

CONVENIO COLECTIVO N° 56/75

INDUSTRIA DE LA CARNE

OBREROS Y EMPLEADOS

CONVENIO COLECTIVO

CONVENIO COLECTIVO 56/75

VIGENCIA: DESDE EL 1/6/1975 AL 31/5/1976(*)

En la ciudad de Buenos Aires, a los veintitrés días del mes de julio del año mil novecientos setenta y cinco, comparecen en el Ministerio de Trabajo, Dirección de Relaciones del Trabajo, Departamento de Relaciones Laborales N° 6, por ante el señor secretario D. Elio Alberto Pelle, según resolución (D.N.R.T.) (CP) 339/75 obrante a fojas 50/51 del expediente 580.471/75, los miembros de la Comisión Paritaria de Renovación de la convención colectiva de trabajo 184/73, vigente para el personal que se desempeña en dicha actividad, señores: Constantino Zorila, Ernesto Escalada, Gerardo Cabrera, Hector J. Guana, Hugo Albornoz, Laureano del Valle Arce, Roberto Crovella, Carlos A. Etchebun, Oscar Benavidez, Jorge Quintana, Lecio Romero, Abel Arias, Armando Rambado, Tomas Valin, Miguel A. Medina, Andres Cuculich, Osvaldo Ronchon, Jose F. A. Bonino, Abel Jaca, Ramon Fatch, Juan A. Cesar, David Rodriguez, Elvio Cettour, Rogelio Costa, Juan C. Pumas, Gerardo Castro, Roberto Regnet, Oscar Boeri y como asesores doctor Oscar Valdovinos, doctora Sara Larotonda, doctora Maria del Carmen Lorenzo y señor Hugo L. Gomez Cendra, en representación de la Federación Gremial del Personal de la Industria de la Carne y sus Derivados, con domicilio real en la calle Hipolito Yrigoyen 746, Capital Federal, por una parte, y por la otra parte, los señores: Miguel L. Buffa, Enrique Sara y Miguel V. Buffa, en representación del Frigorífico Rafaela S.A.I.C., con domicilio real en la calle Julio A. Roca 516, Capital; señores: doctor Pedro Lawsson, Jose M. Cabrera y Moises Jodara, en representación de la Asociación del Frigorífico Colon S.A., con domicilio real en la calle Paseo Colon 221, Capital; señores: Carlos A. Ocerin, Miguel A. Gutiérrez y Jose M. Gill, en representación del Frigorífico Colon S.A., con domicilio en la calle Paseo Colon 221, Capital; señores: Carlos A. Ocerin, doctor G. Billordo, Manuel Fiol, Ramon A. Carabajal y Felix Franz, en representación de la Cámara de Frigoríficos Regionales, con domicilio real en Avenida de Mayo 981, 2° piso, Capital; señores: doctor Jorge E. de la Cuadra, doctor Saturnino L. Coll, doctor Carlos Alberto Galli y Cayetano Perri, que lo hacen en representación de la Cámara Argentina de la Industria Frigorífica, con domicilio real en Avenida R. S. Peña 615, oficinas 516/18, Capital; señores: Domingo J. Bacigalupo, doctor Guillermo F. Repetto Pelaez y doctor Guillermo Tixi, en representación de la Cámara Argentina de Frigoríficos Industriales y Exportadores de Carnes y Afines, con domicilio real en la calle Viamonte 1636, planta baja -A-, Capital; señores: Nestor H. Perez y Julio Calviño, que lo hacen en representación de la Cámara Argentina Industrial de Productos de Carne Equina, con domicilio real en Avenida Roque S. Peña 710, 7° piso -F-, Capital; señores: doctor Fabio M. Ragona y Eduardo Pinchetti, que lo hacen en representación del Frigorífico Gualaguaychu, con domicilio real en la calle Sarmiento 412, Capital; señores: Mario L. Billordo y Juan C. Rodriguez, en representación del Frigorífico Bovril Argentina S.A.C.I.F.A.G., con domicilio real en la calle Belgrano 615, Capital; señores: Isaac F. Romero, Jorge A. Minguillon y Manuel Gonzalez, en representación del Frigorífico Minguillon S.A.C.I.F.I., con domicilio real en la calle Reconquista 336, 5° piso, Capital; señores: Enrique O. Queraltó, Norberto O. Arcapalo y Manuel Vieytes, que lo hacen en representación del Frigorífico y Matadero Argentino (F.Y.M.A.), con domicilio real en la calle Planes 1173, Capital; señor Manuel Larrondo, en representación, de la Corporación Argentina de Productores de Carnes, con domicilio real en la calle Córdoba 883, Capital; señor Tomas G. Breuer, en representación de la Compañía Swift de la Plata S.A., con domicilio real en la calle Sarmiento 443, Capital; señor Rogelio Di Paola, en representación de Frigoríficos Argentinos S.A., con domicilio real en la calle Reconquista 466, 6° piso, Capital; a los efectos de suscribir el texto ordenado de la convención colectiva de trabajo para la actividad, de acuerdo

al acta celebrada el día 19 de junio de 1975, en el marco de las normas fijadas por las leyes 14250 y 20615, decreto 217/75 y resolución (M.T.) 48/75, la cual constara de las siguientes cláusulas:

CAPITULO I

PERIODO DE VIGENCIA Y AMBITO

TERRITORIAL Y PERSONAL

Artículo 1º - La vigencia de esta convención colectiva se extenderá desde el 1 de junio de 1975 hasta el 31 de mayo de 1976.

Art. 2º - Las disposiciones que integran esta convención colectiva serán de aplicación obligatoria en todo el territorio nacional y comprenderán a las entidades y personas que se anuncian seguidamente:

- a) las empresas y/o establecimientos dedicados al faenamiento de ganado bovino, ovino, porcino, equino, caprino, animales de caza mayor y/o menor o a la industrialización de productos carneos;
- b) los obreros y empleados sin cargo jerárquico que presten servicios en relación de dependencia con las empresas a que se refiere el inciso anterior, dentro del perímetro de los respectivos establecimientos industriales o en sus sucursales, depósitos y demás dependencias, con excepción de las llamadas -casas centrales- cuando funcionen fuera del perímetro del establecimiento;
- c) al personal que se desempeñe como corredores y/o vendedores y como camioneros o acompañantes, ya se trate de transportistas locales, de corta, media o larga distancia.

Queda excluido el personal de supervisión, técnico y de vigilancia.

Art. 3º - Esta convención se aplicara también a las empresas o establecimientos o sectores de establecimientos dedicados a la producción de embutidos y fiambres, genéricamente conocidas como plantas de -chacinados- y a todo el personal comprendido de acuerdo al artículo 2º cuando estén fuera de la Capital Federal y de un radio de sesenta kilómetros computado desde la misma. Cuando estos establecimientos o los sectores correspondientes formen parte de las empresas que se rigen por esta convención, será aplicada en todo el territorio nacional.

CAPITULO II

REGIMEN DE CATEGORIAS

PROFESIONALES Y CLASIFICACION DE TAREAS

Art. 4º - El personal comprendido en la presente convención colectiva queda incluido en la categoría profesional correspondiente, conforme a los clasificadores de tareas que forman parte integrante de la misma y que se agregan como Anexo A.(1) Dichos clasificadores son los anteriormente vigentes y se mantienen a título provisional. La Comisión Paritaria Central, en el termino de noventa días, computado desde la fecha de suscripción del presente convenio, procederá a elaborar un clasificador único en el que contemplara en lo posible los casos especiales inherentes a la magnitud de los establecimientos y establecerá las normas de aplicación que sean menester. Los efectos del clasificador que se elabore se tendrán por producidos desde la fecha de su sanción.

Las nuevas tareas que se creen a partir de la fecha en que entre en vigencia esta convención, así como aquellas que den lugar a interpretaciones diferentes, serán clasificadas por la Comisión Paritaria Central, respetándose la asignación provisoria que efectúe la dirección de las empresas, sin perjuicio del reajuste que pudiera corresponder ante la asignación definitiva.

CAPITULO III

REGIMEN DE PROMOCIONES

Art. 5° - El trabajador que se desempeñe en una tarea de mayor clasificación que la propia por mas de tres meses consecutivos y durante mas del cincuenta por ciento de las horas de trabajo de esos tres meses, adquirirá automáticamente la categoría mayor en forma definitiva. Cuando el reemplazo se deba a licencias gremiales, servicio militar, accidente, enfermedad, vacaciones y/o maternidad, la adquisición automática de la categoría se operara transcurridos seis meses.

Art. 6° - La cobertura de vacantes creadas por egresos, ampliación de dotación o cualquier otra causa deberá efectuarse con sujeción a lo dispuesto en el artículo 90 del régimen legal que regula el contrato de trabajo. A tal efecto, el empleador abrirá un registro permanente de aspirantes propios o extraños al establecimiento. Producida la vacante, el empleador deberá realizar su cobertura con algunos de los inscriptos en el registro, estando obligado a preferir, en igualdad de condiciones, a los trabajadores del propio establecimiento, y entre estos a los que posean la categoría profesional mas cercana a la del cargo a ocupar. Igual derecho de preferencia tendrán los eventuales o temporarios respecto de los cargos efectivos y de prestación continua. El registro de aspirantes y las inscripciones que en el se efectúen serán publicitadas en las pizarras del establecimiento y las promociones en la misma forma o informados por la oficina de personal y simultáneamente comunicados por escrito a la organización sindical respectiva, por intermedio de sus representantes en la comisión paritaria local. En la determinación de los resultados se tendrá en cuenta la aptitud fisico-técnica del aspirante y su idoneidad, así como su dedicación, iniciativa y aquellos antecedentes de orden disciplinario que se refieren estrictamente a la prestación del servicio sin perjuicio de lo dispuesto por el artículo 75 del régimen legal citado. Se prescindirá por completo de todo antecedente o circunstancia de índole política o sindical.

CAPITULO IV

REMUNERACIONES Y BONIFICACIONES

Art. 7° - El salario de los trabajadores de la carne es el que se consigna en las tablas que constituyen el Anexo B(1), el que forma parte integrante de esta convención colectiva. Dicho salario incluye el importe de las bonificaciones correspondientes a la antigüedad, así como los aumentos dispuestos por el decreto-ley 19220/71, ley 20517 y decretos 1012/74, 1448/74, 572/75 y 796/75 y los convenidos localmente y los pactados interindividualmente, excluyendo los adicionales de índole funcional a que se refiere el artículo 11. La participación del Ministerio de Trabajo en esta convención, sirve para salvar el condicionamiento establecido por el artículo 155 de la ley 20744. En consecuencia, las asignaciones por salario familiar, vacaciones, licencias pagas, se liquidaran en un solo recibo, juntamente con el haber salarial.

