empresas y demás empleadores obligados por el presente convenio respetarán y mantendrán las condiciones de trabajo y demás beneficios, superiores a los establecidos en el convenio colectivo que hubieren acordado o acordasen a su personal, incluido los usos y costumbres, así como también los que pudieran resultar de disposiciones legales o administrativas a sancionarse a futuro. Estos beneficios serán obligatorios para todos los trabajadores de la actividad o de la empresa de que se trata según corresponda, cualquiera que sea la modalidad de contratación o régimen de trabajo y con el mismo alcance y obligatoriedad que dispone el presente convenio.

#### **TAREA DE CATEGORÍA SUPERIOR**

Art. 27 - Se establece que cuando el trabajador sea ocupado transitoriamente en una tarea de mayor categoría percibirá la remuneración correspondiente a la misma por el tiempo que la desempeñe. Si esta situación llegara a prolongarse por más de tres meses adquirirá la categoría superior en forma definitiva.

#### **TAREAS DE CATEGORÍA INFERIOR**

Art. 28 - Cuando el trabajador sea ocupado en tareas de menor clasificación percibirá las remuneraciones que correspondan a su categoría, sin discriminación de ninguna especie. Queda entendido que salvo situaciones de emergencia, no se requerirá a los trabajadores beneficiarios de este convenio la realización de tareas en inferior rango. En todo caso, si fuese necesario hacerlo, no podrá adjudicarse tareas que pudieran implicar desmedro moral para el dependiente.

#### **PREMIO POR PRODUCTIVIDAD**

Art. 29 - Podrán propiciarse sistemas de remuneración para lograr un alto nivel de eficiencia y calidad en la producción basados en la productividad, siendo sus modalidades convenidas entre la empresa y la representación sindical.

#### **BONIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD**

Art. 30 - Las empresas abonarán una bonificación por antigüedad por cada año de antigüedad que tenga el trabajador en el establecimiento, cuyo valor se establece en el Anexo "B" de este convenio.

#### **BONIFICACIÓN POR TRABAJO EN TEMPERATURA FRÍA**

Art. 31 - El personal que por la naturaleza de su trabajo se desempeñe en ambientes cuyas temperaturas sean cero (0) centígrado o menos, percibirá una bonificación por trabajo en temperatura fría, la que se abonará sobre su sueldo básico mientras esté asignado a esa función cuyo valor se establece en el Anexo "B" de este convenio.

### **BONIFICACIÓN POR TRABAJOS EN TEMPERATURA EXCESIVA**

Art. 32 - El personal que por la tarea de su trabajo en forma normal y habitual cumpla funciones en sectores donde la temperatura sea superior a los treinta y siete (37°) grados centígrados la mayor parte de la jornada completa del mes inclusive en sectores donde se supere en 5° grados centígrados la temperatura del medio ambiente durante los meses de diciembre a marzo recibirá una bonificación por trabajos en temperatura excesiva, la que se abonará sobre su sueldo básico mensual cuyo valor se establece en el Anexo "B" del presente convenio.

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

Art. 33 - El personal que en forma normal y habitual tenga a su cargo manejo de dinero por un importe superior a los cinco mil pesos (\$ 5.000) mensuales, tendrá una bonificación por manejo de dinero cuyo valor se establece en el Anexo "B" de este convenio.

### **BONIFICACIÓN POR SERVICIO FUERA DE SU LUGAR HABITUAL**

Art. 34 - 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 por servicio fuera de su lugar habitual del 10% de su sueldo básico. Esta bonificación es adicional al importe por viáticos.

### **BONIFICACIÓN POR TÍTULOS**

Art. 35 -

- a) El personal que posea título universitario percibirá una bonificación por títulos que será mensual sobre su sueldo básico cuyo valor se establece en el Anexo "B" de este convenio.
- 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 el Anexo "B" de este convenio.
- c) Los títulos universitarios y secundarios deben ser otorgados por establecimientos oficiales y legalmente habilitados por autoridad competente.

La bonificación de los incisos a) y b) no podrán acumularse.

