



Ministerio de Trabajo

Y Seguridad Social

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO N°232/94

**LUGAR Y FECHA DE CELEBRACIÓN : Buenos Aires, 10
Diciembre de 1993**

PARTES INTERVINIENTES: Por el sector empresario : CÁMARA DE FRIGORÍFICOS Y FABRICAS DE HIELO, CÁMARA COMERCIAL ARGENTINA DEL PESCADO, CÁMARA ARGENTINA DE FRUTICULTORES INTEGRADOS, SOCIEDAD DE PRODUCTORES EXPORTADORES DE FRUTAS FRESCAS FRIGORÍFICOS Y AFINES DE MENDOZA, MERCADO DE PRODUCTORES, CÁMARA DE FRUTEROS Y ANEXOS DE SANTA FE Y LA FEDERACIÓN NACIONAL DE OPERADORES FRUTIHORTICOLAS DE LA REPÚBLICA ARGENTINA .

Por el sector sindical : **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL HIELO Y DE MERCADOS PARTICULARES DE LA REPÚBLICA ARGENTINA ACTIVIDAD REGULADA : Industria del Hielo, Frigoríficos, Cámaras Frigoríficas, Mercados sin Excepción, Ferias y Galpones.**

PERSONAL COMPRENDIDO: Todos los obreros comunes y especializados, personal de oficio, maestranza, servicio, administrativos, auxiliares, facturistas, vendedores y de computación, que se desempeñen en las siguientes ramas de actividad según las categorías que se establecen en cada caso:

- Industria del Hielo, Frigoríficos y Cámaras Frigoríficas para mantenimiento, climatización, conservación y/o congelamiento de productos.
- Mercados sin excepción, de concentración y/o comercialización de frutas, verduras hortalizas y/o tubérculos.
- Propietarios, locatarios, concesionarios, consignatarios, operadores empacadores y/o permisionarios de puestos y/o


RICARDO LEONARDO LERNER
J.E.T. OPTO. RELACIONES LABORALES N° 2
RICARDO LEONARDO LERNER
J.E.T. OPTO. RELACIONES LABORALES N° 2

depósitos ubicados en los mercados mencionados en el Inciso b), ferias y galpones. Establecimientos dedicados a la venta al por mayor de : 1) Frutas, verduras, hortalizas y tubérculos; 2) Pescados y mariscos.

NÚMEROS DE BENEFICIARIOS : 7.000 beneficiarios

ÁMBITO DE APLICACIÓN : Todo el territorio de la Nación

PERIODO DE VIGENCIA : La presente Convención Colectiva regirá a partir del 1º de Septiembre de 1993 al 31 de agosto de 1996, con excepción del personal comprendido en el Inc. A) del Artículo 3º cuya vigencia será del 1º de Septiembre de 1993 al 28 de Febrero de 1995.

EXPEDIENTE N° 937.765/93

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 10 días del mes de Diciembre del año mil novecientos noventa y tres, siendo las catorce y treinta horas, comparecen en el MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, DIRECCIÓN NACIONAL RELACIONES DEL TRABAJO ante mí don HUGO L. LUNA, JEFE DEL DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES N° 4, los Sres. JOSÉ I. ACOSTA, FRANCISCO TOLEDO, ERNESTO LISONDO , OSVALDO SOLIS, RAUL RIOS, PEDRO ORTEGA y JUSTO LUGO en representación del SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL HIELO Y DE MERCADOS PARTICULARES DE LA REPÚBLICA ARGENTINA por una parte y por la otra lo hacen los señores MIGUEL J. ONETO Y CARLOS D. CARULLO en representación de FRIGORÍFICOS Y FABRICAS DEL HIELO CÁMARA; JUAN MARIANI MIGUEL A. MIQUEL en representación de la CÁMARA ARGENTINA DE FRUTICULTORES INTEGRADOS : MIGUEL A. MIQUEL en representación de la SOCIEDAD DE PRODUCTORES EXPORTADORES DE FRUTAS FRESCAS, FRIGORÍFICOS Y AFINES DE MENDOZA ; SERGIO GIOBANINI en representación de la FEDERACIÓN NACIONAL DE OPERADORES



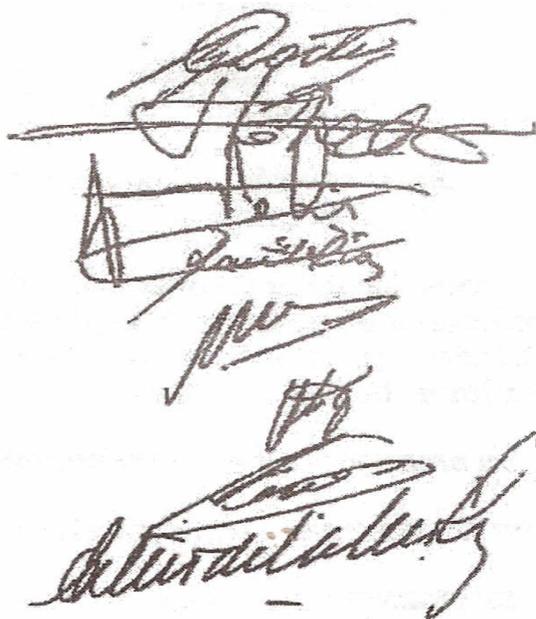
HUGO L. LUNA
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES N° 4

FRUTIHORTICOLAS DE LA REPÚBLICA ARGENTINA ; CARLOS A. ROYER por el MERCADO DE PRODUCTORES DE ROSARIO ; se deja constancia de la comparencia del DR. ARTURO NORBERTO DE LA MOTA por el sector SINDICAL Declarado abierto el acto por el funcionario actuante los comparecientes proceden a hacer entrega del nuevo texto ordenado de la nueva Convención Colectiva de Trabajo dando por ello finalizadas las tratativas, solicitando la respectiva Homologación y Registro. Se deja constancia que esta nueva C.C.T. reemplaza a la registrada bajo número 126/90. No siendo para más se da finalizado el acto firmando los comparecientes previa lectura y ratificación ante mí que así lo CERTIFICO.

PARTE SINDICAL PARTE EMPRESARIAL



Handwritten signatures of the syndical part, including a large signature at the top left and another below it.



Handwritten signatures of the employer part, including a signature at the top right and another below it.



Stamp of the Ministry of Labor, featuring a signature and the text: "MINISTRO LEONARDO LEVRA" and "SECRETARÍA DE RELACIONES LABORALES Nº 4".



Stamp of the Ministry of Labor, featuring a signature and the text: "MINISTRO LEONARDO LEVRA" and "SECRETARÍA DE RELACIONES LABORALES Nº 4".

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO N°232/94

CAPITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO. 1°: Vigencia.

Las condiciones de trabajo pactadas durarán tres años a partir del 1 de setiembre de 1993 al 31 de agosto de 1996, con excepción del personal comprendido en el inc. a) del art. 3, cuya vigencia será del 1 de setiembre de 1993 al 28 de febrero de 1995 . Las condiciones económicas se ajustarán a los dispuesto en el Cap. 4, art. 61.

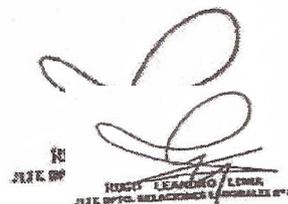
ARTICULO. 2°: Ámbito de aplicación

Todo el territorio de la Nación.

ARTICULO. 3°: Personal comprendidos

Quedan comprendidos en la presente Convención todos los obreros comunes y especializados, personal de oficio, maestranza, servicio, administrativos, auxiliares, facturistas, vendedores y de computación, que se desempeñen en las siguientes ramas de actividad según las categorías que se establecen en cada caso:

- a) Industria del hielo, frigoríficos y cámaras frigoríficas para mantenimiento, climatización, conservación y/o congelamiento de productos.
- b) Mercados sin excepción, de concentración y/o comercialización de frutas, verduras, hortalizas y/o tubérculos.
- c) Propietarios, locatarios, concesionarios, consignatarios, operadores, empacadores y/o permisionarios de puestos y/o depósitos ubicados en los mercados mencionados en el inc. b), ferias y galpones. Establecimientos dedicados a la venta al por mayor de: 1) Frutas, verduras, hortalizas y tubérculos; 2) Pescados y mariscos.



UDELOR
SINDICATO LEONARDO LEONAR
SINDICATO LEONARDO LEONAR

camiones. Se ocupa también de las reparaciones ligeras servicios y mantenimiento y el control de los sistemas y elementos de seguridad de los mencionados equipos. En épocas de receso o cuando no tenga tareas de su especialidad, se desempeñara en cualquier otra tarea del establecimiento, sin que ello afecte su salario.