Art. 8° - Cuando un trabajador sea ocupado en una tarea de menor clasificación que la propia continuara percibiendo el jornal que corresponda a su categoría profesional. Cuando fuere ocupado en una tarea de mayor clasificación percibirá la remuneración correspondiente a la misma durante todo el tiempo en que la desempeñe.

CAPITULO V

REMUNERACIONES VINCULADAS A LA PRODUCTIVIDAD Y METODOS PARA LOGRAR EFICIENCIA Y CALIDAD EN LA PRODUCCION

Art. 9° - Lograr un alto nivel de eficiencia, productividad y calidad constituye uno de los propósitos del presente convenio. A tal efecto, podrán propiciarse sistemas de remuneración basados en la productividad debiendo sus modalidades ser establecidas de común acuerdo en la comisión paritaria local y comunicados a la Comisión Paritaria Central para su información. El incumplimiento de estos requisitos vedara a las empresas poner en practica tales sistemas, salvo el supuesto previsto en el ultimo párrafo de este mismo artículo. En aquellos establecimientos o secciones donde se haya establecido el trabajo -a destajo- o -a premio-, cuando deba llevarse a cabo una producción no tarifada y no se logre acuerdo en sede local, los trabajadores estarán obligados a realizar el trabajo de que se trate, rigiendo provisoriamente las tarifas o primas propuestas por el empleador. En tal caso, la comisión paritaria local, cuando cualquiera de las partes considere agotada la negociación, elevara de inmediato las actuaciones a la Comisión Paritaria Central para que esta resuelva el diferendo. Si en el termino de diez días a partir de la recepción de los antecedentes la Comisión Paritaria Central tampoco formara decisión, las partes elevaran sus respectivos informes y la cuestión se someterá al voto decisorio del funcionario que la presida, el que deberá pronunciarse por resolución fundada dentro de los cinco días de notificado. Tanto la decisión de la Comisión Paritaria Central como, en su caso, el voto del presidente, serán inapelables y

de cumplimiento obligatorio, debiendo, eventualmente, reajustarse a las tarifas y premios ya abonados y los que deban abonar posteriormente del modo que resulte de la resolución.

Art. 10 - Para que puedan establecerse sistemas de remuneración basados en la productividad, deberán ajustarse a las siguientes pautas:

- a) determinar una base de producción estimada como normal, cuya realización deberá bastar para que cada trabajador obtenga una remuneración no inferior a la correspondiente a su categoría profesional en una jornada normal y que considerara la producción exigible;
- b) establecer las tarifas o primas en relación con la categoría profesional de cada trabajador, conforme a la clasificación de tareas que integra esta convención(2);
- c) determinar el límite máximo de productividad posible.

Art. 11 - Los sistemas de remuneración basados en la productividad actualmente en uso, que no se adecuen a las disposiciones precedentes, deberán ser modificados y ajustados a las mismas en el plazo máximo de noventa días a partir de la fecha en que entre en vigencia esta convención. Mientras tanto, las primas, premios y/o tarifas de destajo inherentes a aquellos sistemas, que estuvieren vigentes al 31 de mayo de 1975, se incrementaran en un 80% (ochenta por ciento), con excepción de las que consistieran en una relación porcentual referida al salario. Aquellos destajistas que a la misma fecha percibían lo correspondiente a las tarifas convenidas, con mas los importes fijos mensuales resultantes del decreto-ley 19220/71, ley 20517 y decretos 1012/74, 1448/74, 572/75 y 796/75 continuaran percibiendo dicho monto fijo incrementado en un 80%. Ello sin perjuicio de que las partes, localmente, puedan acordar la incorporación de lo percibido en tal concepto a los nuevos valores que en el futuro, eventualmente se establezcan. En igual proporción se incrementaran los valores vigentes al 31 de mayo de 1975 de los adicionales de índole funcional acordados con carácter general que hubiesen sido instituidos antes del 1 de junio de 1973 para tareas o sectores de trabajo determinados.

CAPITULO VI

BONIFICACIONES ESPECIALES

Art. 12 - Los adicionales que las empresas abonaban hasta el 31 de mayo de 1975 en concepto de trabajo en ambientes cuya temperatura sea de 0° o menos, se incrementaran en un 80%, no pudiendo el nuevo monto ser menor de \$ 0,43 por hora efectivamente trabajada en esas condiciones. Los adicionales por otras temperaturas que, al 31 de mayo de 1975, se estuvieren abonando, se incrementaran en un 80% sobre los valores vigentes a la misma fecha.

Art. 13 - El personal que preste servicios durante mas del 50%, como mínimo, del tiempo trabajado en la quincena, en ambientes cuya temperatura exceda de 37° percibirá una bonificación de \$ 0,47 por hora, según determinación que efectuara la Comisión Paritaria Local con arreglo a las condiciones que a continuación se indican. La comisión paritaria local deberá establecer respecto de cuales secciones o trabajos se aplicara esta bonificación, teniendo en cuenta:

- a) que esa temperatura interior sea producida por la naturaleza de los trabajos y los elementos utilizados;
- b) que exceda de la temperatura media mensual de la zona en que este ubicado el establecimiento por lo menos 5°.

Art. 14 - A los cobradores, pagadores, corredores de cobranzas, repartidores o cajeros, que reciban dinero en efectivo del público y/o clientes, se les acordara un adicional de acuerdo a las escalas que se detallan: hasta \$ 21.600 les corresponden \$ 16,92; de \$ 21.601 hasta \$ 54.000 les corresponden \$ 25,38; de \$ 54.001 hasta \$ 108.000 les corresponden \$ 67,66; de \$ 108.001 hasta \$ 216.000 les corresponden \$ 112,79, y de \$ 216.001 en adelante les corresponden \$ 163,53; estos valores se entienden en pesos ley 18188 y están referidos a periodos mensuales. El empleador deberá otorgar obligatoriamente recibo por todo valor que le sea entregado.

Art. 15 - El personal de guardia afectado a turnos rotativos que debe atender las labores de mantenimiento y/o producción, percibirá una bonificación equivalente al 15% de su remuneración total quincenal, como

compensación de las modalidades especiales de su labor, consistentes en la prestación de servicios en días sábados después de las 13 horas, domingos, feriados nacionales y cambios de turno. Su ausencia injustificada, en los días aludidos, causara la pérdida de la parte proporcional del importe quincenal resultante de esa bonificación. Las empresas que a la fecha tuvieran un sistema de compensación especial para este personal, aplicaran el mas favorable al trabajador.

Art. 16 - El trabajador que deba prestar servicios fuera de su lugar habitual, en forma ocasional, por un lapso superior a 15 días corridos, y que le implique fijar su residencia fuera de su domicilio particular, percibirá una bonificación del 50% de su remuneración. Esta bonificación es adicional al importe que corresponda por viáticos.

CAPITULO VII

PREMIO POR ASISTENCIA

Art. 17 - Todo personal que trabaje el ciento por ciento de las horas hábiles de cada quincena conforme a la modalidad de la sección de cada empresa, percibirá como premio a la asistencia la suma de \$ 100 por quincena. No se considerara falta a los efectos de la percepción de este premio los siguientes casos: goce de vacaciones anuales y licencias establecidas por ley; ausencias autorizadas por falta de trabajo; día del trabajador de la carne; ausencia por ser dador de sangre, conforme artículo 55, inciso c), y licencias por fallecimiento de un familiar de primer grado o cónyuge. Aquellas empresas que, por convenio debidamente homologado, tuvieran dicho premio establecido con el requisito de puntualidad, mantendrán esa estructura.

CAPITULO VIII

GARANTIA HORARIA

Art. 18 - Las empresas abonaran a su personal obrero un importe mínimo quincenal de horas de trabajo según lo tengan convenido y aplicado cada una de ellas para sus respectivos establecimientos. Ello no obstante, la cantidad de horas garantidas en ningún caso será inferior a setenta quincenales, de modo tal que en aquellos establecimientos que hubieren aplicado un numero inferior, este queda elevado a dicho mínimo a partir del 1 de junio de 1975. Se da por entendido que la remuneración del trabajador con garantía establecida por cabezas o por piezas no será en ningún caso inferior a la que le corresponda por la aplicación del régimen de garantía horaria. Esta garantía horaria se abonara sobre la base de los jornales básicos establecidos en la respectiva tabla salarial. Los feriados nacionales obligatorios y pagos que determinan las reglamentaciones legales, no serán incluidos a los efectos de determinar los cómputos de garantía quincenal. Tampoco se incluirán los importes correspondientes a horas extras, ya fueren trabajadas en días hábiles, sábados por la tarde, domingos o feriados nacionales contra la garantía horaria quincenal ni los recargos correspondientes a las mismas. Por el contrario, serán considerados como tiempo trabajado a efecto de computarlos contra la garantía, los ocho minutos que establecen las disposiciones legales para el trabajo nocturno y los veinte minutos por hora para las tareas insalubres. El personal mensualizado incluido en este convenio se registrará por la legislación vigente a los efectos del pago de la garantía horaria.

En los frigoríficos total o parcialmente zafreos, se mantendrá el numero de horas actualmente garantidas y su forma de computarlas y liquidarlas con la siguiente aclaración: al iniciarse la zafra la garantía horaria se aplicara a medida y en la fecha en que el personal tome trabajo, en su respectiva sección. Al terminar la zafra los beneficios de la garantía iran cesando en la medida y en la fecha en que el personal egrese de su respectiva sección. El monto de los salarios que perciban los trabajadores en concepto de garantía horaria no podrá ser inferior al importe establecido en el decreto 1639/75, artículo 4°, o al que en el futuro se establezca por igual concepto.

Lo convenido en esta cláusula será tenido por reglamentación valida, en lo pertinente, de lo dispuesto sobre la materia por la legislación que a ella se refiere.

CAPITULO IX

REMUNERACION DE LA ESPECIALIDAD

CORREDORES

Art. 19 - Se denomina -corredores- al personal que tiene a su cargo la oferta de los productos que las empresas elaboran y/o venden para consumo en el país. Su remuneración se compondrá de un -básico-, mas una parte variable denominada -comisión- que será diferenciada con respecto a -ventas- y -cobranzas- en aquellos casos en los cuales se cumplan ambas tareas.

Art. 20 - El -básico- será convenido entre cada empresa y la representación sindical respectiva. Dicha remuneración no será inferior a \$ 2.700 mensuales, con mas los diferenciales por antigüedad según surge de la tabla salarial correspondiente a -empleado de sexta categoría- contenida en el Anexo B(1), o sea \$ 80 mensuales cada dos años.