### **PREMIO POR ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD**

Art. 36 - El personal que trabaje el 100% de las horas laborales de cada mes conforme a la modalidad de la sección de cada empresa percibirá mensualmente como premio una bonificación por asistencia completa cuyo valor se establece en el Anexo "B" de este convenio. El trabajador que faltase una vez en el mes cobrará el 50% del valor, si faltara dos veces en el mismo mes, perderá el derecho a percibir la bonificación.

No se considerará falta a los efectos de la percepción de este premio los siguientes casos.

a) Goce de vacaciones anuales; licencias gremiales y demás establecidas por ley (enfermedad, matrimonio, etc.) o por este convenio.

b) Ausencia autorizada por el principal.

c) Ausencia por donante de sangre.

### **BONIFICACIÓN POR TURNO ROTATIVO**

Art. 37 - El personal afectado a turnos rotativos percibirá una bonificación por prestación de servicios en días sábados después de las 13 horas domingos y cambios de turnos, equivalente al quince (15%) por ciento de su remuneración total mensual, respetando el cronograma que tenga organizado la empresa.

### **BONIFICACIÓN AL PERSONAL DE BOMBEROS Y VIGILANCIA**

Art. 38 - El personal de Vigilancia, Bomberos o Chóferes o de vigilancia en general, que realicen específicamente esta tarea, percibirán una bonificación equivalente al quince (15%) por ciento de su remuneración total mensual, como compensación de las modalidades especiales de su labor, consistente en la prestación de servicios en días sábados después de las 13 horas domingos y cambios de turnos.

Si un trabajador encuadra en más de uno de los supuestos contemplados en los artículos 37 ó 38, el trabajador percibirá sólo una bonificación del 15%.

### **SALARIO MÍNIMO GARANTIDO**

Art. 39 - Regirán las disposiciones legales pertinentes respetando lo establecido en el Régimen de Garantía Horaria ley 19856.

## **CAPÍTULO VII MOVIMIENTO DE PERSONAL**

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

Art. 40 -

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

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

3) Cuando por razones de trabajo el trabajador deba pernoctar fuera de su domicilio se le deberán reintegrar los gastos que la estadía demande. Cuando esta excediera de (4) días, le

serán reconocidos también los gastos de limpieza de ropa. En todo caso el empleador deberá anticipar á 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 le mantengan fuera de su domicilio habitual y se accidentare sea o no necesario su interacción, la empresa soportará todos los gastos inherentes a su atención médica y farmacéutica. En cuanto a las enfermedades inculpables la empresa se hará cargo de los gastos inherentes a su atención médica y farmacéutica cuando no exista cobertura mediante la obra social respectiva. Así mismo la empresa podrá reconocer y abonará los gastos de traslado de un familiar al lugar donde se encuentra el trabajador enfermo, su estadía y su posterior regreso en tanto el estado del enfermo lo requiera y se determine por resolución médica. En todos los casos precedentemente 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 el empleador se hará cargo de los gastos que demande el traslado del cuerpo, como así también el traslado y regreso de hasta dos familiares directos o personas designadas por éstos a tal fin.

## **CAPÍTULO VIII TRASLADOS y PERMUTAS**

### **SOLICITUD**

Art. 41 - 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 razones graves de salud de un miembro del grupo familiar que convive con el trabajador que necesite la asistencia personal del mismo.

### **TRASLADO**

Art. 42 - 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 aquél, éste o ésta podrá solicitar su traslado al mismo establecimiento al que fuera destinado su cónyuge, en cuyo caso la empresa deberá conceder el traslado en el término de cinco (5) días de solicitado, aunque los cónyuges se desempeñen en distintas funciones y/o categorías, siempre que en el otro establecimiento exista cargo similar al que detenta el cónyuge no trasladado en primer término.

### **PERMUTAS**

Art. 43 - Las permutas solicitadas por trabajadores que realicen igual tareas en distintos sectores del establecimiento, o en diferentes turnos de trabajo, serán otorgadas por el empleador, salvo negativa fundada. Es privativo de éste concederlas o negarlas, cuando se trate de trabajadores de distintas categorías profesionales, aun cuando pertenezcan a una misma especialidad. El trabajador trasladado en virtud de una permuta, no podrá reiterar petición semejante durante el lapso de dos (2) años, excepto que mediaren razones de salud

propias o de un miembro del grupo familiar. Los gastos de traslados que ocasionen al trabajador serán solventados por éste.

