

CAPITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1°: Vigencia: La presente Convención Colectiva regirá a partir del 1ro de agosto de 1988, y su vigencia se extenderá hasta el día 31 de julio de 1992, sin perjuicio de lo que se determina en el art. 74 de este convenio.- Los beneficios establecidos en este convenio en favor de los trabajadores y/o de A.T.I.L.R.A u O.S.P.I.L. se deberán cumplir en las formas, modalidades y términos establecidos, y se continuarán aplicando, mientras no sean modificados por un nuevo convenio.-

Las partes signantes se comprometen a iniciar las negociaciones del próximo convenio colectivo, con una antelación de 180 (ciento ochenta) días a la fecha de finalización de la vigencia del presente convenio; sin perjuicio de la misma, a cuyos efectos deberán, en el término de 30 (treinta) días de cumplido el plazo para iniciar las conversaciones, acreditar los requisitos necesarios ante las autoridades administrativas correspondientes.

ARTICULO 2°: Ambito de Aplicación: El convenio regirá en todo el país para la totalidad de las empresas de la Industria Láctea, se encuentren o no integrando los centros empresarios firmantes del mismo. Continuarán en vigencia todas las conquistas establecidas en forma particular y que no se encuentren contempladas en el presente convenio o que determinen situaciones más ventajosas para el trabajador.-

ARTICULO 3°: Mantenimiento de Modalidades: Las condiciones de trabajo, modalidades y sistemas de cada establecimiento que específicamente no queden modificadas por el presente convenio o que sean más beneficiosas para el trabajador, serán respetadas por las partes.-

ARTICULO 4°: Comisión Paritaria Nacional: A fin de resolver en definitiva sobre las diferencias que pudieran suscitarse entre las partes, respecto a la interpretación y alcance de cualquiera de los artículos del presente convenio, en cualquier momento y a pedido de cualquiera de ellas, será constituida la COMISIÓN PARITARIA NACIONAL, compuesta por 5 (cinco) miembros designados por la Organización Sindical y el mismo número designado por el Sector Empresario signante del mismo. La comisión será presidida por el funcionario del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social designado a tales efectos. La misma adecuará su actuación a lo que al respecto establecen las leyes vigentes. Será competencia también de esta Comisión la inclusión en el escalafón de las nuevas posiciones de trabajo que surjan durante la vigencia del presente y todas aquellas no previstas, y la actualización o modificación de las cláusulas de condiciones generales de trabajo no económicas, que resulten necesarios actualizar y/o modificar como consecuencia, por ejemplo, de la introducción de nuevas tecnologías en la industria. Las resoluciones de dicha comisión en tales aspectos se incorporarán al presente convenio.-

CAPITULO SEGUNDO

CONDICIONES DE TRABAJO

ARTICULO 5°: Personal Contratado: En caso de personal ingresado mediante contrato a plazo fijo, de acuerdo a las disposiciones legales, al finalizar el plazo deberá ser incorporado definitivamente o darse por concluidas sus tareas, no pudiendo renovarse el contrato por nuevos períodos.- Se podrá contratar personal para realizar trabajos temporarios y en este caso deberá procurarse que los mismos se extiendan por la totalidad de la temporada.- Para todos los casos de trabajo a plazo fijo, de temporada o eventuales regirá el sistema indemnizatorio previsto por la respectiva legislación.-

ARTICULO 6°: Pausa en la Jornada Laboral: Las empresas que dispongan para su personal la realización de horario corridos, con una duración mínima de 8 (ocho) horas, establecerán, a media jornada, una pausa paga de 20 (veinte) minutos.- En aquellos lugares de trabajo donde las modalidades existentes o disposiciones legales vigentes establezcan un descanso pago superior, el mismo se mantendrá.-

ARTICULO 7°: Accidentes de Trabajo: En todos los casos de accidentes de trabajo, la empresa abonará directamente los jornales que el trabajador percibirá en caso de prestar servicios de acuerdo a la legislación respectiva vigente, sin quitas ni deducciones, salvo las habituales, no pudiendo acreditarse estos pagos a cuenta de futuras indemnizaciones.- Estos pagos se mantendrán por los períodos de ley, haciéndose asimismo cargo el empleador por el mismo plazo de los gastos de tratamiento. En los supuestos en que el trabajador haya sido asistido médicamente por la Obra Social, las empresas reintegrarán a la misma los gastos en que incurriere.