ARTICULO. 15°: Personal administrativo:

Es aquel que realiza tareas en la Administración o inherente a ésta. Dicho personal será calificado, atento a sus conocimientos y capacidad laboral, en las siguientes categorías:

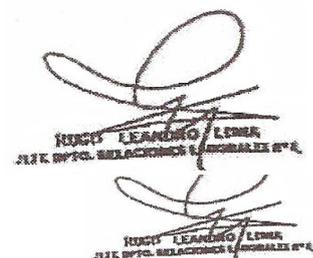
– **Administrativo “A” especializado:** es el empleado que de acuerdo con su grado de capacitación realice las siguientes tareas: liquidadores de sueldos y jornales, liquidadores de mercadería recibida o entregada en consignación, cuentas correntistas, operadores de máquinas de contabilidad, operadores de máquinas de computación, corresponsales con redacción propia, tenedores de libros, cajeros/as, personal de ventas, especialistas en leyes laborales, liquidadores de impuestos, taquidactilógrafos, analistas de imputación contable, personal de comercio exterior, operadores de télex y cualquier otra tarea que implique especialización y capacitación laboral, facturistas, ayudantes de contadores.

– **Administrativo “B” auxiliar:** es todo el personal que colabora en la realización de las tareas indicadas en la categoría de administrativo “A” como ser: Taquígrafos, dactilógrafos, controladores, archivistas, revisadores de facturas, ficheristas, imputadores de cuentas regidas por normas, telefonistas, secretarios/as, encargados de operaciones bancaria, ayudantes de cajeros/as, y otras actividades afines y/o similares.

Personal complementario no administrativo: de maestranza y servicio: es todo aquel personal que realiza normal y habitualmente las tareas de maestranza, servicios, ordenanzas, mantenimiento de limpieza de la administración, cadetes y cualquier otra similar a las enunciadas en este artículo.

ARTICULO. 16°: Otras categorías:

choferes, obreros de frigoríficos, limpieza, cámaras frías, obreros especializados, obreros de mercado, o las correspondientes a otro personal comprendido en el art. 3° .



RICARDO LEONARDO LERNER
JEFE DE DEPTO. RELACIONES LABORALES Nº 4

RICARDO LEONARDO LERNER
JEFE DE DEPTO. RELACIONES LABORALES Nº 4

ARTICULO. 17°: Personal de fabricación y mantenimiento :

Es el que realiza en las empresas tareas de conservación y/o ampliación de las plantas industriales, instalaciones, muebles, útiles, enseres y demás bienes que las componen y de fabricación de elementos necesarios para esos fines, en una o varias de las especialidades de aislación, albañilería, carpintería, electricidad, herrería, mecánica, pintura, tornería, soldadura, etcétera.

ARTICULO. 18°: Las empresas asignarán al personal de fabricación y mantenimiento la categoría y especialidad que representen la actividad o conocimiento principal del operario. Este personal estará obligado a realizar tareas de otras especialidades, dentro de su capacitación, cuando la empresa así lo requiera.

ARTICULO. 19°: Categorías:

a) Oficial de fabricación y mantenimiento: es el que en una especialidad o en el conjunto de tareas que realiza está capacitado para cumplir las instrucciones que reciba de sus superiores sin necesidad de conducción alguna.

b) Medio oficial de fabricación y mantenimiento: es el que una especialidad o en el conjunto de tareas que realiza colabora directamente con el oficial bajo la dirección de éste.

c) Ayudante de fabricación y mantenimiento: es el obrero que cumple labores auxiliares a las encomendadas a los oficiales y medio oficiales en una especialidad o en el conjunto de tareas que realiza.

d) Peón de fabricación y mantenimiento: es el que colabora con el personal de fabricación y mantenimiento realizando trabajos de orden general.

ARTICULO. 20°:

Durante los períodos de poca actividad en los establecimientos o fábricas el personal obrero podrá ser empleado en tareas de limpieza y conservación siempre que no constituyan un trabajo continuo y exclusivo que excediera dichos períodos. Bien entendido que el personal que aún cuando durante la temporada se hubiera desempeñado en cámaras a las que corresponda jornada insalubre, al ser destinado a otras tareas fuera de las misma, deberá desempeñar la jornada que por ley corresponda. El aviso de cambio de jornada a este persona, se hará con cinco días de anticipación, salvo el caso de fuerza mayor, necesidades imprevistas o emergencias; en este último caso con la debida simultánea



ROBERTO FERNÁNDEZ LÓPEZ
SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

comunicación a la organización sindical, a efectos de comprobar las mencionadas circunstancias si así lo estimara conveniente.

ARTICULO. 21°:

El trabajador realizará las tareas inherentes a su categoría laboral. Cuando por acuerdo de partes realice tareas inherentes a una categoría inferior a la que revista, no sufrirá modificaciones en su remuneración.

ARTICULO. 22°:

En caso de promoción de categoría deberá computarse la antigüedad del obrero desde la fecha de su último ingreso en el establecimiento.

ARTICULO. 23°:

En las promociones, deberá tenerse en cuenta en primer término la idoneidad y contracción al trabajo, sirviendo, asimismo la antigüedad, disciplina y asistencia como elementos calificantes para ocupar las vacantes producidas. El Empleador podrá determinar la conveniencia de suplir o no las vacantes que se produzcan, teniendo en cuenta lo estipulado en los arts. 24 y 25, debiendo preferir, a través de razonable y correcta valoración y en igualdad de condiciones al personal del establecimiento para cubrir los cargos o categorías establecidas en la presente Convención. De igual modo se deberá promover prefiriéndose a igualdad de condiciones al trabajador de la sección donde se produzca la vacante.

Temporada: si se empleasen trabajadores de temporada serán éstos preferidos para cubrir los cargos permanentes de prestación continua en la sección y categoría en la cual se hubiesen desempeñado.

En el supuesto de disidencia que se produzcan entre empleadores y trabajadores acerca de promociones o cobertura de vacantes, la Comisión Paritaria de Interpretación intervendrá dictando resolución que obligará a las partes interesadas y, en caso de no lograrse acuerdo entre sus integrantes, laudará el funcionario que la presida siempre que aquéllas por escrito expresen su voluntad de someterse a este procedimiento.

ARTICULO. 24°:

El personal que pase a desempeñar funciones mejor remuneradas que aquellas que le son habituales, será considerado ascendido de categoría después de noventa días consecutivos o alternados de desempeño en la categoría superior sin perjuicio de gozar mientras tanto de los beneficios que establezca el art. 25.



RICARDO LEONARDO LEMUS
SECRETARIO GENERAL SINDICATO DE TRABAJADORES

ARTICULO. 25°:

Si el personal prestare servicios accidentalmente o temporariamente en un puesto de mayor remuneración, percibirá la diferencia entre jornales o sueldos. El personal que se desempeñe en varias tareas, percibirá el salario establecido para la mejor remunerada de ellas.

ARTICULO. 26°:

Los empleadores procurarán acordar al personal efectivo treinta y seis o cuarenta y ocho horas de trabajo por semana (según se trabaje en lugares insalubres o no) a cuyo efecto restringirá al mínimo posible la paralización del personal por feriados no obligatorios.

ARTICULO. 27°:

Dentro de los treinta días de la firma del presente Convenio, los empleadores exhibirán en lugar visible para todo su personal, las respectivas clasificaciones en que se hallen colocados.

ARTICULO 28°:

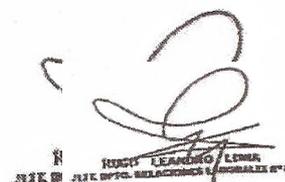
Dentro de los treinta días de la fecha de su ingreso el obrero o empleado será notificado por escrito de su clasificación.

ARTICULO 29°:

En caso de disconformidad, la parte afectada gestionará ante su empleador por la vía administrativa pertinente, su inclusión en la clasificación que a su juicio le corresponda. No arribando a un acuerdo solicitará la intervención del Sindicato para que lo represente en dichas gestiones, y éste, en caso de no tener éxito, podrá solicitar la formación de la Comisión Paritaria de Interpretación.

ARTICULO 30°:

Salvo en los casos en que la modalidad de trabajo imperante fuera distinta o en los que de común acuerdo con el personal del establecimiento se convenga otro régimen de horario, encuadrados todos ellos dentro de las disposiciones legales respectiva, los turnos serán rotativos por plazos que no podrán exceder de quince días.



Handwritten signature and stamp. The stamp includes the text: "N. HERNANDEZ LEONARDO LEONARDO" and "SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA Y COMERCIO DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES".

En caso de que las necesidades imprevistas o situaciones urgentes de trabajo lo hagan necesario, dispondrá el empleador la fijación de los horarios que estime conveniente , siempre que los mismos no constituyan una forma de sanción, ni tengan carácter de permanencia .

ARTICULO 31°:

El personal efectivo que concurra dentro del horario habitual al establecimiento tendrá derecho por esta sola circunstancia al cobro de la jornada completa.

ARTICULO. 32°:

Cuando se deba suspender al personal efectivo por falta de trabajo, se le comunicará la suspensión con cinco días de anticipación como mínimo, siempre que la misma exceda de tres días; si la suspensión no excediere de tres días podrá ser comunicada con una anticipación no menor de dos días. Esta reducción se aplicará al personal en razón de su menor antigüedad, debiendo ser reincorporado tan pronto cesen las causas que motivaron su suspensión, por orden de antigüedad, computándosele los servicios prestados. En caso de que las empresas no se ajustaran a estas condiciones deberán abonar al personal suspendido todos los salarios caídos durante el lapso de la suspensión.