Art. 21 - Los corredores que a la vigencia de esta convención colectiva están en relación de dependencia, percibirán en concepto de -básico- el monto fijo que cada uno de ellos percibía al 31 de mayo de 1975 con mas el importe que resulte de incrementar en un 80% el promedio mensual de todo lo percibido en el semestre que finalizo en la fecha indicada en concepto remuneratorio excluido el sueldo anual complementario. Esta nueva remuneración -básica- en ningún caso será inferior a la señalada en el artículo anterior. Los adicionales por antigüedad tal como surgen de la tabla salarial de -empleado de sexta categoría-, se adicionaran a la remuneración -básica-.

Art. 22 - Las comisiones, régimen de viáticos y compensaciones por uso de vehículo propio, serán también convenidas entre la empresa y la representación sindical respectiva.

Art. 23 - En el caso que, sumados el -básico- y la remuneración resultante de -comisiones- no se alcanzara la remuneración de un empleado de -sexta categoría- con el máximo de antigüedad, los corredores percibirán el importe que corresponda a la misma.

Art. 24 - Las empresas ajustaran su actuación a lo estipulado en lo especifico, por la ley 14546 -ley de viajantes-, sin perjuicio de lo que al respecto pueda convenirse localmente.

CAPITULO X

REMUNERACION DE LA ESPECIALIDAD

CONDUCTORES Y ACOMPAÑANTES

DE LARGA DISTANCIA

Art. 25 - Los conductores que deban efectuar transporte de larga distancia o sea, el que se efectúa hacia o desde un punto situado a mas de 100 km. del lugar habitual de trabajo, percibirán como bonificación especial el importe de \$ 0,24 (veinticuatro centavos) por cada kilometro recorrido. El acompañante percibirá \$ 0,12 (doce centavos) por igual concepto. Este adicional sustituirá el pago de horas suplementarias independientemente de que tales horas hayan sido trabajadas o no en forma efectiva, naciendo el derecho a su percepción, por el hecho mismo de haberse efectuado el recorrido.

Art. 26 - La bonificación a que se refiere el artículo anterior, integra la remuneración a todo efecto y debe ser abonada mensualmente y en forma conjunta con los demás rubros que la componen.

Art. 27 - El conductor y acompañante que deban efectuar transporte a larga distancia, percibirán también un viático especial, además del establecido con carácter general, equivalente a \$ 0,10 por kilometro recorrido, sin rendición de cuentas, cada uno.

CAPITULO XI

REGIMEN DE VIATICOS Y OTRAS EROGACIONES

Art. 28 - El personal que en razón de su actividad deba trasladarse a otro lugar que el habitual, percibirá el costo del transporte que dicho traslado le signifique.

Art. 29 - El personal que en razón de su actividad deba comer fuera de su lugar habitual, percibirá un monto de hasta quince pesos por desayuno o merienda, y de hasta sesenta pesos por almuerzo o cena, debiendo presentar los correspondientes comprobantes de gastos.

Art. 30 - El personal que en razón de su actividad deba pernoctar fuera de su domicilio particular, percibirá el importe que demande el correspondiente gasto de estadía, debiendo presentar los correspondientes comprobantes. Cuando la estadía excediera de cuatro días corridos, le serán reconocidos los gastos de limpieza de ropa. En los casos previstos por este artículo y los dos anteriores el trabajador podrá solicitar el anticipo de los fondos necesarios, sin perjuicio del reajuste que posteriormente deba efectuarse dentro de los límites establecidos y de conformidad con los respectivos comprobantes.

Art. 31 - Cuando el trabajador comisionado enferme o se accidente, sea o no necesaria su internación, la empresa soportará todos los gastos inherentes a su adecuada atención médica y los demás que se originen en la misma circunstancia. La necesidad de internación será establecida por un médico estatal o, en su defecto, por el que intervenga en el caso. Esta obligación deberá ser soportada por la empresa en la medida en que no pueda ser atendida por la obra social correspondiente, y sin perjuicio del derecho del empleador a ejercitar el control que estime pertinente. Asimismo la empresa reconocerá y abonará los gastos que demande el traslado de un familiar al lugar donde se encuentre el trabajador enfermo o accidentado, su estadía y posterior regreso, en tanto que el estado del mismo lo requiera.

Art. 32 - Cuando el trabajador comisionado falleciere, el empleador soportará los gastos que demande el traslado de sus restos al lugar del domicilio y los que se originen en el traslado, estadía y regreso de hasta dos de sus parientes o personas encomendadas por estos, a tal fin.

CAPITULO XII

ACTUALIZACION AUTOMATICA DE LAS

BONIFICACIONES Y COMPENSACIONES

ESTABLECIDAS

Art. 33 - Los importes que deban abonarse por aplicación de lo establecido en los artículos 11, 13, 14, 17, 20, 21, 22, 25, 27 y 29 se reajustarán en la misma oportunidad y proporción en que se modifiquen los salarios establecidos en esta convención.

CAPITULO XIII

JORNADAS Y DESCANSOS

Art. 34 - Las empresas fijarán y/o modificarán los horarios de trabajo dentro de los límites y modos de distribución autorizados por las leyes 11544, 20744 y decretos reglamentarios.

Regirán además las siguientes especificaciones:

a) Observancia estricta de la pausa mínima de doce 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 solo podrá abandonarlo, dentro de su horario, con la autorización del supervisor.

c) El personal tendrá asegurado el tiempo necesario para atender las necesidades fisiológicas y fatiga, en cuanto a lo que se entiende por tal en los estudios de tiempo.

d) Los cambios de horario que resulten pertinentes, se harán saber al personal afectado con setenta y dos horas de anticipación cuando impliquen cambio de turno y serán comunicados a la comisión paritaria local con la misma antelación. En casos de excepcional urgencia, motivados por circunstancias imprevisibles, este plazo podrá reducirse.

Art. 35 - El descanso compensatorio que deba otorgarse al personal que ocasionalmente preste servicios después de las 13 horas del día sábado y antes de las 24 horas del día domingo, se trate o no de horas suplementarias, será remunerado como una jornada normal. Exceptuase al personal comprendido en el artículo 15, excepto cuando este, ocasionalmente, deba trabajar en el lapso de descanso semanal que le correspondiera como propio en razón de la modalidad especial de su prestación de servicios.

CAPITULO XIV

ENFERMEDAD, ACCIDENTES Y MATERNIDAD

Art. 36 - En los casos de accidentes de trabajo que ocasionen incapacidad temporal, el trabajador afectado percibirá la totalidad de su remuneración desde la fecha del siniestro, y por el termino de la ley.

Art. 37 - En el supuesto de controversia acerca de la asignación de tareas adecuadas, conforme al artículo 229 del régimen aprobado por la ley 20744, se estará a lo que dictamine, en calidad de arbitro, la autoridad medica oficial competente, la que deberá hacerlo, previa audiencia de los médicos del trabajador y de la empresa. Ello, sin perjuicio de que las partes establezcan de común acuerdo en sede local, el hospital regional o policlinico que dilucide la diferencia de opiniones en reemplazo de la autoridad medica oficial.

Art. 38 - En caso de enfermedad, el trabajador deberá dar aviso dentro de las cuatro horas de la iniciación del turno respectivo. Si la comunicación se efectuara personalmente, por si o por interpósita persona, se le entregara constancia del aviso. Si la comunicación se efectuase por telegrama, este deberá ser remitido dentro del lapso ya mencionado y, en todos los casos, suministrars los datos necesarios para la identificación del enfermo y su domicilio, si no fuera el registrado en la empresa. La omisión del aviso no significara la perdida del salario en tanto se acredite debidamente la enfermedad en los términos y condiciones del artículo 226 del régimen regulador del contrato de trabajo. El trabajador deberá hallarse en su domicilio cuando acuda el visitador medico, excepto en el caso de que hubiera debido ausentarse para su tratamiento, circunstancia que deberá acreditar. No obstante, si considerase estar en condiciones de asistir al consultorio medico de la empresa, así deberá hacerlo dentro del horario de funcionamiento del mismo. En los turnos que se inicien entre las 22 y las 4 horas, las notificaciones deberán hacerse antes de las 8 horas.

Art. 39 - El empleador podrá controlar las ausencias por enfermedad, pero si no lo hiciere, estará a lo que resulte del certificado expedido por el profesional consultado por el trabajador, conforme lo establece el artículo 227 de la ley 20744. Efectuado el contralor, y en caso de discrepancia, la misma será sometida al mecanismo arbitral previsto en el artículo 37. La opinión del medico enviado por el empleador deberá hacerse constar en un certificado que entregara al trabajador en el acto de examinarlo. Ambos certificados deberán contener como requisitos para su validez:

- a) fecha de examen;
- b) naturaleza de la dolencia o sintomatologia;
- c) en su caso, necesidad de guardar reposo con abstinencia de trabajo y lapso de aquel;
- d) fecha de extensión del certificado;
- e) firma y aclaración de profesional y matricula.

Art. 40 - La trabajadora en estado de gravidez tendrá derecho a que se le acuerde un cambio provisional de tareas y/o de horario si su ocupación habitual perjudicare el desarrollo de la gestación, según certificación medica, sin mengua de su remuneración ni categoría profesional. En caso de discrepancia acerca de la asignación de tareas se procederá conforme a lo reglado en lo pertinente en el artículo 37.

Art. 41 - 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.

CAPITULO XV

EQUIPOS E IMPLEMENTOS DE TRABAJO.

HIGIENE, SALUBRIDAD Y SEGURIDAD

Art. 42 - Las empresas suministrarán a todo su personal y sin cargo alguno, los equipos de trabajo que se especifiquen en este capítulo. La ropa de trabajo y los elementos de seguridad y/o higiene que las empresas suministren serán de uso obligatorio por parte del personal involucrado a cuyo cargo estará la conservación e higiene de los mismos. Para los casos que se estime conveniente, las empresas podrán implantar sistemas especiales de limpieza para la indumentaria y/o elementos provistos, los que quedarán a cargo de las mismas. No será obligatoria la entrega de otra ropa de trabajo que la que corresponda a su función habitual, al personal que no realice tareas permanentes en los lugares en que se suministren aquellas en forma general o por exigencias sanitarias. Los equipos dados de baja tendrán el destino que los usos y costumbres de cada establecimiento le tienen asignado. La cantidad de elementos a suministrar se ajustará a los que en cada caso se especifique.

Art. 43 - Equipo para personal que se desempeña en cámaras frías:

1.a) un par de botas de goma o un par de botas de cuero con abrigo, según temperatura, las que serán reemplazadas cada vez que su estado requiera;

b) tres pares de medias de lana cada seis meses o dos juegos de plantillas térmicas, que se entregaran juntamente y serán reemplazadas cada vez que su estado lo requiera;

c) un pasamontañas, el que será reemplazado cada vez que su estado lo requiera;

d) una tricota de lana sin mangas y una campera de paño impermeable cerrada y con cuello o, en sustitución de ambas prendas, un abrigo térmico similar al usado actualmente en los establecimientos Swift, los que serán reemplazados cada vez que su estado lo requiera;

e) dos juegos de pantalón y blusa, o mamelucos blancos, por año, que se entregaran juntamente;

f) guantes y/o manoplas con abrigo, que serán reemplazados cada vez que su estado lo requiera.