ARTICULO 8°: Accidentes y Enfermedades Inculpables: Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio, no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración normal y habitual, incluyendo los adicionales de ésta convención colectiva (salvo el art. 57 que se liquidará de acuerdo a lo establecido en el mismo) durante un período de 3 (tres) meses si su antigüedad en el empleo fuere inferior a 5 (cinco) años; de 6 (seis) meses si su antigüedad fuera mayor de 5 (cinco) y menor de 10 (diez) años; de 9 (nueve) meses si su antigüedad fuera mayor de 10 (diez) años y menor de 15 (quince); y de 12 (doce) meses cuando supere los 15 (quince) años de antigüedad.- Cuando se trate de trabajadores con carga de familia, los períodos durante los cuales mantienen el derecho a ser remunerados se extenderán al doble de los indicados precedentemente, según la antigüedad. Cuando durante los plazos indicados se evidenciare una incapacidad permanente, se estará a lo dispuesto por la legislación vigente.-

ARTICULO 9°: Provisión de Ropa de Trabajo: Al personal se le proveerá gratuitamente un equipo cada 6 (seis) meses, es decir 2 (dos) por año, de los siguientes elementos según las respectivas tareas: Obreros de producción: 1 (un) pantalón, 1 (una) camisa o saco, 1 (un) gorro y calzado adecuado o botas y 1 (un) delantal, según la sección en que preste servicios; Personal que realiza

tareas permanentemente en cámaras frigoríficas: 1 (un) equipo especial para frío, por año, apto para la temperatura habitual de trabajo; Personal de mantenimiento: Se le entregarán 2 (dos) juegos cada 6 (seis) meses, es decir 4 (cuatro) equipos por año; Personal administrativo y de ventas: 2 (dos) guardapolvos o sacos por año.- En los casos en que se requiera una mayor uniformidad en la presentación, se entregará la misma cantidad de las prendas que se exijan como parte del uniforme; Personal de repartidores: 2 (dos) sacos blancos o azules, 2 (dos) pantalones, 1 (un) equipo impermeable para lluvia y 1 (un) par de botas por año; Personal de planchada, patio, lavado de vehículos y cuidado de cerdos: además de lo señalado para el personal de producción, se proveerá por año, 1 (una) campera de abrigo, 2 (dos) pares de medias de lana y 1 (una) capa para lluvia; Personal que cumple tareas en saladeros de quesos: además de lo señalado para el personal de producción, recibirá guantes de goma especiales para sus tareas. Todas las prendas señaladas serán provistas por la empresa sin cargo alguno, con la obligación de ser usadas en el lugar de trabajo y mantenidas en buenas condiciones de higiene. La provisión de ropa se efectuará en canje por el equipo anterior con la periodicidad indicada y de inmediato en caso de excesivo deterioro involuntario o rotura accidental. Todas las prendas serán de uso individual.- Toda la ropa entregada en uso, deberá ajustarse a las normas vigentes en cuanto a seguridad e higiene en el trabajo.

ARTICULO 10°: Comidas al Personal: Sin perjuicio del mantenimiento del servicio de comidas en su actual modalidad, en aquella empresa que lo otorga a la fecha de vigencia del presente, la empresa podrá autorizar la explotación de los servicios de comedores en sus plantas los que deberán cumplir con los necesarios requisitos de salubridad, higiene y decoro.-

ARTICULO 11°: Servicios de Comedores: La empresa deberá proporcionar un lugar que, reuniendo las debidas condiciones de higiene y comodidad, pueda ser utilizado por el personal para ingerir alimentos, sin que necesariamente deba ser usado simultáneamente por todos los trabajadores, pudiendo ocuparse alternadamente conforme a modalidades y horarios de cada tarea, respetándose las formas de trabajo establecidas.-

ARTICULO 12°: Resguardo de Medios de Movilidad: La empresa pondrá a disposición de los trabajadores en sus establecimientos, un lugar adecuado para guardar las bicicletas y/o motocicletas del personal, durante la jornada de trabajo. Asimismo, si el espacio propio disponible lo permite, deberá brindar comodidades para el estacionamiento de los automotores del personal. La empresa proveerá un sistema de seguridad y/o vigilancia adecuado sin constituirse en depositaria de los vehículos, ni asumiendo responsabilidad frente a los propietarios ni a terceros.-