ARTICULO. 33°:

Se acordará horario fijo y corrido en época de exámenes a quienes cursen estudios medios o universitarios, no habiendo quita de jornal o sueldo cuando deba rendir examen correspondiéndole dos días corridos por examen con un máximo de diez días por año calendario. El trabajador tendrá la obligación de justificar ante su empleador mediante certificado auténtico expedido por entidad oficial o autorizada, dentro de los cinco días, el haber rendido el examen.

ARTICULO. 34°:

Se deja expresamente establecido que se mantienen los horarios de trabajo imperantes en la práctica.



RICARDO LEONARDO LERNER
J.E.E. OPTO. RELACIONES LABORALES Nº 8.



RICARDO LEONARDO LERNER
J.E.E. OPTO. RELACIONES LABORALES Nº 8.

ARTICULO. 35°:

En los distintos establecimientos donde por razones de servicio no es posible dar franco el día domingo a todo el personal, los francos se darán en forma rotativa, siempre que no existan acuerdos entre las partes en contrario.

ARTICULO. 36°:

En los turnos y horarios corridos, se establecerá un descanso de treinta minutos para merendar, para horarios corridos de ocho horas, sin afectar la producción.

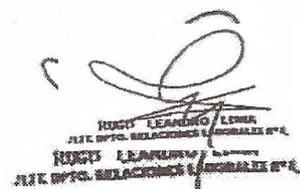
ARTICULO. 37°:

El personal podrá fumar durante el desempeño de sus tareas salvo que por razones de peligrosidad o higiene, ello fuera inconveniente.

ARTICULO. 38°:

Cuando el personal tenga una antigüedad inferior a cinco años, las vacaciones se computarán de acuerdo con lo establecido por la Ley 20.744 (t.o.). Cuando la antigüedad sea superior a los cinco años se computarán en días hábiles y serán de plazo continuado. Queda establecido que la interpretación de hábiles y de plazo continuado a que hace referencia este artículo, tendrá la siguiente aplicación: en todos los casos deberá acumularse al período de vacaciones que le corresponda al trabajador por ley los francos semanales que le hubiesen correspondido en caso de trabajar, debiéndose abonar en concepto de retribución por el período de vacaciones, incluido el lapso acumulado, de la siguiente manera: a) tratándose de trabajadores remunerados con sueldo mensual, dividiendo el sueldo por veinticinco y multiplicándolo exclusivamente por el término de los días previstos en el art. 164 de la Ley 20.744, es decir, veintiuno, veintiocho o treinta y cinco días según corresponda; b) tratándose de trabajadores remunerados por día, se multiplicará exclusivamente el jornal por el término de días previstos en el art. 150 de la Ley 20.744, es decir, veintiuno, veintiocho o treinta y cinco días, según corresponda.

Si hallándose en uso de licencia el trabajador contrajera alguna enfermedad y ésta fuera comprobada por médicos oficiales o designados por el empleador, la licencia se considerará suspendida. Una vez dado de alta, continuará haciendo uso de su licencia, computándosele los días previos a dicha enfermedad que se hubiesen gozado. Este beneficio se aplicará al obrero que goce de la licencia en el lugar de trabajo o hasta un radio de sesenta kilómetros a su alrededor. Excedido dicho radio de sesenta kilómetros el trabajador deberá comunicar al empleador su enfermedad cuando ésta se produzca, por medio de telegrama, indicando su nombre, lugar preciso de residencia en ese momento y dolencia que lo afecta.



HUGO LEONARDO LEMA
J.E.T. OFIC. RELACIONES LABORALES N° 4
HUGO LEONARDO LEMA
J.E.T. OFIC. RELACIONES LABORALES N° 4

Para gozar del beneficio referido en el párrafo anterior deberá también al reintegrarse a sus tareas habituales presentar certificado médico expedido por autoridad sanitaria municipal o provincial o nacional de la localidad donde se haya enfermado, que acredite la enfermedad denunciada.

ARTICULO. 39°:

Las vacaciones se podrán asignar en forma rotativa y durante los meses de marzo a noviembre de cada año, pudiendo otorgarse fuera de este período cuando a criterio del empleador las necesidades del servicio así lo requieran. El empleador deberá proceder en forma tal para que a cada trabajador le corresponda el goce de éstas, por lo menos, en una temporada de verano cada tres períodos. El personal será notificado con sesenta días de anticipación como mínimo de la fecha que empezará a gozar de las vacaciones anuales.

ARTICULO. 40°:

Además de la licencia anual retribuida los trabajadores podrán obtener hasta un mes de licencia sin goce de sueldo, desde el mes de mayo a octubre de cada año, siempre que no afecte la marcha del establecimiento y cuando las causas sean justificadas a juicio del empleado. Para gozar de este beneficio deberá el trabajador tener una antigüedad mínima de un año de servicio en el establecimiento, y no podrá solicitarlo más de una vez por año. El reemplazo se computará a los efectos de percibir el salario de la categoría mejor remunerada pero no a los efectos de promoción a categoría superior.

ARTICULO. 41°:

La empresas deberán contar con baños para uso de su personal, los que estarán provistos de: agua caliente, elementos de higiene tales como toallas de mano o secamanos , jabón y aquellos necesarios para cumplir su función, incluyendo los de limpieza que puedan ser requeridos por los digestos municipales o sanitarios, dadas las características del trabajo. Asimismo, suficientes armarios o espacios abiertos destinados a tal fin dentro de los vestuarios para cambiarse de ropa, ducha para higienizarse y un lugar adecuado para el almuerzo y/o merienda. En todo lugar de trabajo deberá existir agua potable caso contrario deberá suministrarla la empresa, y se posibilitará la instalación de bebederos para uso del personal.

ARTICULO. 42°:

En los casos en que la modalidad de trabajo así lo requiera, la empresa deberá proveer las herramientas necesarias para tal fin. El trabajador debe conservar



HUGO LEONARDO LERNER
J.L.T. OPTIC. SULLACACHEN U. COMARCALES N° 8.
HUGO LEONARDO LERNER
J.L.T. OPTIC. SULLACACHEN U. COMARCALES N° 8.

tales instrumentos y/o útiles sin que asuma responsabilidad por el deterioro que los mismos sufran como consecuencia del uso regular.

ARTICULO. 43°:

Las empresas respetarán y cumplirán todas las disposiciones legales vigentes en materia de Seguridad e Higiene del Trabajo. El delegado vigilará especialmente el cumplimiento de las disposiciones sobre seguridad e higiene y transmitirá a la empresa las observaciones que sobre el particular se formulen.

ARTICULO. 44°:

Las empresas tendrán en condiciones de seguridad las máquinas o lugares de trabajo, colocando las protecciones correspondientes y observando escrupulosamente las disposiciones o reglamentaciones en vigencia.

ARTICULO. 45°:

Los carteles que se fijan con relación a precauciones para prevenir accidentes en el establecimiento deberán ser, siempre que ello sea posible, los facilitados por las reparticiones públicas correspondientes. Los trabajadores respetarán cuidadosamente las disposiciones de seguridad establecidas por las empresas.

ARTICULO. 46°:

En los establecimientos divididos en secciones deberá haber un botiquín por cada una de éstas con los elementos necesarios para curas de emergencia y en los establecimientos de cierta importancia, personal debidamente instruido al efecto. En aquellos que no cuenten con secciones independientes será suficiente contar con un botiquín con iguales elementos.

ARTICULO. 47° Ropa de trabajo:

Los empleadores proveerán a su personal efectivo de acuerdo con sus tareas habituales, las siguientes prendas de trabajo de buena calidad, nuevas y sin cargo.

Al personal efectivo que trabaje en cámaras frías:

2-Dos tricotas por año.

1- una boina o pasamontañas por año renovable por otra y por una sola vez.



Handwritten signature and official stamp of the Delegado de Seguridad e Higiene del Trabajo. The stamp includes the text: "DELEGADO DE SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO" and "N.º ...".

2- dos pantalones de fajina por año.

2- dos camisas.

2- dos sacos de abrigo, camperas o buzo de loneta blanco por año.

1- un par de botines de goma (tipo tractor) por año, renovables por una sola vez.

1- un par de guantes para el personal que manipule cajones o para aquel que dada la índole de su trabajo lo necesite siendo renovables por deterioro de acuerdo con las necesidades.

1- un delantal de lona al personal que manipule cajones.

Al personal conductor de auto elevadores, se le adicionará un (1) buzo térmico por año renovable una sola vez, por deterioro, y(3) tres pares de guantes de cuerina con abrigo, por año, renovables por deterioro, tantas veces sea necesario.

A los que trabajen dentro de cámaras de conservación de hielo, se adicionará lo siguiente:

1- un delantal de goma o tela impermeable por año, un par de guantes de goma (sustituyen a los otros), renovables por deterioro.

2- dos calzoncillos largos de frisa por año.

2- dos pares de medias de abrigo por año.

1- un saco campera de abrigo.

Al personal obrero, de oficios y sala de máquinas que trabajen fuera de cámaras:

1- una boina.

2- dos sacos o dos camisas y dos pantalones de fajina por año.