Equipo para personal de mantenimiento:

2.a) dos juegos de pantalón y blusa por año, que se entregaran juntamente;

b) un par de botines con puntera reforzada.

Cuando se trate de soldadores -eléctrica o autógena- a lo indicado en los puntos a) y b) precedentes se agregará:

c) una campera de cuero;

d) un delantal largo de cuero;

e) guantes con mangas largas de cuero;

f) polainas de cuero.

Los elementos indicados en los cuatro incisos precedentes serán reemplazados cada vez que su estado lo requiera.

Equipo para personal de producción:

3.a) dos juegos de pantalón y blusa o mamelucos y cofia blancos por año, que se entregaran juntamente;

b) un par de botas de goma, que se reemplazara cada vez que su estado lo requiera.

Equipo de trabajo para personal que se desempeñe en ambientes cuya temperatura sea de 0° a 12°C:

4.a) dos juegos de pantalón y blusa o mamelucos de tela gruesa de algodón, por año, que se entregaran juntamente;

b) dos pares de plantillas térmicas que se entregaran juntamente y se reemplazaran cada vez que su estado lo requiera;

c) un par de botas de goma que se reemplazara cada vez que su estado lo requiera.

Los equipos indicados deberán ser provistos en el plazo de sesenta días. Aquellas empresas que ya suministren total o parcialmente estos equipos, computaran los periodos de entrega a partir de la fecha de las ultimas que, respectivamente, hubieran efectuado.

Art. 44 - En el caso de las tareas y/o secciones no mencionadas en el articulo precedente, las comisiones paritarias locales determinaran la ropa que deberá ser provista por el empleador. De no poder formar decisión, se elevaran las actuaciones a la Comisión Paritaria Central para que decida en definitiva.

Art. 45 - Las empresas también suministraran sin cargo alguno la totalidad de las 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 con una estimación prudente y razonable de su vida útil contra entrega del usado. En las comisiones paritarias locales podrá convenirse que el trabajador utilice determinadas herramientas de su propiedad. En los casos en que esta modalidad estuviese acordada, podrá mantenerse previo acuerdo sobre el monto de la compensación. El trabajador no estará obligado, aun mediando acuerdo local en tal sentido, a utilizar elementos de su propiedad.

Art. 46 - Los servicios médicos y los de guardería infantil que corresponda sostener a la empresa, se registrarán por las normas hasta ahora aplicables a cada establecimiento. Todo ello sin perjuicio de la observancia de las disposiciones legales y reglamentarias correspondientes a cada jurisdicción.

Art. 47 - Cuando las empresas sometan a los aspirantes a ingresar a un examen físico que implique gastos, los mismos serán por cuenta del empleador.

Art. 48 - La Comisión Paritaria Central esta facultada para dictar resoluciones en miras a disponer la adopción de medidas tendientes a proteger la salud y/o seguridad de los trabajadores, ya sea con carácter general, o en particular para determinados establecimientos. A tal fin podrá, previo aviso, efectuar las inspecciones y pruebas que estime conducentes. Cuando no mediere acuerdo, a petición de cualquiera de las partes, estará obligada a remitir las actuaciones respectivas al organismo competente del Ministerio de Trabajo de la Nación, con todos los antecedentes del caso, recabando de dicha autoridad la pertinente decisión. En su esfera, iguales facultades asisten a las comisiones paritarias locales, las que en caso de desacuerdo deberán elevar las actuaciones a la Comisión Paritaria Central y esta actuar de conformidad a lo establecido. Las disposiciones que se adopten en virtud de este articulo serán obligatorias para los empleadores y trabajadores comprendidos.

CAPITULO XVI

PRESTAMOS, TRANSFERENCIAS Y EGRESOS

Art. 49 - Cuando las circunstancias lo hagan necesario, las empresas podrán disponer prestamos y transferencias a otras secciones y/o tareas. A tal efecto, se procederá a trasladar primeramente al personal menos antiguo, computando la antigüedad dentro de cada categoría y en la sección, con excepción de los operarios iniciales y peones prácticos cuya antigüedad se computara solamente en la sección. Cuando se tratare de personal transferido o prestado a cámaras frías, será avisado el día anterior, salvo que el interesado consienta en ser trasladado en el día y siempre que, en este ultimo caso, contare con el equipo adecuado. El personal de cámaras frías podrá ser trasladado de una cámara a otra o a cualquier otra sección sin previo aviso.

Art. 50 - Cuando fuere necesario efectuar cualquier clase de reducciones de personal por falta o disminución de trabajo, se computara, en todos los casos, la antigüedad total del mismo. El personal de hasta cinco a-os de antigüedad tendrá salida por sección. Se considerara por separado al personal

administrativo. El personal obrero de oficio (medio oficiales, oficiales de primera y segunda y especializados) tendrá salida por oficio. Las excepciones al régimen descrito se establecerán en cada establecimiento con las normas que se hayan aplicado hasta el momento.

CAPITULO XVII

TRASLADOS, ADSCRIPCIONES, PERMUTAS,

COMISIONES Y OTRAS CONDICIONES

DE TRABAJO

Art. 51 - El trabajador tendrá derecho a solicitar cambio de destino, sin mengua de su categoría ni de su remuneración, y su petición será atendida, en la medida de lo posible, conforme al orden de prioridades que resulta de la siguiente enumeración de causales:

- a) Razones de salud propia.
- b) Razones de salud de un miembro del grupo familiar que conviva con el trabajador.
- c) Traslado del cónyuge.
- d) Otras causales atendibles (estudios, etc.).

Cuando se trate de cónyuges que se desempeñen para el mismo empleador y uno fuera trasladado a otro establecimiento, la petición de traslado a igual destino del restante se concederá automáticamente.

Art. 52 - Las permutas solicitadas por trabajadores que realicen igual tarea en distintos establecimientos o turnos de trabajo, serán otorgadas por el empleador salvo negativa fundada. Es privativo de este concederlas o denegarlas, cuando se trate de trabajadores de distinta categoría profesional, 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 años, excepto que mediaren razones de salud propia o de un miembro de su grupo familiar. Los gastos de cualquier naturaleza que ocasione el traslado, serán por cuenta de los peticionantes.

Art. 53 - Cuando un trabajador sea trasladado en forma definitiva por orden de la empresa, y en condiciones que impliquen el cambio de su domicilio particular, deberá ser notificado con una anticipación mínima de treinta días y el empleador se hará cargo de los gastos que demande su traslado, el de su grupo familiar y el transporte de sus muebles y demás pertenencias. Durante los primeros treinta días de trabajo en el nuevo destino, se le abonará lo concerniente al régimen de viáticos anteriormente establecido. Todo ello sin perjuicio de las limitaciones consagradas por el artículo 71 del régimen aprobado por la ley 20744.

CAPITULO XVIII

CONDICIONES ESPECIFICAMENTE REFERIDAS

A LA ESPECIALIDAD "PERSONAL DE CARGA

Y DESCARGA"

Art. 54 - El personal que trabaja en carga y descarga de barcos de ultramar, de cabotaje o lanchas, camiones o vagones, etc., deberá manipular todo tipo de productos que ingresen/egresen al/del establecimiento. Cuando no exista una labor específica para realizar podrá ser trasladado a otra sección y/o tarea, con las limitaciones y requisitos establecidos en esta convención y sin mengua de su remuneración real, incluidos los adicionales que correspondieran a su tarea habitual. Se aclara que el personal que efectúe tareas de carga y descarga en muelles y bodegas de barcos y/o lanchas -comúnmente denominados "estibadores"-, esta comprendido en esta convención colectiva y su régimen de trabajo se subordinará a las normas estipuladas en la misma, o a las que en su consecuencia pudieran convenirse localmente o estuvieren ya acordadas.

CAPITULO XIX

LICENCIAS ESPECIALES Y OTROS BENEFICIOS

Art. 55 - Las empresas concederán al personal permisos pagos en los casos y durante los periodos que se detallan seguidamente:

- a) Cuatro días corridos en caso de fallecimiento de cónyuge o de la persona con la cual estuviera unido en aparente matrimonio, padres e hijos.
- b) Dos días corridos, en caso de fallecimiento de hermano.
- c) Un día hasta tres veces al año a los dadores de sangre; cuando el personal concurra a donar sangre deberá presentar los certificados correspondientes.
- d) Por nacimiento de hijos, dos días corridos.
- e) Por matrimonio, diez días corridos.
- f) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos días corridos por examen, con un máximo de diez días por año calendario.
- g) Por mudanza, un día por año calendario.
- h) Por extracción dentaria, un día con certificación medica que así lo prescriba.

Art. 56 - El empleador vendera al trabajador los productos que elabore o venda al precio de venta mayorista, y en cantidad razonable para atender a sus necesidades familiares, y con las modalidades de entrega que fije cada establecimiento.

CAPITULO XX

DIA DEL TRABAJADOR DE LA CARNE

Art. 58 - El 10 de junio de cada año "Día del Trabajador de la Carne", será considerado, a todo efecto, como incluido en el régimen de los feriados nacionales obligatorios.

CAPITULO XXI

APORTES Y CONTRIBUCIONES

Art. 59 - Ratificase que, con el carácter de contribución sindical y en los términos del artículo 36 de la ley 20615, rige el aporte del 1/2% (medio por ciento) del total de la remuneración y a cargo de todos los trabajadores comprendidos, cuya retención se autorizara por resolución 14/75 de la Dirección Nacional de Asociaciones Profesionales. En consecuencia, la totalidad de los empleadores esta obligada a retener el importe correspondiente y a depositarlo a la orden de la Federación Gremial del Personal de la Industria de la Carne y sus Derivados, en la cuenta corriente 560/9, del Banco Sindical S.A. La respectiva boleta de deposito será el único comprobante valido del cumplimiento de esta obligación, la que deberá efectividades dentro de los quince primeros días de cada mes.

Art. 60 - Mantiene en plena vigencia el mayor aporte preexistente destinado a la obra social de las asociaciones de primer grado que invistan la calidad de afiliados a la Federación Gremial del Personal de la Industria de la Carne y sus Derivados, el que se ajusta a lo dispuesto por los artículos 5° y 9° del decreto-ley 18610. En consecuencia, los empleadores retendrán a todo el personal un importe equivalente al 1 1/2% (uno y medio por ciento) del total de sus remuneraciones y lo depositaran dentro de los primeros quince días de cada mes en la cuenta que en cada caso indique la asociación de primer grado de que se trate. Aquellos empleadores cuyo personal carezca de organización sindical de primer grado que los represente o que, aun existiendo, no reúna las condiciones necesarias para percibir este aporte, ingresaran el importe respectivo a la orden de la Federación, en la cuenta bancaria 562/3 del Banco

Sindical S.A., la que lo destinara a la finalidad expresada en beneficio de los trabajadores aportantes. La pertinente boleta de deposito será el único comprobante del cumplimiento de esta obligación.