### **NOTIFICACIÓN**

Art. 44 - 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) y empleador se hará cargo de los gastos que demande la mudanza.

## **CAPÍTULO IX ACTIVIDAD GREMIAL**

### **DELEGADOS**

Art. 45 - El personal comprendido en este convenio estará representado por delegado, los cuales habrán de ser elegidos en forma y número previstos en la ley de asociaciones profesionales y su reglamentación. La Empresa deberá posibilitar su elección por los procedimientos que determinara la entidad sindical con sujeción a las normas legales y reglamentarias respectivas.

### **CRÉDITO DE HORAS**

Art. 46 - Las empresas reconocerán un crédito de hasta 6 horas remuneradas a cada delegado, en tanto la cantidad de representados no supere el número de 15 trabajadores. A partir de 16 representados, la cantidad de horas para cada delegado será de 12 hs. En caso de ser necesario para su función estas horas podrán ampliarse o reducirse, siempre que exista una razón debidamente fundada de la parte que lo solicita.

### **ACTIVIDAD GREMIAL DENTRO y FUERA DE LAS EMPRESAS**

Art. 47 -

a) Actividad gremial dentro de la empresa: para lo cual podrá dejar su puesto de trabajo, previo aviso a su superior y con aclaración del motivo y tiempo estimado que insumida dicha función. El tiempo que invierta el delegado en dicha función y que supere el crédito de horas 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 (actividades gremiales) fuera de la empresa y/o vinculadas al orden interno de la asociación sindical, y por expreso pedido de ésta, la empresa podrá autorizar, previa evaluación de la solicitud, a los delegados a dejar de prestar servicios en forma circunstancial, tratando de no afectar el normal desenvolvimiento operativo de la empresa. La remuneración, en estos casos será solventada por la asociación sindical.

## **LICENCIA GREMIAL SIN GOCE DE SUELDO**

Art. 48 - Los trabajadores que ocupen cargos electivos y/o representativos en asociaciones sindicales con personería gremial y a solicitud de estas gozarán de licencia gremial sin goce de haberes de conformidad con la legislación en vigencia. La empresa estará obligada a reintegrarlos a sus puestos y horarios, una vez finalizada la licencia gremial y en la forma que el representante gremial ostentaba al dejar de prestar servicios por este motivo.

## **COMISIÓN PARITARIA LOCAL**

Art. 49 - En los establecimientos en los que se desempeñen desde 10 (diez) trabajadores representados por este convenio, y en los que actúe la asociación sindical signataria del presente convenio como entidad profesional de primer grado, se constituirá una comisión paritaria local, integrada por un (1) representante por la entidad gremial y un (1) representante por la empresa. El representante del sector sindical, gozará de licencia especial remunerada por todo el tiempo que dure su mandato.

La comisión paritaria local es esencialmente el órgano que expresa el propósito de lograr el mejor desarrollo posible conforme a un marco de entendimiento, respeto mutuo y armonía de las relaciones laborales y consecuentemente el bienestar de los trabajadores, con motivo y vocación del trabajo productivo. Resulta también el órgano destinado a asegurar el cumplimiento de las disposiciones del presente convenio con la misión de solucionar todo conflicto que interfiera la normalidad de las relaciones laborales.

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

Las comisiones paritarias locales disponen de todas las atribuciones necesarias para cumplimentar debidamente las finalidades específicas más arriba expresadas. En consecuencia, en cada empresa se deberá facilitar a la representación sindical:

- a) un local adecuado, dentro del establecimiento, para el mejor cumplimiento de su cometido, en tanto las posibilidades materiales lo permitan, con los muebles y útiles necesarios a esos fines, en su caso.
- b) cuando se suscitaren controversias en las relaciones laborales, o se realicen inspecciones por la autoridad de aplicación en materia de trabajo, las empresas posibilitarán a los representantes paritarios el poder observar en forma directa el desenvolvimiento del trabajo, y el cumplimiento de las normas convencionales y legales que lo regula, quienes serán acompañados por la persona que la empresa designe.
- c) las empresas facilitarán en cada establecimiento y en lugar adecuado, un transparente para uso de la asociación sindical. Todos los boletines, circulares, avisos, etc., 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 éstos, en términos que no afecten la recíproca consideración entre las partes.