1- un par de botines tipo tractor (en caso de deterioro renovable una vez al año) es decir como máximo dos pares por año.

1- un delantal de lona renovable si el trabajo lo requiera.

2- dos gabanes o camperas de abrigo por año.

Al personal que trabaja en forma permanente en cámaras cuya temperatura sea inferior a los 10 grados centígrados, se le proveerá además:



HUGO LEONARDO LÓPEZ
JEFE DE DEPTO. RELACIONES LABORALES Nº 4
HUGO LEONARDO LÓPEZ
JEFE DE DEPTO. RELACIONES LABORALES Nº 4

- 2-dos calzoncillos de frisa por año.
- 2- dos camisetas de frisa por año.
- 2- dos pares de medias de abrigo por año.
- 2- dos pantalones de abrigo o buzos por año.
- 1- un chaleco de abrigo o de piel de cordero o similar.

Al personal administrativo:

a) Que presta tareas dentro de oficinas:

- 2-dos guardapolvos.

b) Que realiza sus funciones fuera de las oficinas y en expedición:

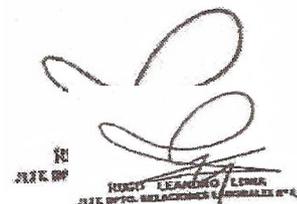
- 1-un par de zapatos livianos renovable una vez por año.
- 1- una campera de abrigo.
- 2- dos guardapolvos.

A todo personal que realice tareas a la intemperie, cuando llueva se le suministrará capas impermeables. Si las tareas fueran tales que el personal obrero estuviese en contacto permanente y directo con el agua o suelo mojado, será provisto de botas de goma . La entrega de ropa de trabajo se efectuará antes del 30 de junio de cada año. Las prendas en las que haya dualidad pueden suministrarse en dos oportunidades durante los meses de enero y junio.

En caso que por causas justificadas el empleador no pueda dar cumplimiento a las entregas en los plazos establecidos, dará inmediata intervención a la Organización Sindical de cada jurisdicción, la cual concederá una prórroga prudencial.

Para Río Negro, Neuquén y La Pampa rige la siguiente ropa de trabajo: Al personal efectivo que trabaje en cámaras frías:

- 2-dos tricotas por año.
- 1- una boina o pasamontañas por año, renovable por otra y por una sola vez.
- 2- dos pantalones de fajina por año.
- 2- dos camisas.



Handwritten signature and official stamp of the Sindicato de Trabajadores de la Industria del Carbón y del Hierro de Río Negro, Neuquén y La Pampa.

2- dos sacos de abrigo, camperas o buzos de loneta por año.

1- un par de botines de cuero con suela de goma (tipo tractor) por año, renovable por una sola vez.

1- un par de guantes para el personal que manipule cajones o para aquel que dada la índole de su trabajo lo necesite, siendo renovables por deterioro de acuerdo con las necesidades.

1- un delantal de lona al personal que manipule cajones.

Al personal conductor de auto elevadores, se le adicionará un (1) buzo térmico por año renovable una sola vez, por deterioro, y tres (3) pares de guantes de cuerina con abrigo, por año, renovable por deterioro, tantas veces sea necesario.

Al personal obrero, de oficios y sala de máquinas que trabajen fuera de cámara:

1- una boina o pasa montaña por año.

2- dos camisas.

2- dos pantalones. 1- un saco de fajina y un (1) gabán.

1- un par de botines de cuero con suela de goma (tipo tractor) renovable por deterioro y por una sola vez en el año.

1- un delantal de lona renovable por deterioro.

A los que trabajen dentro de cámaras de conservación de hielo, se adicionará lo siguiente:

1- un delantal de goma o tela impermeable por año.

1- un par de guantes de goma (sustituyen a los otros) renovables por deterioro.

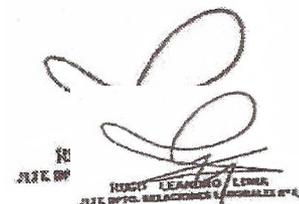
2- dos calzoncillos largos de frisa por año.

2- dos pares de medias de abrigo por año.

1- un saco o campera de abrigo.

Al personal administrativo:

2 (dos) guardapolvos.



INSTITUTO DE ESTUDIOS Y ESTADÍSTICAS
UNIVERSIDAD DE CHILE

Para Mendoza rige la siguiente ropa de trabajo:

Al personal efectivo que trabaje en cámaras frías y sala de máquinas:

2-dos tricotas por año.

1- una boina o pasamontañas por año, renovable por otra y por una sola vez.

2- dos pantalones de fajina por año.

2- dos camisas.

2- dos sacos de abrigo, camperas o buzos de loneta blanco por año.

1- un par de botines de cuero con suela de goma (tipo tractor) por año, renovable por una sola vez, un par de guantes para el personal que manipule cajones o para aquel que dada la índole de su trabajo lo necesite, siendo renovables por deterioro de acuerdo con las necesidades.

1- un delantal de lona al personal que manipule cajones.

Al personal conductor de auto elevadores, se le adicionará un (1) buzo térmico por año renovable una sola vez, por deterioro, y tres (3) pares de guantes de cuerina con abrigo, por año, renovable por deterioro, tantas veces sea necesario.

A los que trabajen dentro de cámaras de conservación de hielo, se adicionará lo siguiente:

1- un delantal de goma o tela impermeable por año.

1- un par de guantes de goma (sustituyen a los otros) renovables por deterioro.

2- dos calzoncillos largos de frisa por año.

2- dos pares de medias de abrigo por año.

1- un saco o campera de abrigo.

Al personal obrero, de oficios y sala de máquinas que trabajen fuera de cámaras:

1- una boina.

2- dos sacos o dos camisas y dos pantalones de fajina por año.



Handwritten signature and official stamp of the company. The stamp includes the text: "FOLIO 000", "FUNDOS LEONARDO LEONAR", and "S.R.L. OFICINA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA S.R.L.".

1- un par de botines tipo tractor (en caso de deterioro renovable una vez al año) es decir como máximo dos pares por año.

1- un delantal de lona renovable si el trabajo lo requiera.

2- dos gabanes o camperas de abrigo por año.

Al personal que trabaja en forma permanente en cámaras cuya temperatura sea inferior a los –10 grados centígrados, se le proveerá además:

2-dos calzoncillos de frisa por año

2- dos camisetas de frisa por año.

2- dos pares de medias de abrigo por año.

2- dos pantalones de abrigo o buzos por año.

1- un chaleco de abrigo o de piel de cordero o similar.

Al personal administrativo:

a) Que presta tareas dentro de oficinas:

(2) dos guardapolvos.

b) Que realiza sus funciones fuera de las oficinas y en expedición: un par de zapatos liviano renovable una vez por año, una campera de abrigo, dos guardapolvos.

A todo personal que realice tareas a la intemperie, cuando llueva se le suministrará capas impermeables. Si las tareas fueran tales que el personal obrero estuviese en contacto permanente y directo con el agua o suelo mojado, será provisto de botas de goma . La entrega de ropa de trabajo se efectuará antes del 30 de junio de cada año. Las prendas en las que haya dualidad pueden suministrarse en dos oportunidades durante los meses de enero y junio.

En caso que por causas justificadas el empleador no pueda dar cumplimiento a las entregas en los plazos establecidos, dará inmediata intervención a la organización sindical de cada jurisdicción, la cual concederá una prórroga prudencial.



STIC
SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL PAPEL Y CELULOSA DE CHILE

ARTICULO. 48°:

El empleador colocará en lugar visible para su personal la nómina de los jefes, inspectores–jefes, encargados, etc., facultados para dar órdenes .

ARTICULO. 49°:

Cuando se deba determinar el salario diario del personal remunerado en forma mensual, a los efectos de liquidar las vacaciones se dividirá el importe de éste por veinticinco.

ARTICULO. 50°:

Cuando un obrero jornalizado pase a ser mensualizado y habiendo aceptado éste ese cambio, el sueldo correspondiente resultará de la multiplicación de su jornal por veinticinco días.

ARTICULO. 51°:

El personal mensualizado no podrá ser pasado a jornalizado, salvo el caso de que el interesado acepte ese cambio.

ARTICULO. 52°:

El empleador abonará los salarios ajustándose a las disposiciones establecidas en la Ley 20.744 (t.o.).

ARTICULO. 53°:

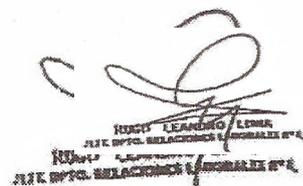
No perderá la jornada el trabajador que durante su horario, sea citado y concurra al Ministerio o Tribunales de trabajo, juzgado, Policía o autoridades militares para su revisión médica. Tampoco la perderá cuando el obrero o empleado done sangre o cambie de domicilio por mudanza.

ARTICULO. 54°:

Ambas partes de común acuerdo se comprometen en allanar toda clase de trabas y/u obstáculos para obtener el máximo de productividad y eficiencia en el desarrollo del trabajo, considerando como único límite el fijado para el correcto rendimiento técnico de cada establecimiento.