Art. 61 - Establécese por única vez una contribución a favor de la Federación Gremial del Personal de la Industria de la Carne y sus Derivados a cargo de la totalidad de los trabajadores comprendidos en este convenio, consistente en la suma de \$ 500. Los empleadores actuaran como agentes de retención de dicho importe, el que deberá retenerse de los haberes de la segunda quincena del mes que tenga lugar la homologación del presente convenio. Los importes retenidos deberán ser depositados a la orden de la citada Federación, dentro de los diez días de efectuada la retención en la cuenta corriente 560/9 del Banco Sindical S.A. Esta contribución se establece en los términos del artículo 8° de la ley 14250 y con sujeción a lo dispuesto por el artículo 41 de la ley 20615.

CAPITULO XXII

PROCEDIMIENTOS Y ORGANOS DE RELACION

Art. 62 - La Federación, las cámaras signatarias y las empresas que por si suscriban el presente convenio, se obligan recíprocamente a procurar el fiel cumplimiento de las disposiciones pactadas en lo que respecta a sus respectivos afiliados.

Art. 63 - En los establecimientos que cuenten con mas de ciento cincuenta trabajadores podrá designarse hasta un delegado y un subdelegado del personal por cada ciento cincuenta trabajadores. La entidad sindical al efectuar las correspondientes notificaciones, precisara el ámbito comprendido por la representación otorgada y el termino del mandato. En los establecimientos de hasta ciento cincuenta trabajadores se aplicara el sistema de representación previsto por las normas legales y reglamentarias vigentes.

Art. 64 - Los reclamos que creyere necesario efectuar el personal deberán ser formulados en primer termino ante el supervisor inmediato. De no arribarse a una solución satisfactoria, podrá recurrir a su delegado para la posterior substanciación del problema por la vía que corresponda. Es obligación de las empresas lograr que el personal de supervisión, en todos los niveles, advierta que su función incluye el deber de recibir tales reclamaciones y atenderlas respetuosamente, as' como el de reconocer en todo momento y a todo efecto, en los delegados y autoridades sindicales, a los representantes legítimos del personal.

Art. 65 - En cada establecimiento funcionara una comisión paritaria local, integrada como mínimo por dos representantes por cada parte hasta mil trabajadores, tres representantes desde mil uno hasta dos mil, cuatro representantes desde dos mil uno hasta tres mil y cinco representantes a partir de tres mil uno. Las empresas concederán licencia especial remunerada a uno de los representantes sindicales cuando el numero de trabajadores del establecimiento exceda de doscientos y no pase de ochocientos y a dos cuando supere los ochocientos. Los restantes representantes sindicales no sufrirán mermas o descuentos referidos a su remuneración en razón de su asistencia a las reuniones de la comisión paritaria local. Las partes podrán designar igual numero de representantes suplentes que actuaran en reemplazo de los titulares cuando las circunstancias lo exijan. En su primera reunión la Comisión Paritaria local designara los días y horas de sus sesiones ordinarias. Las extraordinarias se realizaran a pedido de cualquiera de las partes.

Art. 66 - La estabilidad especial establecida por la ley 20615 con relación a los representantes gremiales, se entenderá que comprende, sin perjuicio de los supuestos que dicha norma prevé, a los integrantes del Congreso, Comité Central Confederal y Consejo Directivo de la Confederación General del Trabajo. Asimismo, en los establecimientos cuyo personal carezca de organización sindical representativa, serán tenidos por representantes del personal, a todo efecto, los trabajadores que en ese carácter designe la Federación. En tal caso esta deberá cumplimentar los requisitos que prescriban las normas aplicables y los designados gozaran de la garantía de estabilidad especial bajo el amparo de la personería gremial de la misma Federación.

Art. 67 - La comisión paritaria local es esencialmente el órgano que expresa la comunidad de objetivos de ambas partes en cuanto al propósito de lograr el mejor desarrollo posible del proceso productivo, la armonía en las relaciones laborales y el bienestar de los trabajadores en ocasión y con motivo de su labor. Es también el órgano llamado a asegurar el cumplimiento de las disposiciones del presente convenio y a

desempeñarse como auxiliar de las Autoridades de Aplicación en relación con sus cláusulas y con el conjunto de la legislación laboral. Tiene, además, la misión de solucionar todo conflicto que afecte la normalidad de las relaciones laborales y de abocarse al conocimiento de todas las cuestiones que específicamente el presente convenio incluye en su competencia.

Art. 68 - Las comisiones paritarias locales disponen de todas las atribuciones necesarias para cumplimentar debidamente las finalidades especificadas en el artículo precedente. En consecuencia, las empresas deberán facilitar a las respectivas representaciones sindicales:

a) Un local adecuado, dentro del establecimiento, para el mejor cumplimiento de su cometido, en tanto las posibilidades materiales lo permitan.

b) Los muebles y útiles necesarios a esos fines, en su caso.

c) Cuando se suscitaren controversias en las relaciones laborales o se realicen inspecciones por la Autoridad de Aplicación en materia de trabajo, las empresas posibilitaran 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 regulan, quienes serán acompañados por las personas que la empresa designe.

d) Las empresas facilitaran en cada establecimiento y en lugar adecuado, un pizarrón para uso de los respectivos sindicatos. Todos los boletines, circulares, avisos, etc., no podrán ser colocados en otro lugar distinto de cada fábrica que en dicho pizarrón. Tales comunicados deberán emanar de la Federación o del sindicato local y referirse exclusivamente a temas inherentes a las relaciones laborales o actividades sociales desarrolladas por aquellas, en términos que no afecten la recíproca consideración entre las partes.

Art. 69 - La Comisión Paritaria Central de la Industria de la Carne tendrá carácter de órgano permanente. Estará integrada por nueve representantes titulares y otros tantos suplentes por cada parte y la presidirá el funcionario que designe el Ministerio de Trabajo. Sus funciones serán, además de las que establece la ley 14250, las que le asigna esta convención, las de ejercer su mediación conciliatoria en los conflictos colectivos que pudieran suscitarse con motivo de la aplicación del presente convenio y/o que, en general, afectaren el normal desenvolvimiento de las relaciones laborales de la industria, actuando también como órgano de apelación en todas las cuestiones que fueren de competencia de las comisiones paritarias locales y que no pudieran resolverse en el seno de las mismas, siempre que no se haya establecido un régimen decisorio especial. En el carácter últimamente indicado, su decisión será inapelable y de acatamiento obligatorio para todas las partes interesadas. La comisión deberá ser convocada por su presidente toda vez que tenga asuntos a tratar, cuando cualquiera de las partes lo soliciten o cuando aquel funcionario lo estime pertinente. Los representantes sindicales titulares dispondrán de licencia especial por el término de sus mandatos y percibirán normalmente sus remuneraciones a cargo de las respectivas empresas, rigiendo para los suplentes el mismo régimen establecido para los suplentes de las comisiones paritarias locales cuando deban sustituir a los titulares. Cada representación podrá disponer de dos asesores con voz pero sin voto y de igual número de asesores especiales cuando la naturaleza del tema a tratar lo aconseje. La Comisión Paritaria Central, en el término de noventa días, dictara su reglamento e instituirá un sistema decisorio que garantice la prontitud de sus pronunciamientos, previendo inclusive mecanismos arbitrales. Las decisiones que adopte en cumplimiento de esta cláusula se tendrán por incorporadas al convenio.

CAPITULO XXIII

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 70 - Los beneficios acordados en cada establecimiento, referidos a condiciones de trabajo, beneficios sociales, remuneraciones, y cualquier otro aspecto de las relaciones laborales, originados en convenios locales, convenios generales preexistentes o decisiones unilaterales del empleador, que no queden expresamente absorbidos por lo dispuesto en esta convención, quedaran subsistentes con las modalidades y condiciones vigentes.

Art. 71 - 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 notificación a ambas partes.

Art. 72 - En el orden local se podrán establecer acuerdos complementarios del presente. Sin embargo, en caso alguno se vulneraran las disposiciones de esta convención colectiva ni se disminuirán los beneficios y/o garantías que la misma acuerda a los trabajadores. El incumplimiento de esta condición ocasionara la nulidad de los acuerdos locales, en lo pertinente.

Art. 73 - Las empresas o establecimientos que comenzaren a operar en la actividad con posterioridad a la firma de esta convención colectiva deberán aplicar íntegramente sus disposiciones.

Nota: Se hace constar que debe tenerse por incorporado al artículo 18 de la convención colectiva concertada, el siguiente párrafo:

"Las empresas que anteriormente estaban comprendidas en el llamado convenio colectivo de la industria grande y que reconocían a su personal una garantía horaria quincenal de seis horas cuarenta minutos de lunes a viernes, y tres horas veinte minutos los días sábados, abonaran a partir de la fecha de vigencia de este instrumento convencional una garantía de ochenta horas quincenales."

Homologación de la Convención Colectiva de Trabajo 56/75

VISTO:

La convención colectiva de trabajo celebrada entre la "Federación Gremial del Personal de la Carne y sus Derivados" con "Empresas Integrantes de la Industria de la Carne" correspondiente al periodo 1 de junio de 1975 al 31 de mayo de 1976, y ajustándose la misma a lo determinado por la ley 14250 y su decreto reglamentario 6582/54, el suscripto en su carácter de Director Nacional de Relaciones del Trabajo, declara homologada dicha convención de acuerdo a los términos del artículo 1º del decreto 7260/59.

Con referencia a lo establecido en los artículos 59, 60 y 61, los mismos se ajustaran a las normas legales vigentes.

En lo referente a lo establecido en el artículo 3º de la convención colectiva de trabajo, deberán exceptuarse aquellos trabajadores que estén legítimamente incluidos en otras convenciones.

Por tanto, por donde corresponda, tómese razón y regístrese la convención colectiva de trabajo obrante a fojas 284/319. Cumplido, vuelva al Departamento Relaciones Laborales N° 6 para su conocimiento. Hecho, pase a la División Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos a fin de que proceda a remitir copia debidamente autenticada a la División General Control de Gestión -Departamento Publicaciones y Biblioteca- a efectos de las respectivas constancias determinadas por el artículo 4º de la ley 14250 y proceder al depósito del presente legajo, atento lo dispuesto en el mismo artículo de la norma legal citada.