## **MODALIDAD DISTINTA DE COMISIÓN PARITARIA LOCAL**

Art. 50 - La entidad sindical y la Empresa, podrán establecer por acuerdo de partes, otro tipo de modalidad de representación gremial distinta a la precedentemente establecida en el artículo 49 de esta Convención Colectiva de Trabajo. En este caso, se labrará un acta privada entre la asociación sindical y el establecimiento frigorífico o los representantes de estos, donde quede transcrito el acuerdo, este se deberá presentar ante la autoridad administrativa de trabajo para su registro. Una vez registrada, las partes en forma unilateral no podrán modificar, suspender o dejar sin efecto el acuerdo establecido mientras dure su vigencia. Así mismo este acuerdo no podrá tener una vigencia mayor a la vigencia del CCT.

## **CONTRIBUCIÓN SOLIDARIA**

Art. 51 - Establécese por única vez una contribución a favor de la Asociación de Supervisores, Técnicos, Administrativos, y Vigilancia de la Industria de la Carne, a cargo de todos los trabajadores que actualmente no se encuentran afiliados a la entidad gremial, consistente en un aporte de una suma equivalente al 3 (tres) por ciento del total de la remuneración del trabajador. Los empleadores actuarán como agentes de retención de dicho importe, el que se deberá retener de los haberes del trabajador, en el mes que tenga lugar la homologación del presente convenio colectivo de trabajo. Los importes retenidos deberán ser depositados dentro del plazo establecido por la legislación vigente, en la cuenta bancaria que la entidad gremial establezca. 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.

## **CONTRIBUCIÓN ESPECIAL PRESTACIONES SOCIALES**

Art. 52 - A los fines de solventar Beneficios Sociales para el trabajador, se mantiene la plena vigencia del aporte preexistente equivalente al 1,5% (uno y medio por ciento) del total de las remuneraciones mensuales, que los empleadores deberán retener a todos los trabajadores comprendidos en esta convención colectiva de trabajo, depositando el mismo dentro del plazo establecido por la legislación vigente, a la orden de la Asociación de Supervisores, Técnicos Administrativos, y Vigilancia de la Industria de la Carne, en la cuenta bancaria, que en cada caso indique la entidad sindical. Dicho aporte se destinará, como se viene realizando, a obtener beneficios sociales y de seguridad social para los trabajadores aportantes. La respectiva boleta de depósito conjuntamente con el listado del personal al que se le practicó dicha retención, lo deberán remitir mensualmente a la asociación sindical para su control.

## **RETENCIONES ESPECIALES CRÉDITOS**

Art. 53 - Las partes acuerdan que el empleador actuará como agente de retención de la Cuota Sindical establecida por la asamblea de la Asociación Sindical signataria, que asciende al uno y medio por ciento (11/2%) del total de las remuneraciones sujetas a retención Previsional, y que fuera debidamente autorizada por el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación, depositando 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. Además el empleador deberá retener las sumas de dinero que la Asociación Sindical le indique en forma

fehaciente sobre las remuneraciones de sus afiliados por conceptos previstos en el régimen de excepciones (art. 132 de la LCT). A fines de cumplimentar la orden de retención, la Asociación Gremial deberá comunicar número de socio, concepto, períodos e importes a retener mensualmente.

### **CONTRIBUCIÓN CONVENCIONAL EMPRESARIA**

Art. 54 - Los empleadores comprendidos dentro de las previsiones de la presente Convención Colectiva de Trabajo, que no se encuentren asociados a la Cámara de Frigoríficos de la Provincia de Santa Fe, deberán efectuar -en forma mensual- una contribución a la citada entidad signataria de la presente, equivalente al 3% (tres por ciento) de la remuneración bruta mensual que se abone al personal comprendido. La contribución empresarial establecida deberá ser depositada dentro de los quince (15) días del mes siguiente al que corresponda el aporte en la cuenta bancaria a nombre de la citada entidad empresarial. La mora por incumplimiento de la obligación precedentemente pactada se producirá de pleno derecho y por el sólo transcurso del término para realizar los depósitos, y se ajustarán los saldos impagos por vía ejecutiva.