ARTICULO 13°: Guardarropas o Cofres: La empresa deberá habilitar guardarropas o cofres, para ser utilizados en forma individual por el trabajador. Queda garantizada la privacidad en el uso de los mismos, y el empleador solo podrá disponer su apertura en presencia del trabajador o del representante gremial, en caso de negativa de aquel, labrándose acta que será firmada por todos los presentes.-

ARTICULO 14°: Trabajo de la Mujer: Todas las cláusulas del presente convenio en las que se menciona al trabajador son de aplicación para el caso que se trate de una trabajadora y por extensión le caben las mismas retribuciones, no aceptándose ningún tipo de situación limitativa o discriminatoria basada en su condición o sexo.-

ARTICULO 15°: Trabajo de Menores: El trabajo de los menores de 18 años se regirá por las disposiciones protectoras en vigencia, estableciéndose que en caso de cumplir tareas u horarios similares a los del trabajador adulto percibirán idénticas retribuciones, básicas y adicionales. En caso de disminución horaria, la retribución será proporcional, salvo para los menores casados, los que recibirán la misma remuneración que quienes cumplan jornada completa.-

ARTICULO 16°: Constancia de Liquidación de Haberes: El recibo de haberes correspondiente a cada liquidación, deberá contener mención detallada de los rubros que lo componen, con indicación de la cláusula convencional a que correspondan los haberes y descuentos. En caso de utilizarse códigos, el concepto que comprenda cada uno deberá constar en el mismo cuerpo del duplicado de recibo entregado al trabajador, debiendo un ejemplar suscripto por el empleador ser fijado a la vista de los trabajadores.-

ARTICULO 17°: Servicios de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo: En aquellos establecimientos en los cuales, por el número de sus trabajadores no sea exigible legalmente la instalación de Servicios de Medicina del Trabajo, Higiene y Seguridad, los empleadores determinarán los casos y tipos de asistencia necesaria para cada planta, teniendo en consideración la cantidad de trabajadores ocupados, la distancia a los centros urbanos, posibilidades de asistencia en clínicas u hospitales el tipo de tareas desarrolladas, etc.-

ARTICULO 18°: Controles Médicos Especiales: Al personal que cumple tareas de recepción de leche en contacto directo con la materia prima, o afectado al cuidado de cerdos, se le efectuarán dos controles sanitarios anuales de brucelosis, los que estarán a cargo de la empresa. Se brindará a los trabajadores en general toda la protección que sea necesaria para evitar que contraigan enfermedades cuyo origen pueda ser la tarea realizada.-

ARTICULO 19°: Capacitación Técnica: Los centros empresarios, estudiarán la factibilidad de capacitar técnicamente al personal de la industria, con el propósito de elevar su nivel profesional y posibilitar que el mismo se mantenga actualizado acorde con las innovaciones tecnológicas que se vayan produciendo.-

ARTICULO 20°: Corredores y Viajantes: Los corredores y viajantes y/o vendedores placistas, de la actividad láctea, se encuentran comprendidos en el escalafón del presente convenio y percibirán un sueldo básico mensual inicial equivalente al 120% (ciento veinte por ciento) del que corresponda en cada período de pago para la categoría "A" y los adicionales que les correspondan.- Asimismo percibirán, una comisión por ventas y en su caso por cobranzas, que se fijará por acuerdo entre los trabajadores y cada empresa.- La comisión por

cobranzas no podrá ser inferior al 35% (treinta y cinco por ciento) de la que se fije para las ventas.-

ARTICULO 21°: Certificación de Servicios y de Cese: La empresa deberá entregar, dentro del término de treinta días posteriores a su ingreso, a todo trabajador que no se encontrara afiliado al sistema nacional de previsión, una constancia del envío del formulario de afiliación a la Caja de Previsión respectiva. Asimismo, dentro del mismo plazo contado desde la fecha de baja, deberá entregar al trabajador, la certificación de servicios y de cese, cualquiera sea el motivo de su retiro.-