[*:] Se entiende que la vigencia del presente convenio colectivo de trabajo se encuentra prorrogada hasta la celebración de otro convenio que lo sustituya

[1:] Se publica sin Anexo

[2:] La "Clasificación de tareas" no se publica

Acuerdo Complementario (Consumo)

ACUERDO DE FECHA 20/12/94 HOMOLOGADO POR DISPOSICION (D.N.R.T.) 1034 DE FECHA 8/2/95

ACTA ACUERDO

En la Ciudad de Buenos Aires, a los veinte días del mes de diciembre de mil novecientos noventa y cuatro, y siendo las dieciséis y treinta horas, comparecen en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación -Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo-, el señor Juan Alberto Pastorino; los señores Carlos Alberto Etchehun, Alberto Garcilazo, Juan Peretti, Jesus Blas Gemel, Ramon Perez, Horacio Oroño, Orlando Moscardo, Luis Mora, Armando Rambado, Juan Antonio Cesar, y los doctores Hugo Luis Gomez Cendra y Horacio Moavro en representación de la "Federación Gremial del Personal de la Industria de la Carne y sus derivados"; por una parte y por la otra lo hacen el doctor Armando Gualco juntamente con el señor Angel Aguilera, en representación de la "Cámara Argentina de la Industria Frigorífica", los doctores Dario Ravettino y Alberto Berardi por la "Cámara de Frigoríficos Regionales de la Provincia de Buenos Aires", y el doctor Jose Gabriel Vazeilles, en representación de la "Unión Industria Carnica Argentina".

Las partes manifiestan en forma conjunta que vienen por este acto a hacer entrega del acuerdo alcanzado conforme lo manifestado en la audiencia del día trece de diciembre pasado.

CAPITULO I

INGRESO INTEGRADO CONVENCIONAL

PRIMERO: Las partes acuerdan establecer un ingreso integrado convencional computable en el curso de cada mes calendario, para los trabajadores amparados en el convenio colectivo de trabajo 56/75 -rama consumo-, según planillas anexas 1 que forman parte de la presente y que se agregan como Anexos 1, 2, 3 y 4 respectivamente para cada categoría profesional, instituida en la convención colectiva.

Para la determinación del importe correspondiente del ingreso integrado convencional, se computaran los básicos, premios, presentismo, diferenciales por guardia y/o frío, horas garantidas, destajo, antigüedad y/o cualquier otro rubro que integre la remuneración. Las asignaciones familiares y las horas extras no integran el ingreso integrado convencional.

SEGUNDO: En aquellos casos en que el empleado u obrero no hubiere trabajado sin derecho a remuneración, se descontara dicho lapso en forma proporcional.

TERCERO: Para el caso que correspondiere realizar un ajuste para llegar al ingreso integrado convencional, el mismo se abonara conjuntamente con las remuneraciones del mes en que se hubieran devengado las mismas. Los trabajadores jornalizados lo percibirán con la segunda quincena.

CUARTO: Determinase el "ingreso integrado convencional" para los trabajadores amparados en el convenio colectivo de trabajo 56/75 -rama consumo- en las sumas resultantes en las planillas anexas(1) que forman parte integrante del presente acuerdo con vigencia a partir del día primero de diciembre de mil novecientos noventa y cuatro.

QUINTO: El presente acuerdo no modifica el régimen de garantía horaria actualmente vigente. El "ingreso integrado convencional", no se aplicara en los casos de aquellos establecimientos que hayan estado en inactividad total en el curso de una jornada laboral.

Se aclara que el presente acuerdo no puede ni debe dar lugar a la alteración de las condiciones y habitualidades de trabajo ya existentes. En los casos de aplicación de garantía horaria que correspondiere se procederá de la siguiente manera:

1) Se tomara el modulo correspondiente al trabajador conforme su categoría profesional y se dividirá por la jornada legal de trabajo.

2) Dicho resultado se multiplicara por la garantía horaria que corresponda.

SEXTO: Las partes tienen conocimiento que existen diversidad de incentivos y adicionales en cada uno de los establecimientos fabriles.

En tal virtud, señalan que el "ingreso integrado convencional" se aplicara en los casos o personas con relación a los cuales se cumplimenten los requisitos de los acuerdos locales o los usos y costumbres preexistentes para el cobro de los rubros correspondientes.

SEPTIMO: Queda entendido por las partes que este "ingreso integrado convencional" no puede ser base de ningún aumento o adicional de salario, ya sea establecido por el Estado o por convenios de parte, ya que se trata sola y simplemente de un valor referencial compuesto.

OCTAVO: Para el caso que el Estado otorgue aumentos salariales, se entenderá que todos los rubros que componen el "ingreso integrado convencional", tienen el carácter de "absorbibles" y no podrán servir de base para dicho aumento.

NOVENO: El presente acuerdo paritario no modifica ni restringe los acuerdos realizados con anterioridad entre las partes, ya sea a nivel nacional, o local, excepto en los aspectos considerados en el presente.

CAPITULO II

CAPACITACION PROFESIONAL

DECIMO: A los efectos de promover la capacitación y desarrollo del personal se establece:

a) Crear dentro de la Comisión Negociadora -rama exportación- un grupo de trabajo con el objeto de asesorar a las empresas y sindicatos en programas específicos de capacitación.

b) Desarrollar programas de tipo general que deberán ser implementados con el acuerdo específico de cada establecimiento y del sindicato local y de esta Federación.

c) Definir que los programas de capacitación que se establezcan en cada planta podrán ser de dos naturalezas:

1. Optativos: El trabajador podrá concurrir a los mismos y su asistencia no generará derecho a remuneración.

2. Obligatorios: La persona que concurra a seminarios teóricos y a actividades que no insuman esfuerzos físicos tendrá derecho a percibir el jornal correspondiente, pero dichas horas no serán computadas para la determinación de su jornada laboral ni generaran cargas sociales, ya que dicho pago por su naturaleza se considera "no remunerativo".

Cuando la capacitación se haga en su lugar de trabajo y este relacionada con la labor habitual o futura del mismo, percibirá su remuneración normal y habitual y las horas insumidas se computaran en forma normal.

d) Tanto las empresas como la Federación deberán trabajar preferentemente sobre los siguientes temas: seguridad industrial, sanidad e higiene, hábitos alimentarios, actividad física, desarrollo profesional, etc.

e) Las partes se comprometen a realizar sus mejores esfuerzos para la utilización de los recursos humanos del Instituto de Capacitación y Reconversion Laboral de la Federación Gremial de la Carne y de la Escuela de Carnes.

f) Los programas especiales establecidos o a establecerse por el Gobierno Nacional se registrarán por su propia normativa.

CAPITULO III

APORTE ESPECIAL. PRESTACIONES SOCIALES

UNDECIMO: Establécese a cargo de los empleadores comprendidos en el presente y con destino a las prestaciones sociales de la Federación una contribución equivalente a \$ 4 (cuatro pesos), por cada uno de sus trabajadores amparados en la convención colectiva de trabajo 56/75, quienes serán sus beneficiarios. El importe resultante deberá ser depositado mensualmente dentro de los primeros quince días de cada mes a la orden de la citada Federación en la cuenta corriente que esta indique; la respectiva boleta de depósito será el único comprobante válido del cumplimiento de esta obligación.

La parte empresaria podrá auditar el destino de estos fondos extraordinarios, pudiendo establecerse pautas al respecto.

CAPITULO IV

PROMOCION DEL EMPLEO

DUODECIMO: Las partes estudiarán e instrumentarán las políticas destinadas a promover el empleo en todas sus formas fomentando la incorporación de trabajadores al proceso productivo a cuyo efecto se propondrán contratos tipos que prevean aumentos circunstanciales del trabajo y demás circunstancias que pudieren presentarse. Todo ello, con miras al mejoramiento de las C.Y.M.A.T. (condiciones y medio ambiente del trabajo) y a la incorporación de la más moderna política de empleo. Asimismo las partes manifiestan que teniendo en cuenta los cambios tecnológicos y sanitarios producidos en esta actividad en especial en lo vinculado con el frío y la puesta en práctica en forma inmediata del MERCOSUR con el crecimiento deseable del mercado interno y la necesidad de enfrentar ese desafío de integración y poder competir en la expansión de nuestros mercados, es que las partes consideraran oportunamente la implementación de acuerdos particulares por empresa y con la intervención exclusiva de los signatarios del presente convenio, elaborar reformas o modificaciones y adecuaciones en las modalidades de trabajo para garantizar al trabajador el cumplimiento del pleno empleo, su estabilidad y la obtención de mayores remuneraciones por el cumplimiento de la jornada legal de trabajo.

CAPITULO V

DECIMOTERCERO: Las partes reconocen que están haciendo un esfuerzo histórico por orientar positivamente las relaciones de trabajo.

Esta tarea conjunta deberá conducir a niveles ascendentes de competitividad y productividad. Por lo cual las partes se obligan a mantener la paz social y la cooperación entre las mismas, mientras se mantengan las actuales condiciones y durante el término de este acuerdo.

DECIMOCUARTO: Las partes acuerdan que este acuerdo comenzará a regir a partir del día 1 de diciembre de 1994 y solamente una vez que sea homologado sin observaciones, enmiendas o reservas por parte de la autoridad administrativa. Su vigencia se fija en el término de un año, mientras se mantengan las actuales condiciones económicas.

Ambas partes se comprometen, una vez homologado en debida forma este acuerdo, a ponerlo en conocimiento de sus respectivos representados (filiales adheridas y empresas).

Atendiendo al Acta Marco para el Empleo, la Productividad y la Equidad Social firmada el 25 de julio de 1994 entre la Confederación General del Trabajo, la Unión Industrial Argentina, la Cámara Argentina de Comercio, la Cámara Argentina de la Construcción, la Asociación de Bancos de la República Argentina, la Sociedad Rural Argentina y la Bolsa de Comercio de Buenos Aires, conjuntamente con el Gobierno Nacional y específicamente el punto dos del mencionado Acuerdo Marco referente a los acuerdos regionales para el empleo, las partes se comprometen a estudiar la fijación de ámbitos de negociaciones puntuales para dicha zona.

DECIMOQUINTO: Las partes hacen saber expresa y formalmente que tendrán a su cargo en forma exclusiva la interpretación sobre cualquier diferencia que pudiere plantear la aplicación del presente acuerdo de conformidad con las atribuciones que le corresponden a su carácter de Comisión Negociadora.

Si por cualquier motivo, hecho o circunstancia, se limitara por terceros el alcance o interpretación que las partes dan a este convenio, estas se reunirán para estudiar cada caso, pudiendo denunciarlo.