## **CAPÍTULO X HIGIENE, SEGURIDAD INDUSTRIAL y PRIMEROS AUXILIOS**

### **NORMAS GENERALES**

Art. 55 - 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 el decreto reglamentario 351/1979.

### **ELEMENTOS DE SEGURIDAD**

Art. 56 - Los elementos de seguridad que las empresas suministren serán de uso obligatorio por parte del personal involucrado en este convenio.

## **COMISIÓN EMPRESA GREMIO, HIGIENE SEGURIDAD LABORAL Y PRIMEROS AUXILIOS**

Art. 57 - Las partes se comprometen a la plena observancia de las normas de higiene y seguridad laboral, procurándose el establecimiento de metas graduales que la empresa instrumente para reducir la siniestralidad, aumentando los esfuerzos en la prevención de riesgos. A tal fin se crea una comisión empresa gremio, higiene seguridad laboral y

primeros auxilios quien será asesora de carácter, permanente la cual estará integrada por dos representantes de cada parte. Las recomendaciones de esta comisión se formularan por acuerdo unánime de sus integrantes. Así mismo, la empresa deberá dotar a los lugares de trabajo de 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 noventa (90) días de homologado el presente convenio.

### **CONTROVERSIA POR TAREAS ADECUADAS**

Art. 58 - En el supuesto de controversia de la asignación de tareas adecuadas a otorgar conforme al artículo 212 de la LCT, se estará a lo que dictamine en calidad de arbitro un médico especialista según la afección del trabajador, designado por ambas partes de común acuerdo. Si no mediare acuerdo en cuanto a la decisión del médico árbitro, las partes ejercerán sus respectivos derechos conforme a las leyes vigentes en la materia.

### **ROPA PARA LA INTEMPERIE**

Art. 59 - Cuando el trabajador que por índole de sus tareas deba trabajar a la intemperie, el empleador le deberá proveer, de equipo de abrigo o protección para el frío y la lluvia, compuesto de botas de goma, capa impermeable y sacón de abrigo o saco de cuero. La negativa a trabajar por falta de provisión de los elementos requeridos, no será causa de sanción de ninguna naturaleza, ni de descuento de haberes, pero no eximirá a la empresa de la responsabilidad o las consecuencias enfermedad o accidente), que pudieran resultar de tal carencia. Los referidos equipos deberán ser reemplazados por el empleador cuando el estado de aquellos lo requieran.

### **PROVISIÓN DE ELEMENTOS**

Art. 60 - 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, 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 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 proporcionarle 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.

### **SUMINISTRO DE HERRAMIENTAS o ELEMENTOS 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, aun mediante acuerdo local en tal sentido, a utilizar elementos de su propiedad.

## **CAPÍTULO XI MATERNIDAD**

### **CAMBIO DE TAREAS**

Art. 62 - 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.

### **LACTANCIA**

Art. 63 - La trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos descansos de media hora de duración cada uno, para amamantar a su hijo mediante el transcurso de su jornada de trabajo y sin mengua de su remuneración.

## **CAPÍTULO XII DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS**

### **BENEFICIOS ACORDADOS**

Art. 64 - 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.

### **VENTA DE PRODUCTOS AL TRABAJADOR**

Art. 65 - El empleador venderá al trabajador los productos que elabore y comercialice, al precio de venta mayorista, en cantidades razonables para atender sus necesidades familiares y con la modalidad de entrega que cada empresa establezca.

### **CAMBIO DE DOMICILIO**

Art. 66 - El cambio de domicilio será comunicado por el personal al empleador dentro de los tres días hábiles de haberse producido, de manera tal que quede constancia de tal modificación a ambas partes. La Empresa se compromete a colocar carteles visibles en lugares estratégicos en cada sección de su establecimiento, recordando a su personal dicha norma y debiendo mantener a la vista esta comunicación durante 15 días cada seis meses. Se 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.