ARTICULO 22°: Traslados solicitados por el personal: La empresa dará preferencia para trasladar a otros establecimientos al personal que así lo solicite por motivos bien fundamentados y siempre que existan puestos vacantes de la categoría del solicitante en la planta de destino, que puedan ser desempeñados por éste, a juicio del empleador.-

ARTICULO 23°: Trabajos por Turnos: Cuando existan tareas que se realicen en turnos rotativos, la empresa solo podrá mantener a un trabajador o a un equipo de trabajo en un turno fijo, mientras subsista la conformidad expresa de éstos.-

CAPITULO TERCERO

REGIMEN DE LICENCIAS Y PERMISOS

ARTICULO 24°: Día del Trabajador de la Industria Lechera: Se mantiene como tal el día 10 de Septiembre de cada año, considerándose como feriado con el alcance del art. 46, a todos los efectos.-

ARTICULO 25°: Dadores de Sangre: A todo trabajador que done sangre se le concederá permiso con goce de sueldo durante la jornada de trabajo completa, debiendo justificarlo mediante certificado extendido por la autoridad competente de la institución receptora.-

ARTICULO 26°: Permiso por examen: A todo trabajador que curse estudios secundarios, universitarios o terciarios oficiales, se le otorgará permiso con goce de haberes, cuando deba rendir exámenes finales, que promuevan una materia, o resulten eliminatorios, con un máximo de 3 (tres) días por examen y un tope de 15 (quince) días anuales, pudiendo acumularse los días no utilizados del año anterior en el caso de estudios universitarios y/o terciarios.- Este permiso deberá solicitarse con la debida anticipación y acreditarse fehacientemente haber rendido el examen y la fecha del mismo.-

ARTICULO 27°: Licencia por Matrimonio: Se concederán 25 (veinticinco) días corridos de licencia extraordinaria paga al trabajador que contraiga matrimonio civil, siempre que tenga una antigüedad mínima de 3 (tres) meses en la empresa.- El trabajador podrá anexar esta licencia a sus vacaciones ordinarias anuales, siempre que le corresponda hacer uso de las mismas. En

los casos que disposiciones legales establezcan otros beneficios mayores, menores o iguales para el mismo fin, estos no serán acumulativos.- Además se abonará, con las remuneraciones correspondientes al mes en que contraiga matrimonio, una asignación especial equivalente al 20% (veinte por ciento) del haber básico inicial de la categoría "A". En caso que el enlace se llevara a cabo entre dos personas de una misma empresa, ambas recibirán estos beneficios.-

ARTICULO 28°: Permiso especial por decenios: A todo trabajador que cumpla, en forma ininterrumpida en la empresa, las antigüedades que se mencionan en este artículo, se le otorgarán el año en que se cumplan los siguientes permisos pagos: a los 10 (diez) años, 3 (tres) días; a los 20 (veinte) años, 5 (cinco) días; a los 30 (treinta) años, 10 (diez) y a los 40 (cuarenta) años, 15 (quince) días. Estos permisos podrán adicionarse a solicitud del trabajador, a su licencia anual ordinaria.- Este beneficio no será de aplicación retroactiva para aquellos trabajadores que hubieran cumplido la antigüedad requerida con anterioridad a la vigencia del presente.-

ARTICULO 29°: Permiso Especial por Nacimiento de Hijo: Se otorgará un permiso especial con goce de sueldo de 3 (tres) días, con motivo del nacimiento de hijos del trabajador. Dicho permiso se otorgará los días que el trabajador lo solicite, pudiendo uno de ellos ser el día del parto. En caso de adopción también se otorgará este permiso, debiendo acreditarse mediante certificado judicial, la entrega de la guarda con fines de adopción.- A la mujer trabajadora que adopte, se le otorgará a partir del momento en que se haga cargo de la guarda con dicho fin, un permiso especial pago de 60 (sesenta) días.- En caso que disposiciones legales establecieran licencias o permisos por la misma causa, hacia la mujer adoptante, éstos no serán acumulativos con el previsto en este artículo.-