PREVENCION DEL CONFLICTO

DECIMOSEXTO: Para asegurar el cumplimiento de las disposiciones del presente acuerdo y teniendo además como misión las representaciones gremiales de cada empresa y el empresario titular de la misma, deberán solucionar todo diferendo que afecte la normalidad de las relaciones laborales, asegurando un alto nivel de eficiencia, calidad y flexibilización en las tareas correspondientes a cada trabajador,

propósitos comunes que deben incluir mínimamente aspectos relacionados con las condiciones para el trabajador:

a) Los delegados del personal de la empresa conjuntamente con los miembros del sindicato local y la Federación Gremial del Personal de la Industria de la Carne y sus Derivados, se comprometen a no efectivizar medida alguna de acción directa (huelga, trabajo a reglamento, quite de colaboración, etc.) por problemas internos en esa empresa de cualquier naturaleza que fuere, sin que previamente sean tratados entre los representantes de ambas partes, por un tiempo prudencial que se fijara en el momento de la iniciación de la controversia. Asimismo, la empresa deberá comprometerse a no tomar medidas que puedan ser conflictivas sin ser tratadas previamente.

b) La empresa durante ese periodo y mientras se de cumplimiento de lo establecido en el punto anterior, se compromete a no producir despidos relacionados con el eventual conflicto, no debiendo modificarse las condiciones laborales existentes en ese momento y por el termino fijado precedentemente.

c) Producido un hecho o circunstancia que pueda ser encuadrado dentro de lo establecido como un punto de diferendo derivado de problemas internos de la empresa y/o cualquier otro que altere la normal vigencia de las relaciones laborales, cualquiera de las partes puede convocar a la otra para tratar dicho problema, citando a reunión inicial dentro de un plazo de 72 (setenta y dos) horas. Transcurrido dicho plazo sin contestación para la iniciación del tratamiento o reclamo o vencido el plazo fijado conforme lo dispuesto en el inciso a) de esta cláusula, la parte convocante queda liberada del presente compromiso.

DECIMOSEPTIMO: Las partes someterán el presente acuerdo, en el ámbito de la discusión paritaria llamada por la autoridad administrativa, a la homologación del Ministerio de Trabajo de la Nación, en el entendimiento de adecuarse a las nuevas y modernas tendencias vigentes en el ámbito de las relaciones del trabajo.

En uso de la palabra, la parte sindical manifiesta: Que acatando la exhortación formulada por el señor Director Nacional de Relaciones del Trabajo, acepta que se fije un termino de vigencia al presente acuerdo.

Previa lectura y ratificación, los comparecientes firman de conformidad por ante el señor Director Nacional de Relaciones del Trabajo, quien certifica.

Ratificación del Acuerdo por parte de la Unión de la Industria Cárnica Argentina

Buenos Aires, 19 de diciembre de 1994

Señor Director de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación

Don Juan Alberto Pastorino

S / D

De mi mayor consideración:

Me dirijo a usted en relación con el acta que refleja la reunión de la subcomisión de "vacunos-consumo" de la paritaria del sector, verificada ante usted el pasado trece de diciembre de 1994 y en la que nuestro representante paritario, el doctor Jose Gabriel Vazeilles, dio su aprobación al acuerdo entre partes allí consignado ad referéndum de lo que resolviera la Junta Directiva de nuestra entidad, solicitando siete días para que la misma de una contestación definitiva y en la que usted nos exhorto, por su intermedio, a resolver de manera positiva nuestra decisión.

Al respecto, me complace comunicarle que nuestra entidad ha decidido dar aprobación a lo actuado por nuestro delegado paritario, ratificando el mencionado acuerdo, pero también en cuanto a su expresión de requerir a la parte sindical un compromiso expreso sobre la distribución regional de los fondos previstos en el artículo 11 del acuerdo de la rama vacunos-exportacion que sirve de referencia, lo que descontamos as' se hará porque en varias conversaciones previas mantenidas en el interior del país con los mas altos directivos de la Federación Gremial del Personal de la Carne y Afines, ellos han manifestado su acuerdo con tal criterio.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para saludarlo con mi mayor consideración.

Doctor Ruben Gonzalez - Presidente Unión de la Industria Carnica Argentina

Ratificación y solicitud de homologación

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 20 días del mes de diciembre del año 1994, siendo las 18.00 horas comparecen en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social -Dirección Nacional Relaciones del Trabajo- ante mí, Enrique Diedrichs, Secretario de Relaciones Laborales del Departamento N° 4, los señores Armando Rambado, Horacio Oroño, Juan Antonio Cesar y Luis Mora en representación de la "Federación Gremial del Personal de la Industria de la Carne y sus Derivados", por una parte y por la otra lo hacen el señor Alberto Berardi en representación de la "Cámara de Frigoríficos Regionales de la Provincia de Buenos Aires", el señor Angel Aguilera por la "Cámara Argentina de la Industria Frigorífica" ("CADIF"); y el doctor José Gabriel Vazeilles por la "Unión de la Industria Carnica Argentina".

Abierto el acto por el funcionario actuante, ambas partes manifiestan: Que vienen a ratificar el acuerdo al que arribaron en forma directa y que acompañan para que forme parte del expediente del rubro solicitando al funcionario actuante disponga la homologación del mismo.

Seguidamente el doctor Vazeilles por la "Unica" manifiesta: Que hace entrega de nota de la entidad que representa para ser agregada a esta actuación, ratificando la decisión tomada ad referendum que consta en el acta del día 13/12/94 y en la que se reitera el requerimiento hecho a la parte sindical de que los fondos previstos en el artículo 11 tengan distribución nacional.

En uso de la palabra la representación sindical manifiesta: Que el requerimiento efectuado por la representación empresaria está contemplado en el párrafo primero del artículo 11 del presente acuerdo.

Con lo que se da por finalizado el acto, siendo las 19.00 horas firmando los comparecientes de conformidad y para constancia previa lectura y ratificación ante mí que certifico.

Homologación del Acuerdo

DISPOSICION (D.N.R.T.) 1034/95

EXPEDIENTE 346.238/94

Buenos Aires, 8 de febrero de 1995

VISTO:

El acuerdo obrante a fojas 22/28, Anexos I, II, III y IV de fojas 29/32 y acta a fojas 33, ratificado a fojas 35, celebrado entre la Federación Gremial del Personal de la Industria de la Carne y sus Derivados con Cámara de Frigoríficos Regionales de la Provincia de Buenos Aires, Unión de la Industria Carnica Argentina y Cámara Argentina de la Industria Frigorífica y

CONSIDERANDO:

Que en el acuerdo mencionado se establece un ingreso integrado convencional computable en el curso de cada mes calendario para los trabajadores amparados en la convención colectiva de trabajo 56/75 rama consumo a partir del 1/12/94, 1/3/95, 1/6/95, 1/9/95.

Que a fojas 36 obra estudio e informe, surgiendo de la valoración del mismo, que el acuerdo arribado se ajusta a las prescripciones previstas en la legislación vigente, en cuanto a productividad.

Que el sector empleador deberá dar cumplimiento a lo convenido conforme lo dispuesto en el último párrafo del artículo 4° de la ley 14250.

Que ajustándose a los recaudos y condiciones establecidos por la ley 14250 (t.o. D. 108/88) y su decreto reglamentario 199/88, con las especificaciones del decreto 470/93 y en especial las requeridas en el artículo 3º del mencionado decreto, y en uso de las facultades que le han sido otorgadas por el artículo 10 del decreto 200/88:

El Director Nacional de Relaciones del Trabajo

DISPONE:

Artículo 1º - Declarar homologado en las condiciones y por el plazo de vigencia fijado por las partes el acuerdo obrante a fojas 22/35.

Art. 2º - Por donde corresponda, tómesese razón del acuerdo. Cumplido, vuelva para su conocimiento y notificación a las partes signatarias al Departamento de Relaciones Laborales N° 4.

Juan A. Pastorino - Director Nacional Relaciones del Trabajo

[1:] Ver planillas anexas en Informe Salarial N° 243

Acuerdo complementario-Rama: Exportación (CCT 56/75)

Gremio: Industria de la carne obreros y empleados
Fecha de Homologación:

Acuerdo Complementario (Exportacion)

CONVENIO COLECTIVO 56/75

ACUERDO DE FECHA 13/12/94 HOMOLOGADO POR DISPOSICION (D.N.R.T.) 1010 DE FECHA 6/1/95

ACTA ACUERDO

En la Ciudad de Buenos Aires, a los trece días del mes de diciembre del año mil novecientos noventa y cuatro, siendo las once horas comparecen en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social -Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo-, ante el señor Director Nacional don Juan Alberto Pastorino, los señores Carlos Alberto Etchahun, Alberto Garcilazo, Juan Peretti, Jesús Blas Gemel, Ramón Pérez, Horacio Oroño, Orlando Moscardo, Luis Mora, Juan Antonio César, y los doctores Hugo Luis Gómez Cendra y Horacio Moavro; en representación de la "Federación Gremial del Personal de la Industria de la Carne y sus Derivados", por una parte y por la otra lo hace el doctor Carlos Alberto Galli y el señor Alejandro Fried en representación de la "Asociación de Industrias Argentinas de Carnes", y el doctor Antonio Daniel Petruzela, por el "Centro de Industriales de Carnes".

Abierto el acto por el funcionario actuante, previa amplia deliberación, las partes manifiestan en forma conjunta que han arribado a un acuerdo en función de las normas legales vigentes, de cuyo alcance dan cuenta los siguientes puntos:

CAPITULO I

INGRESO INTEGRADO CONVENCIONAL

PRIMERO: Las partes acuerdan establecer un "ingreso integrado convencional", computable en el curso de cada mes calendario, para los trabajadores amparados en el convenio colectivo de trabajo 56/75 -rama exportación-, según planilla anexa(1) para cada categoría profesional instituida en la convención colectiva.

Para la determinación del importe correspondiente del "ingreso integrado convencional" se computarán los básicos, premio, presentismo, diferenciales por guardia y/o frío, horas garantidas, destajo, antigüedad y/o cualquier otro rubro que integre la remuneración. Las asignaciones familiares y las horas extras no integran el "ingreso integrado convencional".

SEGUNDO: En aquellos casos en que el empleado u obrero no hubiere trabajado sin derecho a remuneración, se descontará dicho lapso en forma proporcional.

TERCERO: Para el caso que correspondiere realizar un ajuste para llegar al ingreso integrado convencional, el mismo se abonará conjuntamente con las remuneraciones del mes en que se hubieran devengado las mismas. Los trabajadores jornalizados lo percibirán con la segunda quincena.

CUARTO: Determinase el "ingreso integrado convencional" para los trabajadores amparados en el convenio colectivo de trabajo 56/75 -rama exportación- en las sumas resultantes en las planillas anexas(1) que forman parte integrante del presente acuerdo con vigencia a partir del día primero de diciembre de mil novecientos noventa y cuatro.

QUINTO: El presente acuerdo no modifica el régimen de garantía horaria actualmente vigente. El "ingreso integrado convencional", no se aplicará en los casos de aquellos establecimientos que hayan estado en inactividad total en el curso de una jornada laboral.