### **CLÁUSULAS OBLIGACIONALES**

Art. 67 - Las empresas que comencaren a operar en la actividad con posterioridad a la firma de esta convención colectiva deberán aplicar íntegramente sus cláusulas obligacionales y normativas.

### **SERVICIOS MÉDICOS y DE GUARDERÍA**

Art. 68 - Los servicios médicos y los de guardería infantil que sostuviera la empresa se regirán por las normas hasta ahora aplicable a cada establecimiento. Todo ello sin perjuicios de las observaciones disposiciones legales y reglamentarias correspondientes a cada jurisdicción.

### **CONTROL DE AUSENCIAS**

Art. 69 - El empleador tiene la facultad de controlar las ausencias por enfermedad, conforme lo establecen las normas legales vigentes. La empresa hará conocer en forma fehaciente al trabajador los días de enfermedad que da por justificado sobre la base del informe del médico de la misma. Si el trabajador no fuera hallado en su domicilio por el médico de la empresa, quien deberá dejarle el aviso de visita, el trabajador deberá acreditar ante la patronal, que en la oportunidad de la visita del médico control se encontraba realizando estudios o prácticas complementarias indicadas por su médico. En ese caso deberá presentar certificado médico a la empresa.

### **PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN INTERNA**

Art. 70 - Ante cualquier reclamo que se suscitare ya sea individual o colectivo, las partes y sus representados se comprometen antes de recurrir a la vía judicial, a agotar dicho reclamo

en una audiencia de conciliación en la sede de la empresa que corresponda y en caso de no resolverse el conflicto se convocará a una audiencia ante la autoridad de aplicación a los mismos fines.

### **FORMAS DE RECLAMO**

Art. 71 - Las reclamaciones y/o cuestiones que considere necesario efectuar el personal, deberán ser formuladas en primer término ante el superior inmediato, de no obtenerse una resolución, o respuesta satisfactoria, el interesado podrá recurrir al delegado para la posterior substanciación de la reclamación y/o cuestión referida, por medio de la vía que corresponda.

### **REFRIGERIO y/o MERIENDA**

Art. 72 - Todo el personal incluido en esta convención colectiva de trabajo gozará de 20 minutos diarios y por turnos para la toma de refrigerios y/o descanso dentro de su horario normal de trabajo, siguiendo los usos y costumbres en vigencia. Durante dicho lapso el personal no podrá hacer abandono del establecimiento. Dicho plazo 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 mas beneficiosos para el trabajador, pero no se acumulará.

### **TRABAJADORES CON CAPACIDADES DIFERENTES**

Art. 73 - Las partes signatarias garantizan la promoción de políticas específicas para la real integración de los trabajadores discapacitados, de manera que se posibilite el acceso a los 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.

### **ANEXO "A"**

<b>RAMA TRIPERÍA y SUBPRODUCTOS CATEGORÍAS y FUNCIONES</b>		
<b>Categoría</b>	13:	Jefes
"	12:	Supervisores
"	11:	Técnicos y Especialistas en Servicios
"	10:	Empleados
"	9:	Vigilancia

### **NOMENCLADOR DE FUNCIONES**

De acuerdo a la función que estén desarrollando, todos los trabajadores de los establecimientos que se dedican a Tripería y Sub productos, se los clasificara de la siguiente forma a saber:

#### CATEGORÍA 13

Jefes de: Ingeniería Industrial Teneduría de Libros Higiene y Seguridad Contabilidad Corporativa Costos Departamentales Comercio Interior Compras Cajas y Bancos Planeamiento Y Logísticas - Of. de Tiempo Cuentas a Pagar Facturación Ventas al personal Facturación Exportaciones Servicios de Oficina Abastecimiento (Almacenes y Suministros) Despostada y Charqueo Cortes Exportación Conservas Matanza Cámaras Frías y Embarques Carnes Cocidas Embutidos y Secaderos Fábrica de Latas Fábrica de Aceites Etiquetada Curamiento Producto de Cerdo Mantenimiento Mecánico de Departamento Sub Productos Especialidades Sala de Máquinas -y Usinas Instrumental Oficina Técnica Mantenimiento de Fábrica Laboratorio Químico y Bacteriológico Control de Calidad Investigación y Desarrollo. Procesos y Productos Computación e Informática Ventas Compras de Haciendas Servicio Médico Protección, Vigilancia y Bomberos -De Prensa Arte y Diseño Auditor Principal -Jefes de Turno Sala de Máquinas de Usinas de Mantenimiento Coordinadores Mayordomos Analistas en Computación y Programador.