ARTICULO 30°: Permiso Especial por Mudanza: La empresa otorgará a todo trabajador que deba cambiar de domicilio, 1 (un) día en concepto de permiso especial pago. Quedan exceptuados los casos de trabajadores que se alojen en casa de familiares, en hoteles, pensiones o similares. Cuando el trabajador tenga en el empleo una antigüedad mínima de 2 (dos) años, recibirá por causa de mudanza una compensación especial por gastos equivalente al 7% (siete por ciento) del haber básico inicial de la categoría "A", pago al que no podrá volver a acceder hasta transcurridos 2 (dos) años de una percepción anterior. El trabajador deberá acreditar fehacientemente el cambio de domicilio.-

ARTICULO 31°: Permiso Especial por Enfermedades de Familiar del Trabajador: En caso de enfermedad del cónyuge del trabajador (o quien conviva como tal), sus hijos, padres que convivan con él, y en el supuesto de vivir solos siempre que el trabajador sea la única persona que pueda brindarles atención y ésta sea indispensable, asistirán a este los siguientes derechos: a) Se le concedan los cambios de horarios y modalidad de prestación de tareas, que posibiliten turnarse con otros familiares en el cuidado del enfermo, sin necesidad de pérdida de horas de trabajo; b) En caso de ser imposible la alternativa antes enunciada, se le conceda un permiso especial sin pérdida de su remuneración de hasta 5 (cinco) días en el año; c) En los casos en que, por la gravedad de la dolencia o las particularidades de la situación familiar, el

plazo anteriormente mencionado resulte insuficiente a criterio del Servicio Médico Empresario, y conforme a las constancias presentadas por el trabajador, el permiso se otorgará por otros 5 (cinco) días adicionales.- En todos los casos el trabajador presentará a la empresa una certificación extendida por el médico tratante, en la que constará la dolencia y el respectivo diagnóstico, como asimismo la necesidad de la asistencia continuada.- El trabajador deberá solicitar el cambio a que refiere el inciso a) indicando las necesidades del mismo, las que de no poder ser satisfechas dentro de las 24 (veinticuatro) horas, harán viable la aplicación de los incisos b) y c). -

ARTICULO 32°: Renovación de Libreta Sanitaria, Certificado de Salud y/o Registro de Conductor: Cuando el trabajador deba concurrir para obtener o renovar la libreta sanitaria o el certificado de salud y/o la licencia de conductor (cuando la misma es necesaria para la tarea desarrollada) se le otorgará el permiso correspondiente, abonándosele las horas utilizadas, siempre que el trámite deba efectuarse en horas de labor. La empresa tendrá a su cargo el costo que ocasione la obtención de dicha documentación o su posterior renovación.-

ARTICULO 33°: Permiso Especial Por Fallecimiento de Familiar: Por fallecimiento dentro del grupo familiar se concederán al trabajador: a) Por cónyuge, o quien conviva como tal, hijos, padres, suegros o hermanos, 5 (cinco) días de permiso pago; b) Por abuelos, nietos, cuñados, yernos y nueras, 2 (dos) días de permiso pago; c) Por abuelos políticos, tíos o sobrinos, se concederá permiso pago por el tiempo necesario para asistir al sepelio.- En los casos de los incisos a) y b) y cuando el trabajador se traslade para asistir a los servicios, se concederá 1 (un) día de permiso adicional por cada 500 (quinientos) Kms o fracción que supere los 150 (ciento cincuenta) Kms. Este adicional, en caso de corresponder, nunca será inferior a 3 (tres) días.- En todos los casos el permiso se iniciará el mismo día del fallecimiento o el inmediato posterior si este fue trabajado. En los casos en que se estuviera concediendo al personal por la misma causa un beneficio superior, el mismo se mantendrá, pero en ningún caso se acumulará.

ARTICULO 34°: Régimen de Licencias: El trabajador gozará de un período mínimo continuado de descanso anual remunerado de 14 (catorce) días corridos cuando su antigüedad en el empleo no exceda de 5 (cinco) años; de 21 (veintiún) días corridos cuando su antigüedad sea mayor de 5 (cinco) años y no exceda los 10 (diez); de 28 (veintiocho) días corridos cuando su antigüedad sea mayor de 10 (diez) y no exceda los 20 (veinte) y de 35 (treinta y cinco) días corridos cuando su antigüedad exceda los 20 (veinte) años.- Teniendo en cuenta el período legal en que deben otorgarse las licencias anuales ordinarias (1ro. De octubre al 30 de abril) y las dificultades propias de la industria para concederlas durante el mismo, se faculta al empleador a otorgarlas fuera de ese período, correspondiendo en esos casos al trabajador, en concepto de compensación, 1 (un) día adicional de vacaciones por cada 7 (siete) que se le otorguen fuera del período legal.- La fecha de otorgamiento de las vacaciones se notificará al trabajador con una antelación mínima de 45 (cuarenta y cinco) días, teniendo derecho a gozar, al menos una vez cada 3 (tres) años, su licencia en el período comprendido entre los meses de diciembre y marzo.- La