ARTICULO. 55°:

Las partes convienen que en forma previa a la aplicación de medidas disciplinarias, el empleador, por escrito deberá recabar al trabajador explicación



Handwritten signature and official stamp of the Sindicato de Trabajadores de la Industria del Papel y Cartón de Chile. The stamp includes the text: SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL PAPEL Y CARTON DE CHILE, S.I.T.C. DEPTO. SHELACEROS Y DERIVADOS N° 2, and the name RUIZ.

noventa días y no podrá excederse de los ciento ochenta días. La garantía de trabajo que la duración mínima de la temporada significa, sólo rige para el personal que sea efectivamente incorporado a la empresa en la segunda o sucesivas temporadas. El vínculo laboral durante el receso de trabajo no se rompe sino que se suspende entre la terminación de una temporada y el comienzo de la otra . La empresa deberá comunicarme por carta certificada con aviso de retorno con un plazo de anticipación no menor de diez días la fecha exacta de iniciación de cada temporada , la que no podrá excederse de un plazo de veinte días corridos contados a partir de la fecha de iniciación de la primera temporada, considerándome incurso en abandono de trabajo si no me presentara a ocupar mi puesto en dicha fecha. Si la empresa no me comunicara en término la iniciación de la temporada en la forma establecida, previa intimación de asignación de tareas hecha en forma fehaciente, me reservo el derecho de considerarme despedido.

Dejo constancia de que previo a mi ingreso en cada temporada deberá ser declarado apto para el trabajo en revisión médica por el médico de la Empresa y presentar la libreta sanitaria debidamente actualizada, debiendo la Empresa reservarme mi puesto hasta obtener el correspondiente certificado de alta otorgado por el mismo médico en caso de encontrarme enfermo a la iniciación de cada temporada.

En caso de que mi médico diagnostique que soy apto para iniciar mis tareas, tendré el derecho de solicitar la intervención de la autoridad competente de acuerdo con las disposiciones legales vigentes. El cese de tareas de cada temporada me será notificado en la forma establecida en el art. 58 del convenio vigente. Doy expresa conformidad a esta modalidad de trabajo temporario, en la forma arriba expresada. Mi domicilio actual es calle Número Localidad Ferrocarril Me notifico que tengo la obligación de comunicar por escrito al establecimiento, cualquier cambio de domicilio inmediatamente de haberse producido. Quedo a la espera de vuestra contestación y lo saludo muy atentamente. Firma del obrero

ARTICULO. 58°: Cese de trabajo:

Las empresas con el objeto de procurar al personal temporario la mayor cantidad posible de jornadas laborales, notificarán por escrito, por duplicado, en papel con membrete de la firma empleadora y con una anticipación mínima de tres días corridos el cese de cada temporada de trabajo.



Handwritten signature and official stamp of the company. The stamp includes the text: "INDUSTRIAL LEONARDO LEMUS S.R.L. OPTIC. SUCURSAL DE MARIAGUAYAS Nº 4."

ARTICULO. 59°: Ropa de trabajo:

a) Al personal que ingrese en las condiciones expresadas en el art. 56, las empresas deberán proveerle ropa de trabajo en buenas condiciones de uso e higiene de acuerdo con lo establecido en el art. 47. En caso de dualidad se hará entrega de una sola unidad que deberá ser reintegrada a la finalización de la temporada.

b) Para Río Negro, Neuquén y La Pampa: regirá lo acordado en el inc. a) del presente artículo.

c) Para Mendoza: regirá lo acordado en el inc a) del presente artículo.

ARTICULO. 60°:

Los trabajadores que desarrollen tareas de carácter temporario de acuerdo con lo establecido en el art. 57 del presente Convenio, una vez finalizada su temporada de trabajo percibirán juntamente con las remuneraciones, el aguinaldo correspondiente a ese período de trabajo. Además gozarán de un período de descanso anual en proporción de un día de descanso por cada 20 (veinte) días de trabajo efectivo.

CAPITULO CUARTO

SALARIOS. CARGAS SOCIALES Y BENEFICIOS SOCIALES

ARTICULO. 61° : Comisión Paritaria Permanente de Adecuación Salarial:

1) Créase la Comisión Paritaria Permanente de Adecuación Salarial, la que se integrará por cinco (5) miembros titulares y tres (3) suplentes en representación de cada una de las partes empresaria y sindical. Esta comisión se constituirá dentro de los diez (10) días siguientes a la firma del presente artículo. Una vez constituida celebrará reuniones periódicas cada dos (2) meses, debiendo iniciarse las tratativas en la segunda quincena del primer mes. Cualquiera de las partes podrá promover las negociaciones comunicando a la otra su voluntad mediante notificación fehaciente. En el supuesto de existir negativa de alguna de las partes a negociar colectivamente en el seno de esta comisión, podrá solicitarse la intervención de la autoridad de aplicación a los efectos que convoque a ambas representaciones a audiencias a celebrarse en sede Ministerial.

Las funciones de la Comisión serán todas aquellas relacionadas con los aspectos salariales del convenio colectivo, de carácter amplio, señalándose a los fines exclusivamente ejemplificativos las siguientes:

a) Realizar estudios sobre la evolución de las remuneraciones en la actividad.



FERNANDO LEONARDO LERNER
SECRETARIO DE RELACIONES Y NEGOCIACIONES LABORALES

ARTICULO. 63°: Subsidio por matrimonio: se estará a lo determinado por las leyes y decretos que rijan la materia.

ARTICULO. 64°: Licencia por nacimiento: por nacimiento de hijo dos días hábiles administrativos.

ARTICULO. 65°: Subsidio por nacimiento: se estará a lo determinado por las leyes y decretos que rijan la materia.

ARTICULO. 66°: Subsidio por servicio militar: todo obrero con más de seis meses de antigüedad en el establecimiento, que deba cumplir con el servicio militar, percibirá un subsidio no retributivo equivalente al diez por ciento (10%) del sueldo o jornal correspondiente a la categoría en la que reviste en el momento de la convocatoria y por el tiempo de prestación del servicio.

ARTICULO. 67°: Licencia por fallecimiento: en caso de fallecimiento de padre, padres políticos, cónyuge, hijos, hermanos o de la persona con la cual estuviese unido/a en aparente matrimonio conforme lo dispuesto por la Ley 20.744 (t.o.), residentes en el país, el obrero/a dispondrá de cuatro días de licencia pagos, los que se incrementarán en dos días más igualmente pagos, en caso de que el obrero/a se traslade por tal causa a un radio superior a los sesenta kilómetros del lugar de trabajo.

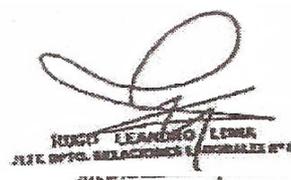
ARTICULO. 68°: Seguro de vida: se estará a lo establecido por el Dto. 1567/74 y resoluciones de la Superintendencia de Seguros de la Nación dictadas y que puedan dictarse en el futuro.

ARTICULO. 69°: Salario familiar: las empresas se ajustarán a las leyes y decretos reglamentarios que rigen la materia.

CAPITULO QUINTO

REPRESENTACIÓN GREMIAL. SISTEMAS DE RECLAMACIONES

ARTICULO. 70°: Reconocimiento de delegados: El número de delegados se regirá por la Ley 23.551, salvo en las empresas en que trabajen un número menor de diez trabajadores, en cuyo caso habrá un delegado toda vez que haya cinco obreros trabajando.



UNTA
UNION NACIONAL DE TRABAJADORES
ARGENTINA

ARTICULO. 71° :

Las órdenes de trabajo serán impartidas por el personal superior, debiendo realizarse las mismas sin ninguna clase de interferencias. Cuando exista un problema que perturbe las relaciones entre patronos y obreros, el mismo será trasladado al Sindicato por los delegados para que éste tome la intervención que corresponda. De no poder ser solucionado el problema, tomará intervención la Comisión Paritaria respectiva.

Los delegados deben ser el ejemplo para todo el personal, en cuanto a contracción, puntualidad, asistencia, etc. Y mientras estén en el desempeño de su jornada de trabajo, solo dejarán el mismo para plantear los correspondientes reclamos, en caso de verdadera necesidad e importancia. En los establecimientos con dos o más delegados, se abstendrán de realizar reuniones entre los mismos en horas de trabajo.

La Comisión Paritaria deberá determinar el número máximo de delegados en cada establecimiento de acuerdo con las disposiciones legales.

Estabilidad y permiso gremiales

ARTICULO. 72°: Estabilidad y permiso gremiales:

Serán ajustados a las disposiciones de la ley 23.551

ARTICULO. 73°: Día del Trabajador de S.T.I.H.M.P.R.A.:

El día 8 del mes de octubre de cada año, será considerado “Día del Trabajador de S.T.I.H.M.P.R.A.”, teniendo los mismos alcances que los feriados nacionales. Los trabajadores que no puedan gozar esta franquicia, en virtud de tener que prestar servicios el día citado para cubrir tareas de guardia consideradas imprescindibles entendiéndose por tales las que se realizan en forma continua y permanente durante las veinticuatro horas del día o por circunstancias de emergencia o fortuitas, gozarán de un franco compensatorio dentro de los veinte días subsiguientes de dicho día. En caso de no darse cumplimiento a lo precedentemente establecido las empresas abonarán el día trabajado como feriado nacional.