#### CATEGORÍA 12

Supervisores de: Mantenimiento Mecánico de Departamento Cortes Exportación Carnes Crudas y Cocidas Especialidades Matanza Embutidos y Secaderos Extracto Fábrica de Latas Conservas Producción Balanza Electrónica Denostada y Charqueada Cocina Conservas -Corrales, Sala Necropsia y Emergencia Fabrica de Aceites Sub Productos Cámaras Frías y embarques Curamiento de Cerdos Carnicería, Venta al Personal Etiquetada Retores y Esterilización Limpieza de Departamentos Curamientos Conservas - Mantenimiento Mecánico Mantenimiento Eléctrico Instrumental Servicio Energético-Oficina Técnica Planeamiento Y Logística Oficina de Tiempo Higiene y Seguridad Ingeniería Industrial Vendedores Teneduría de Libros Contabilidad Corporativa - Abastecimiento Comercio Interior y Exterior Compras -Caja y Bancos Impuestos Laboratorio Químico y Bacteriológico Control de Calidad Investigación y Desarrollo Procesos y Productos Laboratorio de Residuos Computación Grabo verificador -Mesa de Control y Procesamiento de Datos Administrativo Ventas - Depósito de Mercaderías - Serv. Médico -Cont. Contable Protección y Vigilancia Bomberos Limpieza Patio y Calles Inspectores de Control de Calidad Cajeros Analista Principal Aspirante a Supervisor "A" - Aspirante a Supervisor "B".

#### CATEGORÍA 11

Técnicos en Combustión Instrumentista Senior Tratamiento de Agua Planta Potabilizadora de Agua -Técnico Mecánico Técnico Electricista Técnico Electrónico Técnico Proyectista Técnico Químico Técnico Radiólogo Médico Consultorio Médico Visita Domiciliaria Médico de Guardia -Secretaria Bilingüe Analista Semi Principal.

#### CATEGORÍA 10

Empleados Jerárquicos Coordinadores Laboratoristas Instrumentista Junior Empleado Especializado Compra de Hacienda Empleado Especializado Ventas Grabo verificador - Empleado Especializado Mesa de Control, Procesamiento de Datos, Pantalla y Consola - Empleado Esp. Ingeniería de Planta Empleado Esp. ingeniería Industrial Teneduría de

Libros Contabilidad Corporativa Impuestos Costos Departamentales Comercio Interior y Exterior Compras Caja y Bancos Laboratorio Químico y Bacteriológico Control de Calidad Laboratorio Residuos Investigación y Desarrollo Procesos y Productos Operador en Computación Enfermero Secretaria Gerencia Empleado Clasificador Cueros Piquelados Empleado Clasificador de Playa Empleados: Of de Tiempo Of. de Personal Higiene y Seguridad Cuentas a Pagar Servicio de Oficina (Télex, Telefax) Telefonista Archivista Servicio Librería Abastecimiento (Despachante Almacenes y Suministros) Facturación Exportaciones Facturación (Ventas al Personal) Servicio Médico Controles Contable Dpto. Producción Relaciones Laborales Auxiliares - Control Ordenanzas -Secretarias, Secretarios De Producción Dtos. Producción Cont. Contable Empleado Liquidador de Sueldos y Jornales.

#### CATEGORÍA 9

Vigiladores Personal de Vigilancia Bomberos Chóferes Gestores -Encargado Sumarios.