empresa que a la fecha de vigencia del presente estuviera otorgando a su personal beneficios superiores (por otorgar fuera del período legal mayor cantidad de días o computar solamente los hábiles), mantendrá su actual modalidad sin que corresponda adicionar los beneficios de este artículo. El período de vacaciones deberá comenzar un día lunes o el primer día hábil posterior al franco semanal o feriado nacional, debiendo abonarse en forma completa el período vacacional al inicio del mismo.-

ARTICULO 35°: Permiso Especial para Estudios Médicos: La empresa otorgará un permiso pago por el tiempo máximo de 4 (cuatro) horas a todo el personal que deba concurrir a un servicio externo para efectuarse estudios médicos, análisis o radiografías especializadas que no pudieran llevarse a cabo fuera de la jornada habitual de trabajo, en los casos en que el cambio transitorio de horario no fuere posible. Las revisiones médicas que sean dispuestas por la empresa serán efectuadas, preferentemente, dentro de la jornada habitual de trabajo control personal, considerándose el tiempo que insuman las mismas como tiempo de trabajo.-

CAPITULO CUARTO

BENEFICIOS Y SUBSIDIOS

ARTICULO 36°: Reconocimiento de Antigüedad: En el caso que un trabajador haya finalizado su relación laboral con una empresa, cualquiera sea la causa, y posteriormente reingrese a la misma, se le reconocerá la antigüedad acumulada al momento del cese a efectos de determinar salario, vacaciones, y revistará en la categoría que se le asigne a su reingreso.-

ARTICULO 37°: Descuentos en la Venta al Trabajador: El personal en actividad o jubilado de la industria, tendrá derecho a adquirir los productos elaborados en la fábrica en que trabaje o haya trabajado, con destino exclusivo al consumo familiar, a los precios fijados por el empleador para el comercio minorista.-

ARTICULO 38°: Provisión de Leche: La empresa proveerá en forma gratuita y durante todos los días del mes, trabaje o no, 1 (un) litro de leche al trabajador soltero; 2 (dos) litros al casado con cargos de familia y 3 (tres) litros cuando se trate de un trabajador con familia numerosa a cargo.- El empleador podrá cumplir con esta obligación, abonando el total mensual que hubiere correspondido al trabajador según el precio de venta al público.-

ARTICULO 39°: Asignación por Esposa: A todo el personal casado se le abonará una asignación por esposa, siempre que ésta no realice tareas retribuidas fuera de su domicilio, equivalente al 1% (uno por ciento) del haber básico inicial de la categoría "A". - Este adicional se abonará en forma independiente de la asignación por cónyuge instituida por ley 18.017 y sus modificatorias. Asimismo gozará de este beneficio quien conviva en aparente matrimonio y tuviera inscripta a la concubina como beneficiaria de la Obra Social, según notificación fehaciente de OSPIL al empleador.-

ARTÍCULO 40: ASIGNACIÓN POR HIJOS: El salario familiar por hijos se abonará de acuerdo a lo establecido en el artículo respectivo de la ley 18017, quedando convenido que si se derogasen las leyes que fijan este tipo de asignación familiar, la empresa la seguirá abonando con los montos que se determinarán de común acuerdo entre las partes signantes del presente convenio, siempre y cuando la empresa no deba efectuar aportes con este mismo objeto a ningún otro organismo, y cese su obligación de contribuir al sostenimiento de las Cajas de Subsidios Familiares.-

ARTÍCULO 41: GRATIFICACIÓN ESPECIAL POR ANTIGÜEDAD: Todo trabajador que cumpla 25 (veinticinco) años de antigüedad en la misma empresa, a partir de la entrada en vigencia de esta convención, se hará acreedor a una bonificación especial y por única vez de un monto equivalente a 1 (un) sueldo básico mensual inicial de su categoría. Este beneficio no será de aplicación retroactiva para aquellos trabajadores que hubieran cumplido la antigüedad requerida con anterioridad a la vigencia del presente.-