JUAN CARLOS ESCOBAR
SECRETARIO GENERAL S.T.I.H.M.P.R.A.

ARTICULO. 74°: Comisión Paritaria de Interpretación:

Créase una Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio integrada por cuatro representantes titulares y seis suplentes por cada parte, para la interpretación del presente Convenio con motivo de los problemas laborales, generales o particulares, que se presentasen y que no hubiese sido posible resolver entre las partes.

La misma será presidida por el funcionario que designe el Ministerio de trabajo y Seguridad Social.

ARTICULO. 75° :

La empresas retendrán las cuotas sindicales y de seguro de sepelio, que de acuerdo con resolución de autoridad competente la organización gremial establezca, como así también cualquier otra que los Cuerpos Orgánicos determinen conforme las normas estatutarias. En todos los casos el empleador deberá remitir la planilla suministrada por la entidad gremial, en la que especificara nombre del personal, su remuneración mensual, las retenciones practicadas, debiendo efectuar el pago, en el modo y forma que el sindicato lo indique, dentro de los quince primeros días del mes siguiente al que se hubiere devengado la obligación.

ARTICULO. 76°: Fondo asistencial: Con respecto al aporte patronal para el fondo asistencial se estará a las disposiciones legales vigentes.

ARTICULO. 77° :

Los empleadores habilitarán un tablero o pizarra con una dimensión de 1,50 por 0,70 metros en cada establecimiento, para que el delegado fije la propaganda de la organización, periódicos, citaciones, etcétera.

El tablero o pizarra deberá colocarse en lugares visibles y con preferencia en los vestuarios de cada establecimiento.

ARTICULO. 78°: Autoridad de aplicación:

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social será el organismo de aplicación del presente Convenio quedando las partes obligadas a su estricta observancia y cuya violación a las condiciones precedentemente fijadas será reprimida por las leyes y disposiciones vigentes.



JUAN LEONARDO LEMUS
M. T. DPTO. RELACIONES LABORALES Nº 4

ARTICULO. 79° :

Las diferencias de salarios que el trabajador perciba sobre los básicos a la firma del presente convenio serán mantenidas en su valor absoluto con excepción de las sumas otorgadas a cuenta del mismo.

ARTICULO. 80° :

Se incrementará en un ciento por ciento (100%) la asignación por recargo de trabajo a la guardia de sala de máquinas si existiere, compuesta por cualquier de estas especialidades: maquinista, ayudante maquinista, temperaturista y electricista, siempre que existiere efectivo desempeño de estas funciones, exclusivamente en caso de falta de relevo de cualquiera de las personas que las cumplieran. Este personal no podrá hacer abandono de sus tareas hasta que se encuentre presente el relevo del personal idóneo de su especialidad. Tratándose de relevo por jornada completa la empresa deberá buscar o establecer la forma para proveer al trabajador y sin cargo el almuerzo o cena según se trate. La falta de relevo por jornada completa deberá ser solucionado por la empresa para el turno subsiguiente.

ARTICULO. 81° Retención:

Previa resolución ministerial, las empresas retendrán el cincuenta por ciento (50%) del aumento del primer mes que se otorgue a todos los beneficiarios de la presente convención, sean efectivos o temporarios por este convenio o por ley que sustituya las mejoras salariales que por el mismo se pudieran pactar. Los importes retenidos deberán ser efectivizados dentro de los diez días de practicada la retención y depositados o remitidos a S.T.I.H.M.P.R.A. , juntamente con las planillas respectivas. Del total de lo recaudado será distribuido de la siguiente manera: el setenta por ciento (70%) a la Obra Social y el treinta por ciento (30%) con destino a la cuota sindical. A tal efecto los empleadores efectuarán los depósitos a nombre de S.T.I.H.M.P.R.A., de acuerdo con el siguiente detalle: de jurisdicción de la seccional Mendoza, calle Gutemberg 791 ciudad de Mendoza en el Banco de Previsión Social de Mendoza Casa Matriz cuenta N° 3981; en jurisdicción de la seccional Cipolletti, calle Miguel Muñoz 635 Cipolletti Río Negro en el Banco de la Provincia de Río Negro sucursal Cipolletti cuenta N° 10465/8; en jurisdicción de la seccional Bahía Blanca, calle Perito Moreno esq. Ecuador Villa Rosas, Bahía Blanca, Buenos Aires, en el Banco de la Pcia. de Buenos Aires, sucursal Bahía Blanca, cuenta N° 13187/4; en jurisdicción de la Seccional Rosario, calle Entre Ríos 2148 Rosario Santa Fe en el Banco Provincial Santa Fe, agencia San Martín (Rosario) cuenta N° 1378; Seccional



NURIS LEONARDO LEMUS
S.T.I.H.M.P.R.A.

Tucumán, calle Malvinas 1680 San Miguel de Tucumán, en el Banco de la Nación Argentina, sucursal Tucumán, cuenta N° 181/735-0; el resto de los empleadores de todo el territorio de la nación, en el Banco de la Nación Argentina sucursal Boedo, Capital Federal, cuenta N° 79.918/26, a la orden de S.T.I.H.M.P.R.A., calle Colombres 1573, Capital Federal.

ARTICULO. 82° Bonificación por presentismo y puntualidad:

El personal comprendido en esta Convención Colectiva de Trabajo ya sea jornalizado o mensualizado percibirá una bonificación mensual por asistencia y puntualidad del veinte por ciento (20%) que se aplicará sobre las escalas básicas establecidas en la presente Convención Colectiva de Trabajo o las que resultaren por incrementos que se dispongan por la autoridad competente, como así también sobre las horas extras que perciba el trabajador. Este beneficio se liquidará mensualmente en oportunidad del pago de los salarios correspondientes a la segunda quincena y será requisito indispensable para tener derecho a su percepción el cumplimiento de las siguientes condiciones:

- 1) El personal debe llegar a su puesto de trabajo en el horario que tenga establecido y cumplir su jornada completa salvo expresa autorización del empleador. En los demás casos se tendrá una tolerancia de hasta quince minutos sobre la hora de entrada con un máximo de cuatro veces por mes, salvo casos de fuerza mayor debidamente justificados.
- 2) Para tener derecho a la bonificación establecida en el presente artículo, el personal además, no podrá incurrir en ausencias cualquiera sea su causa, con las únicas excepciones de:
 - a) Licencias pagas contempladas en este convenio, feriados nacionales y accidentes de trabajo.
 - b) Retiros o ausencias por permiso gremial de delegados del personal, miembros paritarios y de Comisión Directiva.
 - c) Suspensiones por falta o disminución de tareas, en cuyo caso percibirá la bonificación en proporción de los días trabajados.
 - d) Enfermedad inculpable que sea debidamente justificada por el médico designado por el empleador. A tal efecto el trabajador deberá comunicar por telegrama su enfermedad, dentro de las veinticuatro horas de producida la misma. Sólo en el caso de que la enfermedad no se prolongara por más de seis días el



JUAN CARLOS LINARES
S.T.I.H.M.P.R.A.

trabajador perderá, a la primera inasistencia por este concepto, la quinta parte del premio establecido, no correspondiendo dicha deducción si, contrariamente, la enfermedad se prolongara por más de seis (6) días.

La Falta de cumplimiento de estas obligaciones producirá los siguientes efectos: la primera inasistencia disminuirá la bonificación en una tercera parte; la segunda inasistencia producirá la pérdida de otro tercio y la tercera inasistencia producirá la pérdida total de la bonificación. Se entenderá que una llegada tarde exceso de las toleradas en el punto primero, equivaldrá a una inasistencia a los efectos de la aplicación de este premio.

También se perderá este beneficio por aplicación de medidas de acción directa, salvo que las mismas fuesen ordenadas exclusivamente por la organización sindical y no sean declaradas ilegales.

ARTICULO. 83° Adicional por antigüedad:

La totalidad de los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente convenio, percibirán los siguientes adicionales por cada año aniversario a partir del primer año de antigüedad en la empresa, un adicional equivalente al cero con noventa y ocho por ciento (0,98%) por cada año y hasta el quinto año, del sexto al décimo quinto en un uno con treinta por ciento (1,30%) y del decimosexto al vigésimo quinto el uno con cincuenta por ciento (1,50%) sobre los salarios básicos precedentemente establecidos y/o el resultado de los ajustes que se practiquen en forma acumulativa. Serán mantenidos los adicionales por antigüedad que a la fecha de esta convención superen los precedentemente establecidos.

El citado adicional se aplicará a partir del 1/8/90.

Para Mendoza rige la siguiente escala:

De uno (1) a cinco (5) años el uno con veinte por ciento (1,20%); de seis a quince años el uno con cuarenta por ciento (1,40%) y de dieciséis (16) a veinticinco (25) años el uno con sesenta por ciento (1,60%).

ARTICULO. 84° Contribución para acción social:

La parte patronal contribuirá mensualmente al sindicato con un porcentaje del uno por ciento (1%) de las remuneraciones abonadas a todo el personal que tengan a su cargo y que estén comprendidos en la presente convención , con destino a ampliar la acción social que despliega S.T.I.H.M.P.R.A.