### ANEXO "B"

#### SUELDOS Y BONIFICACIONES

RAMA TRIPERÍA y SUBPRODUCTOS		
FUNCIONES	CATEGORÍA	SUELDO BÁSICO
<b>JEFES -</b>	13	\$ 3.218
<b>SUPERVISORES</b>	12	\$ 1.969
<b>TÉCNICOS Y ESPEC. EN SERVICIOS</b>	11	\$ 1.719
<b>EMPLEADOS</b>	10	\$ 1.605
<b>VIGILANCIA</b>	9	\$ 1.455

Para establecer los porcentuales de las distintas Bonificaciones, se toman del valor que tiene la categoría (9 - Vigilancia)

Art. 29 Bonificación Por Productividad	
Art. 30 Bonificación por Antigüedad	0,45% por cada año, del Sueldo Básico de la menor Categoría
Art. 31 Bonificación por Temp. Fría	\$ 22
Art. 32 Bonificación por Temp.	\$ 22

Excesiva	
Art. 33 Bonificación por Manejo Dinero	\$ 30
Art. 35 Bonificación por Título Univ.	4,6% del Sueldo Básico de la menor Categ.
“ “ Bonif. por Título Secundario	2,2% del Sueldo Básico de la menor Categ.
Art. 36 Bonificación por Asistencia	10,3% del Sueldo Básico de la menor Categ.
Art. 37 Bonificación Turno Rotativo	15% sobre el total de la Remuneración art. 38
“ “ Bonificación Bombero y Vig.	15% sobre el total de la Remuneración

Ref. Exp. 535868/04

#### ACTA ACLARATORIA

En la ciudad de Rosario a los 26 días del mes de setiembre del año 2008, comparecen ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Delegación Rosario, por ante el Dr. Rubén Ferreyra funcionario autorizante y Delegado Regional, para los autos de referencia los Srs. Juan Carlos Bertral (DNI 06.031.869), Osvaldo Norberto Gómez (DNI 11.872.230) y Francisco Polinori (LE 06.056.555), en nuestros respectivos caracteres de miembros Titulares de la Comisión Negociadora por la parte gremial representada Asociación de Supervisores, Técnicos, Administrativos y Vigilancia de la Industria de la Carne (ASTAVIC), con domicilio Cristóbal Colón 3115 de Rosario por ende en su nombre y representación.

Por otra parte también comparece el Dr. Sebastián Bendayan en su carácter de miembro titular de la Comisión Negociadora por la parte empresaria representando a la Cámara de Frigoríficos de la Provincia de Santa Fe (CAFRISA), con domicilio San Martín 914 Ofi. “D” de Rosario en su nombre y representación, todos ante el Sr. Delegado nos presentamos y decimos:

Que a fin de evitar posibles observaciones del departamento Asesoría Técnico Legal de la Dirección Nacional de Negociaciones Colectivas sobre el Capítulo IX (art. 51 Contribución Solidaria) y (art. 52 Contribución Especial - Prestaciones Sociales) que las partes no acordaron dos imposiciones basadas en el artículo 9 de la ley 14250 estableciendo contribuciones solidarias superpuestas en cabeza de los trabajadores no afiliados y futuros beneficiados por este convenio colectivo de trabajo. Sino por el contrario, se estableció y fue siempre la intención que la retención del tres (3%) artículo 51 del total de las remuneraciones a percibir, es por única vez en el mes de la homologación del Convenio Colectivo de Trabajo, con la primera remuneración percibida respecto al mismo, extinguiéndose esa obligación legal con el pago de la primera remuneración. Y después sí, a partir de la segunda remuneración percibida de acuerdo al CCT, o sea a partir del mes

siguiente de la homologación todos los trabajadores beneficiados por este convenio colectivo proseguirán abonado la CONTRIBUCIÓN ESPECIAL artículo 52 pero reducidas al uno y medio (1,5%) por ciento del total de las remuneraciones mensuales. En este estado el Dr. Bendayan adjunta copia del estatuto, acta designación de autoridades y acta designación de funciones. Se procede a certificar y se agrega.

Con lo expuesto creemos haber cumplido con fundamentar y aclarar ante cualquier posible observación, el origen y finalidad de las contribuciones pactadas, que no afectan el orden público laboral ni derechos de los trabajadores, Solicitando entonces se proceda a la homologación del convenio colectivo de trabajo.