ARTÍCULO 42: REINGRESO POR CESACION DE INCAPACIDAD: Cuando un trabajador al que se le hubiere otorgado la jubilación por incapacidad física o mental, dejare de percibir el beneficio por haber desaparecido las causales de incapacidad, la empresa en la que trabajó hasta su jubilación, procurará darle preferencia para su reingreso. En caso de reincorporación percibirá el sueldo correspondiente a la categoría en la que reingrese, reconociéndole, a todos los efectos, la antigüedad anterior, deduciéndose de futuras indemnizaciones que pudieran corresponder las sumas abonadas con motivo de su cese, debidamente actualizadas.

CAPITULO QUINTO **CLAUSULAS REMUNERATIVAS**

ARTICULO 43: ADICIONAL POR ANTIGÜEDAD: Queda fijada la compensación mensual, por cada año cumplido de antigüedad del trabajador en la empresa, equivalente al 1,2% (uno con dos décimas por ciento) del salario básico inicial de la categoría en que revista el mismo, durante el primer año de vigencia de esta convención. El porcentaje mencionado se elevará al 1,3% (uno con tres décimas por ciento) a partir del 1ro.de agosto de 1989; al 1,4% (uno con cuatro décimas por ciento) a partir del 1ro.de agosto de 1990 y al 1,5% (uno con cinco décimas por ciento) a partir del primero de agosto de 1991.-

ARTICULO 44: CALCULO DE LA REMUNERACIÓN MENSUAL: Para todos los efectos que pudieran corresponder, queda establecido que el cálculo de la remuneración mensual se hará sobre la base de 26 (veintiséis) jornales, consecuentemente, para establecer el jornal diario se dividirá el sueldo mensual por 26 (veintiséis) .- Igual criterio se aplicará para el pago

correspondiente a los días laborales complementarios del período de vacaciones anuales.-

ARTICULO 45: JORNADA DE TRABAJO EN DÍAS SÁBADOS Y DOMINGOS: El trabajador que realice tareas dentro del lapso comprendido entre las 13 (trece) horas del día sábado y las 24 (veinticuatro) horas del día domingo, tendrá derecho a: 1) percibir la retribución habitual correspondiente; 2) gozar durante la semana siguiente del descanso semanal correspondiente, el que no podrá ser fraccionado ni acumulado; y 3) cobrar un adicional equivalente al 110% (ciento diez por ciento) del valor hora que habitualmente perciba, por cada hora trabajada dentro del período mencionado, durante el primer año de vigencia de esta convención.- El personal que de acuerdo a la diagramación de su horario, trabaje habitualmente en días sábados después de las 13 (trece) horas o domingos y goce de su franco semanal en otro día de la semana, tendrá derecho a percibir el adicional previsto en el inc. 3) por las horas trabajadas en el período mencionado.

El adicional mencionado en el inc. 3 precedente se elevará al 120% (ciento veinte por ciento) a partir del 1ro.de agosto de 1989; al 130% (ciento treinta por ciento) a partir del 1ro.de agosto de 1990 y al 150% (ciento cincuenta por ciento) a partir del 1ro.de agosto de 1991. -

Atendiendo a las particularidades características de la industria, queda convenido que en los supuestos en que excepcionalmente sea imposible el cumplimiento del inciso 2), las horas trabajadas en el día en que el mismo debió cumplirse se abonarán al trabajador con el recargo del inciso 3). -

ARTICULO 46 FERIADOS NACIONALES: Al personal que deba trabajar en días feriados nacionales, la empresa le abonará su jornal con el recargo establecido en el inciso 3 del art. 45 de esta C.C.T. y según la escala de ajuste anual mencionada en el mismo.- La empresa podrá designar el personal que sea imprescindible para cumplir tareas durante los días feriados nacionales.-