En tal caso, estos días se descontarán en forma proporcional. Queda entendido que lo aquí acordado no modifica ni altera lo establecido por el artículo 18 del convenio colectivo de trabajo 56/75, el que mantiene su vigencia y aplicación.

Asimismo se aclara que el presente acuerdo no puede ni debe dar lugar a la alteración de las condiciones y habitualidades de trabajo ya existentes.

SEXTO: Las partes tienen conocimiento que existen diversidad de incentivos y adicionales en cada uno de los establecimientos fabriles.

En tal virtud, señalan que el "ingreso integrado convencional" se aplicará en los casos o personas con relación a los cuales se cumplieren los requisitos de los acuerdos locales o los usos y costumbres preexistentes para el cobro de los rubros correspondientes.

SEPTIMO: Queda entendido por las partes que este "ingreso integrado convencional" no puede ser base de ningún aumento o adicional de salario, ya sea establecido por el Estado o por convenios de parte, ya que se trata sola y simplemente de un valor referencial compuesto.

OCTAVO: Para el caso que el Estado otorgue aumentos salariales, se entenderá que todos los rubros que componen el "ingreso integrado convencional", tienen el carácter de "absorbibles" y no podrán servir de base para dicho aumento.

NOVENO: El presente acuerdo paritario no modifica ni restringe los acuerdos realizados con anterioridad entre las partes, ya sea a nivel nacional, o local, excepto en los aspectos considerados en el presente.

CAPITULO II

CAPACITACIÓN PROFESIONAL

DECIMO: A los efectos de promover la capacitación y desarrollo del personal se establece:

a) Crear dentro de la Comisión Negociadora -rama exportación- un grupo de trabajo con el objeto de asesorar a las empresas y sindicatos en programas específicos de capacitación.

b) Desarrollar programas de tipo general que deberán ser implementados con el acuerdo específico de cada establecimiento y del sindicato local y de esta Federación.

c) Definir que los programas de capacitación que se establezcan en cada planta podrán ser de dos naturalezas:

1. Oportivos: El trabajador podrá concurrir a los mismos y su asistencia no generará derecho a remuneración.

2. Obligatorios: La persona que concurra a seminarios teóricos y a actividades que no insuman esfuerzos físicos tendrá derecho a percibir el jornal correspondiente, pero dichas horas no serán computadas para la determinación de su jornada laboral ni generarán cargas sociales, ya que dicho pago por su naturaleza se considera "no remunerativo".

Cuando la capacitación se haga en su lugar de trabajo y esté relacionada con la labor habitual o futura del mismo, percibirá su remuneración normal y habitual y las horas insumidas se computarán en forma normal.

d) Tanto las empresas como la Federación deberán trabajar preferentemente sobre los siguientes temas: seguridad industrial, sanidad e higiene, hábitos alimentarios, actividad física, desarrollo profesional, etc.

e) Las partes se comprometen a realizar sus mejores esfuerzos para la utilización de los recursos humanos del Instituto de Capacitación y Reversión Laboral de la Federación Gremial de la Carne y de la Escuela de Carnes.

f) Los programas especiales establecidos o a establecerse por el Gobierno Nacional se regirán por su propia normativa.

CAPITULO III

APORTE ESPECIAL PRESTACIONES SOCIALES

UNDECIMO: Establécese a cargo de los empleadores comprendidos en el presente y con destino a las prestaciones sociales de la Federación una contribución equivalente a \$ 4 (cuatro pesos), por cada uno de sus trabajadores amparados en la convención colectiva de trabajo 56/75, quienes serán sus beneficiarios. El importe resultante deberá ser depositado mensualmente dentro de los primeros quince días de cada mes a la orden de la citada Federación en la cuenta corriente que ésta indique; la respectiva boleta de depósito será el único comprobante válido del cumplimiento de esta obligación.

La parte empresaria podrá auditar el destino de estos fondos extraordinarios, pudiendo establecerse pautas al respecto.

CAPITULO IV

PROMOCION DEL EMPLEO

DUODECIMO: Las partes estudiarán e instrumentarán las políticas destinadas a promover el empleo en todas sus formas fomentando la incorporación de trabajadores al proceso productivo a cuyo efecto se propondrán contratos tipos que prevean aumentos circunstanciales del trabajo y demás circunstancias que pudieren presentarse. Todo ello, con miras al mejoramiento de las C.Y.M.A.T. (condiciones y medio ambiente del trabajo) y a la incorporación de la más moderna política de empleo.

CAPITULO V

DECIMOTERCERO: Las partes reconocen que están haciendo un esfuerzo histórico por orientar positivamente las relaciones de trabajo.

Esta tarea conjunta deberá conducir a niveles ascendentes de competitividad y productividad. Por lo cual las partes se obligan a mantener la paz social y la cooperación entre las mismas, mientras se mantengan las actuales condiciones y durante el término de este acuerdo.

DECIMOCUARTO: Las partes acuerdan que este acuerdo comenzará a regir a partir del día 1 de diciembre de 1994 y solamente una vez que sea homologado sin observaciones, enmiendas o reservas por parte de la autoridad administrativa. Su vigencia se fija en el término de un año, mientras se mantengan las actuales condiciones económicas.

Ambas partes se comprometen, una vez homologado en debida forma este acuerdo, a ponerlo en conocimiento de sus respectivos representados (filiales adheridas y empresas).

Atendiendo al Acta Marco para el Empleo, la Productividad y la Equidad Social firmada el 25 de julio de 1994 entre la Confederación General del Trabajo, la Unión Industrial Argentina, la Cámara Argentina de Comercio, la Cámara Argentina de la Construcción, la Asociación de Bancos de la República Argentina, la Sociedad Rural Argentina y la Bolsa de Comercio de Buenos Aires, conjuntamente con el Gobierno Nacional y específicamente al punto dos del mencionado Acuerdo Marco referente a los acuerdos regionales para el empleo, las partes se comprometen a estudiar la fijación de ámbitos de negociaciones puntuales para dicha zona.

DECIMOQUINTO: Las partes hacen saber expresamente y formalmente que tendrán a su cargo en forma exclusiva la interpretación sobre cualquier diferencia que pudiere plantear la aplicación del presente acuerdo de conformidad con las atribuciones que les corresponden a su carácter de Comisión Negociadora.

Si por cualquier motivo, hecho o circunstancia, se limitara por terceros el alcance o interpretación que las partes dan a este convenio, éstas se reunirán para estudiar cada caso, pudiendo denunciarlo.

DECIMOSEXTO: Las partes someterán el presente acuerdo, en el ámbito de la discusión paritaria llamada por la autoridad administrativa, a la homologación del Ministerio de Trabajo de la Nación, en el entendimiento de adecuarse a las nuevas y modernas tendencias vigentes en el ámbito de las relaciones del trabajo.

- En uso de la palabra, la parte sindical manifiesta: Que acatando la exhortación formulada por el señor Director Nacional de Relaciones del Trabajo, acepta que se fije un término de vigencia al presente acuerdo.

- Previa lectura y ratificación, los comparecientes firman de conformidad por ante el señor Director Nacional de Relaciones del Trabajo, quien certifica.

Acta complementaria de la cláusula 11

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 13 días de mes de diciembre del año 1994, siendo las 10.30 horas comparecen en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Dirección Nacional Relaciones del Trabajo, ante el señor Director Nacional don Juan Alberto Pastorino, los señores Carlos Alberto Etchahun, Juan Peretti, Horacio Oroño, Luis Mora, Alberto Hugo Garcilazo y Juan Antonio César y asimismo el doctor Hugo Luis Gómez Cendra, en representación de la "Federación Gremial del Personal de la Industria de la Carne y sus derivados", por una parte y por la otra lo hacen el doctor Carlos Alberto Galli y licenciado don Alejandro Fried por la "Asociación de Industrias Argentinas de Carnes", y el doctor Antonio Daniel Petruzela en representación del "Centro de Industriales de Carnes".

Abierto el acto por el funcionario actuante, las partes agregan el acta-acuerdo correspondiente. Con respecto a la misma se hace el siguiente agregado: "En la cláusula 11 cuando dice 'trabajadores amparados en la convención colectiva de trabajo 56/75' debe agregarse: 'rama exportación' ". Al final de la cláusula se agrega: "Este aporte especial tendrá la vigencia de un año. Al vencimiento de dicho plazo las partes analizarán su comportamiento y la posibilidad de su continuidad". Asimismo las partes manifiestan: Que agradecen a todos los funcionarios intervinientes en esta negociación y en especial a la función desempeñada por el señor Director Nacional don Juan Pastorino, poniendo todo su esfuerzo para el logro de este importante acuerdo.

Con lo que se da por finalizado el acto firmando de conformidad y para constancia los comparecientes previa lectura y ratificación por ante mí que certifico.

Juan A. Pastorino - Director Nacional Relaciones del Trabajo y Enrique Diedrichs - Secretario de Relaciones Laborales

Homologación del Acuerdo

DISPOSICION (D.N.R.T.) 1010/95

EXPEDIENTE 346.239/94

Buenos Aires, 6 de enero de 1995

VISTO:

El acuerdo obrante a fojas 42/48, celebrado entre la Federación Gremial del Personal de la Industria de la Carne y sus Derivados con la Asociación de Industrias Argentinas de Carnes y el Centro de Industriales de Carnes; y

CONSIDERANDO:

Que el acuerdo mencionado tiene una vigencia de 1 (un) año a partir del 1 de diciembre de 1994 y establece un "ingreso integrado convencional" y medidas para promover la capacitación y desarrollo del personal, para los trabajadores amparados en la convención colectiva de trabajo 56/75 -rama: "exportación"-.

Que a fojas 50 se ha expedido favorablemente la Comisión Técnica Asesora de Productividad y Salarios.

Que el sector empleador deberá dar cumplimiento a lo convenido conforme lo dispuesto en el último párrafo del artículo 4° de la ley 14250.

Que ajustándose a los recaudos y condiciones establecidos por la ley 14250 (t.o. D. 108/88) y su decreto reglamentario 199/88, con las especificaciones del decreto 470/93 y en especial las requeridas en el artículo 3° del mencionado decreto, y en uso de las facultades que le han sido otorgadas por el artículo 10 del decreto 200/88:

El Director Nacional de Relaciones del Trabajo

DISPONE:

Artículo 1° - Declarar homologado en las condiciones y por el plazo de vigencia fijado por las partes el acuerdo obrante a fojas 42/48 para los trabajadores comprendidos en el convenio colectivo de trabajo 56/75, rama: "exportación".

Art. 2° - Por donde corresponda, tómesese razón del acuerdo. Cumplido, vuelva para su conocimiento y notificación a las partes signatarias al Departamento de Relaciones Laborales N° 4.

Juan A. Pastorino - Director Nacional Relaciones del Trabajo