MIGUEL LEONARDO LINARES
SECRETARIO GENERAL SINDICATO

ARTICULO. 85° Seguro de sepelio:

Los empleadores de la actividad con el fin de contribuir con los trabajadores y su grupo familiar primario aportarán mensualmente al sindicato un porcentaje del cero cincuenta por ciento (0,50%) de las remuneraciones abonadas a todo el personal que tengan a su cargo y que estén comprendidos en la presente convención.

ARTÍCULO TRANSITORIO – Créase una Comisión Técnica Asesora para las actividades indicadas en el inc. a) del art. 3 e integrada por cinco (5) representantes de S.T.I.H.M.P.R.A., dos (2) por la Cámara de Frigoríficos y Fábricas de Hielo, dos (2) por la Cámara Argentina de Fruticultores Integrados y un representante por la Sociedad de Productores Exportadores de Frutas Frescas Frigoríficos y Afines de Mendoza, que tendrá por objeto efectuar estudios y análisis de la estructura normativa de la convención colectiva de trabajo dentro del ámbito de su específica competencia; las partes intervinientes, las actividades comprendidas, las distintas zonas de aplicación territorial, a los fines de optimizar las condiciones y niveles de la negociación colectiva para lograr acuerdos que se adapten a los elementos considerados. La Comisión se abocará al estudio de las normas laborales vigentes o las que se sancionen en su reemplazo a efectos de armonizarlas y adecuarlas a la normativa convencional. La Comisión Técnica quedará constituida dentro de los noventa días de la fecha de homologación del Convenio, para lo cual las partes deberán designar a sus representantes con la debida antelación.

Una vez constituida, la Comisión dictará las normas de procedimiento interno y cumplirá su cometido. Finalizada su actuación elevará un informe, que no tendrá carácter vinculante, a la Comisión Negociadora Nacional que se designe para renovar el presente Convenio, con una anticipación no menor de sesenta días de la fecha de vencimiento del Convenio para esta rama de actividades. El informe contendrá las conclusiones y recomendaciones de la Comisión pudiendo cada parte dejar a salvo sus opiniones si no fueran coincidentes.

Rama Mercados

Abarca al personal comprendido en el art. 3, incs. b) y c), aplicables a los empleadores en el orden nacional.

ARTICULO 86° : Categorías de trabajadores:

Se establecen las siguientes categorías de trabajadores, a saber:

1. Escalafón general



JUAN CARLOS LEMUS
S.T.I.H.M.P.R.A.

- 1.1. Obrero
- 1.2. Obrero/a especializado
- 1.3. Capataces de feria, galpones y puestos
- 1.4. Encargado
- 2. Escalafón auxiliar
 - 2.1. Choferes
 - 2.2. Porteros y serenos
- 3. Escalafón administrativo
 - 3.1. Auxiliar administrativo
 - 3.2. Administrativo

ARTICULO 87° Obrero:

Es el trabajador que realiza tareas generales de apoyo, limpieza y carga, descarga, manipuleo y traslado de bultos y mercaderías.

ARTICULO 88° Obrero especializado:

Es el personal que cumple alguna de las funciones que a continuación se enumera y percibe el adicional que en el mismo se establece.

- a) Estibador: es aquel que realiza tareas específicas de estibaje en puestos de mercados, camiones, galpones y cámaras de conservación ubicadas en mercados y galpones. Percibirá un cinco por ciento (10%) de adicional sobre el sueldo del obrero.
- b) Descartador: es el personal que se ocupa de la selección de la mercadería para su posterior embalaje. Percibirá un diez por ciento (10%) de adicional sobre el sueldo del obrero.
- c) Maquinista de máquina lavadora: es el que opera y está a cargo de la máquina lavadora de frutas, hortalizas y tubérculos, atendiendo a su funcionamiento, mantenimiento y conservación. Percibirá un adicional del diez por ciento (10%) sobre el sueldo del obrero.
- d) Personal de mantenimiento: es el encargado de tareas varias de reparación, conservación y mantenimiento del inmueble, sus instalaciones y maquinarias.



Handwritten signature and official stamp. The stamp contains the text: "MURDO FERRANDES / LEGAL" and "S.R.L. OPT. BOLIVIANA S. A. BOGOTÁ N° 4".

Comprende a los electricistas, personal que trabaja en altura, reparación de techos, mantenimiento de maquinarias y demás tareas de mantenimiento y/o riesgosas. Percibirá un adicional del diez por ciento (10%) sobre la remuneración del obrero.

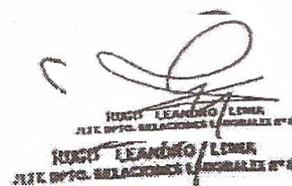
e) Embalador: es el que acondiciona la mercadería en el cajón, caja o similar. Percibirá un adicional del veinte por ciento (20%) del salario del obrero. El trabajador que pase a desempeñarse como embalador, prestará servicios en tal área durante un lapso de veinticinco días laborales a prueba y aprendizaje. Durante dicho lapso no percibirá el adicional correspondiente a su categoría. Vencido el plazo mencionado, podrá ser devuelto por el empleador a sus funciones originarias. Si fuera confirmado en la función, pasará a percibir el adicional de su categoría, a partir del primer día en que cumplió tales funciones, y de ahí en más en forma permanente. Percibirá un veinte por ciento (20%) de adicional sobre el sueldo del obrero.

f) Maquinista de máquinas de refrigeración: es la persona que realiza el Manejo de las máquinas generadoras de frío en los Mercados que tienen sala de máquinas. Percibirá un diez por ciento (10%) de adicional sobre el sueldo del obrero.

g) Operario de autoelevadores para el transporte y Estiba interno de Paletas:

operarán autoelevadores para el transporte y estiba de paletas con mercaderías frutihortícolas, en forma interna, dentro del establecimiento comercial y/o entre los depósitos y el local de ventas y/o entre el local de ventas y el vehículo del transportista o comprador y/o entre distintos locales de venta, etc. Ello sin perjuicio de la realización de toda otra tarea que corresponda ejecutar dentro de las comprendidas en el Art. 87° de esta Convención Colectiva de Trabajo. Los trabajos serán cubiertos por personal que, al efecto, designara el empleador, remunerandose conforme lo dispone el Artículo 25° de esta Convención Colectiva. Percibirá un adicional del diez por ciento (10%) sobre la remuneración del obrero.

h) Operario de volquetes autopropulsados, con motor a explosión, para el transporte de residuos dentro de los establecimientos y/o depósitos y/o mercados frutihortícolas y/o fines acordes a la utilidad de la herramienta. Ello sin perjuicio de la realización de toda otra tarea que corresponde ejecutar dentro de las comprendidas en el Art. 87° de esta Convención Colectiva de Trabajo. Los reemplazos serán cubiertos por personal que, al efecto designara el empleador, remunerandose conforme lo dispone el Art.25 de esta Convención Colectiva. Percibirá un adicional del diez por ciento (10%) sobre la remuneración del obrero.



HUGO LEONARDO LEMA
J.R.T. OPT. RELACIONES LABORALES Nº 4
HUGO LEONARDO LEMA
J.R.T. OPT. RELACIONES LABORALES Nº 4

ARTICULO 89° Capataces de ferias, galpones y puestos:

Son los que tienen a su cargo el personal de cada sección y el desempeño del trabajo que en ellos se realice, cumplimentando y complementando las órdenes y directivas impartidas por el empleador, encargado, o personal superior autorizado, teniendo la obligación de autorizar el movimiento de mercaderías conjuntamente con el personal designado a tal efecto.

ARTICULO 90° Encargados:

Son los que tienen a su cargo la organización en un sector o en el total del establecimiento de trabajo, distribución del personal y vigilancia del cumplimiento de las órdenes impartidas por el personal superior, pudiendo contar para ello, con la colaboración de uno o varios capataces.

ARTICULO 91° Choferes:

Son los conductores de transportes de carga dentro y fuera del establecimiento.

Cuando sus viajes ocupen uno o más días fuera del ámbito o radio habitual, les serán reintegrados los gastos de comida y alojamiento que le demande su tarea, contra entrega de comprobantes. Percibirán asimismo las horas extras que excedan su horario normal.

Los choferes que realicen viajes no superiores a cincuenta kilómetros de su lugar de trabajo, y que tengan como destino el establecimiento del empleador, estarán obligados a acomodar los bultos arriba del camión y alcanzar los bultos a la parte trasera del mismo, siempre que se trate de camiones de dos ejes.

ARTICULO. 92° Porteros y serenos:

Cuidarán y vigilarán los inmuebles, existencias y demás bienes del establecimiento, controlando el ingreso y egreso de personas y vehículos y sus cargas.

No podrán ser ocupados simultáneamente en otras tareas que las específicas de vigilancia. Estarán obligados a permanecer en su puesto hasta recibir su relevo, debiendo en tal caso percibir su remuneración con un cargo del cien por ciento (100%), por las horas que excedan su jornada normal.

ARTICULO. 93° Administrativos y auxiliares administrativos:

Es el personal que realiza tareas en administración, o inherentes a ésta. El mismo será clasificado en las siguientes categorías:



NUCY LEANDRO LEMUS
JEF. OFIC. RELACIONES LABORALES Nº 4

a) Administrativo: es aquel que realiza en forma habitual las tareas de: programación. Liquidación de impuestos, ayudante de contador, operador de máquinas de computación, liquidador de sueldos y jornales, cajero o analista de imputación contable, facturista, cuenta correntista, operaciones de compra ventas, personal de venta, comercio exterior, facturación, operación de teles, operaciones bancarias, secretarias, dactilógrafos o taquígrafos.

b) Auxiliar administrativo: es el que colabora en forma habitual en cualquiera de las tareas enunciadas en el punto precedente. Además comprende las tareas de telefonista, cadete, ordenanza y archivista.

ARTICULO. 94° Ropa de trabajo:

Los empleadores proveerán al personal de los mercados y/o depósitos, de acuerdo con sus tareas habituales, las siguientes prendas de trabajo, de buena calidad, nuevas y sin cargo:

Al personal obrero: una boina o pasa montaña por año, cuando las condiciones climáticas de la zona así lo requieran, dos camisas y dos pantalones de fajina por año, una tricota, un par de zapatos con suela de goma, por año, renovables únicamente por deterioro, y una sola vez en el año.

Al personal administrativo: dos guardapolvos.

El empleador dispondrá de cantidad suficiente de capas de lluvia de acuerdo con el personal empleado, para aquel que deba trabajar a la intemperie en días de lluvia.

También dispondrá de una provisión de botas de goma para su uso por el personal que preste servicios en contacto permanente y directo con el agua o suelo mojado. Los empleadores deberán tener a disposición del trabajador, para cuando éste lo requiera en atención a la índole de las tareas que realiza, un par de guantes industriales , así como un delantal de lona por cada operario que realice tareas de manipulación de cajones o bolsas.

La entrega de ropa de trabajo se efectuará antes del 30 de junio de cada año. Las prendas en las que haya dualidad pueden suministrarse en dos oportunidades durante los meses de enero y junio. En caso de que por causa justificada el empleador no pueda dar cumplimiento a las entregas en los plazos establecidos, dará inmediata intervención a la organización sindical de la jurisdicción, la cual concederá una prórroga prudencial.



HUGO LEANDRO / LEONARDO
DIRECCIÓN DE RELACIONES Y CONCILIACIÓN
DIRECCIÓN DE RELACIONES Y CONCILIACIÓN

Adicional por antigüedad

ARTICULO. 95° Adicional por antigüedad:

La totalidad de los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente convenio, percibirán a partir del primer año cumplido de antigüedad en la empresa, un adicional equivalente al uno por ciento (1%) hasta los quince años de antigüedad y del uno con veinticinco por ciento (1,25%) a partir de los quince años de antigüedad, por cada año de antigüedad en el establecimiento, sobre la base de los salarios básicos.

El cómputo de antigüedad se realizará anualmente el día 31 de diciembre de cada año , debiendo computarse como un período anual completo toda fracción superior a los seis meses.

ARTICULO. 96° Descanso semanal– El trabajador que preste servicios en días en que corresponde gozar de descanso semanal, conforme la actividad de cada establecimiento, percibirá su salario por ese día de trabajo, con más un recargo del ciento por ciento (100%).

ARTICULO. 97° Contribución patronal para la acción social:

La parte patronal contribuirá mensualmente al sindicato con un porcentaje del cinco por ciento (5%) de las remuneraciones abonadas a todo el personal que tengan a su cargo y que estén comprendidos en la presente convención, con destino a ampliar la acción social que despliega S.T.I.H.M.P.R.A. Se aclara que en los lugares o zonas y en los casos en que se haya establecido porcentajes de contribución superiores a este adicional del cinco por ciento (5%), dicha diferencia será mantenida quedando absorbida en las mismas el porcentaje establecido por este artículo.

ARTICULO. 98° Seguro de sepelio:

Los empleadores de la actividad con el fin de contribuir con los trabajadores y su grupo familiar primario aportarán al sindicato un porcentaje del uno y medio por ciento (1,50%) del salario básico de cada trabajador, debiendo efectuar el pago en la misma forma y plazo que las retenciones de cuota sindical.



SERGIO LEONARDO LERNER
SECRETARIO GENERAL S.T.I.H.M.P.R.A.

ARTICULO. 99° Ocupación de trabajadores en tareas de menor jerarquía:

El personal especializado podrá ser empleado en tareas de menor jerarquía en caso de no haber tareas propias de su especialidad, siempre y cuando se le mantenga su remuneración.



Expediente N° 937.765/93

Ministerio de Trabajo

Y Seguridad Social

Buenos Aires, 01 de marzo de 1994

Visto la Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL HIELO Y DE MERCADOS PARTICULARES DE LA REPÚBLICA ARGENTINA con CÁMARA DE FRIGORÍFICOS Y FABRICAS DE HIELO, CÁMARA COMERCIAL ARGENTINA DEL PESCADO, CÁMARA ARGENTINA DE FRUTICULTORES INTEGRADOS, SOCIEDAD DE PRODUCTORES EXPORTADORES DE FRUTAS FRESCAS FRIGORÍFICOS Y AFINES DE MENDOZA, MERCADO DE PRODUCTORES, CÁMARA DE FRUTEROS Y ANEXOS DE SANTA FE Y LA FEDERACIÓN NACIONAL DE OPERADORES FRUTIHORTICOLAS DE LA REPÚBLICA ARGENTINA; con ámbito de aplicación respecto del personal obreros comunes y especializados, personal de oficio, maestranza, servicio, administrativos, auxiliares, facturistas, vendedores y de computación, que se desempeñen en las siguientes ramas de actividad según las categorías que se establecen en cada caso:

a) Industria del Hielo, Frigoríficos y Cámaras Frigoríficas para mantenimiento, climatización, conservación y/o congelamiento de productos: b) Mercados sin excepción, de concentración y/o comercialización de frutas, verduras, hortalizas y/o tubérculos. c) Propietarios, locatarios, concesionarios, consignatarios, operadores, empacadores y/o permisionarios de puestos y/o depósitos ubicados en los mercados mencionados en el Inciso


FERNÁNDEZ LEANDRO / LEGAL
J.E.T. SUPLENTE. SUBSECRETARÍA DE SEGURIDAD SOCIAL

b), ferias y galpones. Establecimientos dedicados a la venta al por mayor de :1) frutas, verduras, hortalizas y tubérculos 2) pescados y mariscos ; y territorial en todo el territorio de la Nación ; con término de vigencia fijado en tres (3) años a partir del 01 de septiembre de 1993 al 31 de agosto de 1996 para las condiciones de trabajo, con excepción del personal comprendido en el Inc. a) del artículo 3º cuya vigencia será de 01 de septiembre de 1993 a 28 de febrero de 1995 y acuerdos salariales de fojas 182 personal comprendido en el artículo 3º Inc.B) y C) con vigencia octubre a marzo 1994 y acuerdo salarial de fs.183 para el personal comprendido Inc.A) del Artículo 3º, con vigencia mayo a octubre de 1993.

Que la misma se ajusta a las determinaciones de la ley N° 14.250 (t.o. año 1988) y su Decreto Reglamentario N° 199/88, con las especificaciones de Decreto N° 470/93 y en especial las requeridas en el artículo 3º del mencionado Decreto. Que el sector empleador deberá dar cumplimiento a lo convenido, conforme a lo dispuesto en el último párrafo del artículo 4º de la ley N° 14.250. Que a fojas 185 se ha expedido favorablemente la Comisión Técnica Asesora de Productividad y Salarios.

Que en consecuencia, el suscripto, en su carácter de DIRECTOR NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO, homologa dicha convención, conforme a lo autorizado por el artículo 10º del Decreto N° 200/88.

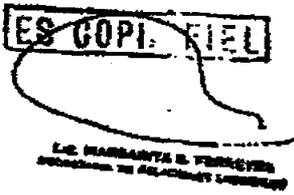
Por lo tanto, pase a la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos a los efectos del registro del convenio colectivo obrante a fojas 156/181 y Escalas Salariales de fojas 182 y 183; y a fin de proveer la remisión de copia debidamente autenticada del mismo DEPARTAMENTO PUBLICACIONES Y BIBLIOTECA para disponerse la publicación de su texto íntegro (Decreto N° 199/88, artículo 4º).

Cumplido, vuelva al departamento de Relaciones Laborales N° 4, para su conocimiento y notificación a las partes signatarias, girándose luego al Departamento de Coordinación para el deposito del presente legajo.


JUAN ALBERTO PASTORINO
Director Nacional Relaciones del Trabajo

Buenos Aires, 01 de marzo de 1994

De conformidad con lo ordenado precedentemente, se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo obrante a fojas 156/181 y Escalas Salariales de fojas 182/183, quedando registrada bajo el N° 232/94.



JUAN CARLOS RODRÍGUEZ CORDERO
JEF. DE OFIC. RELACIONES LABORALES

JUAN CARLOS RODRÍGUEZ CORDERO
JEF. DE OFIC. RELACIONES LABORALES