ARTICULO 47: JORNADA DE 44 HORAS SEMANALES: La jornada máxima semanal de trabajo del personal comprendido en este convenio será de 44 (cuarenta y cuatro) horas, percibiendo el trabajador su remuneración, como si trabajase 48 (cuarenta y ocho) horas. Todas las horas trabajadas que superen la jornada establecida precedentemente, o la habitual del trabajador si ésta fuere menor, se liquidarán con un recargo del 50% (cincuenta por ciento) si se tratase de días comunes y con el recargo previsto en el inciso 3) del art. 45 del presente, si se trata de trabajos entre las 13 (trece) horas del sábado y las 24 (veinticuatro) del domingo o en días feriados.-

ARTICULO 48: ADICIONAL POR ZONA FRIA: El personal que cumpla tareas en la región del país ubicada al sur del río Colorado, percibirá como adicional el equivalente al 20% (veinte por ciento) del haber básico inicial de la categoría "A". -

ARTICULO 49: RECONOCIMIENTO PROFESIONAL: Todo el personal que posea título secundario de reconocimiento nacional, percibirá una bonificación mensual equivalente al 5% (cinco por ciento) del haber básico inicial de la categoría "A". - Si el título es de carácter universitario, terciario o equivalente

de cualquier tipo y es aplicado a las tareas que realiza en la industria, la bonificación será equivalente al 15% (quince por ciento) del haber básico inicial de la categoría "A". -

ARTICULO 50: VIATICOS POR TRASLADO OCASIONAL: Al personal que ocasionalmente deba trasladarse fuera de la localidad donde habitualmente presta servicios, ya sea para realizar tareas encomendadas por la empresa o para recibir capacitación dispuestas por la misma, se le abonarán los gastos correspondientes a traslado, alojamiento y comidas, de acuerdo al sistema que para ello tenga instrumentado cada empresa.- Además recibirá, como mínimo, un viático diario equivalente al 1% (uno por ciento) del haber básico inicial de la categoría "A". - En caso que la prolongación de las tareas efectivamente desarrolladas le impida gozar del descanso mínimo entre jornada y jornada se le otorgará un franco compensatorio al regreso al lugar habitual de trabajo, por cada semana de comisión o fracción mayor de 4 (cuatro) días. En los casos en que las empresas estuvieran otorgando a la fecha de vigencia del presente beneficios superiores, o abonando las horas de permanencia fuera del lugar de prestación habitual con recargos, mantendrán la actual modalidad, sin que corresponda acumular el beneficio establecido en este párrafo.

ARTICULO 51: MOVILIDAD A CORREDORES E INSPECTORES: Los corredores, inspectores de venta y cobradores percibirán el reintegro de los gastos de movilidad que el cumplimiento de su función les ocasione, de acuerdo al sistema instrumentado por cada empresa, más una compensación mensual equivalente al 18% (dieciocho por ciento) del haber básico inicial de la categoría "A". -

ARTICULO 52: CAJEROS Y RECAUDADORES: El personal que cumpla tareas de cajero, encargado de cobranzas, recaudador, pagador o de índole similar, siempre que no reciba comisiones por las mismas, percibirá – en concepto de falla de caja- una compensación mensual equivalente al 5% (cinco por ciento) del haber básico inicial de la categoría "A". - Esta compensación, será abonada también a los choferes que efectúen cobranzas.-

ARTICULO 53: CHOFERES Y REPARTIDORES EN GENERAL: El trabajador que tenga a su cargo realizar, controlar y cobrar el reparto de mercadería (Chofer, Repartidor, Encargado o Ayudante) percibirá una bonificación diaria equivalente al 2% (dos por ciento) del haber básico inicial de la categoría "A" por cada día que efectivamente realice la tarea.-

ARTICULO 54: ASIGNACIÓN POR GASTOS DE COMIDA: Cuando por razones de trabajo el empleador disponga la continuación de las tareas, fuera del horario habitual, durante las horas de comida, y el trabajador deba comer fuera del lugar habitual, se le pagará – además de las horas extraordinarias correspondientes- un importe adicional equivalente al 0.8% (ocho décimas por ciento) del haber básico inicial de la categoría "A". -

ARTICULO 55: ASIGNACION POR SERVICIO MILITAR: Todo trabajador que se incorpore al servicio militar obligatorio recibirá una asignación mensual equivalente al 14% (catorce por ciento) del haber básico inicial de la categoría "A", mientras dure su incorporación, si a la fecha de la misma contaba con una

antigüedad en el empleo inferior a 2 (dos) años.- Si su antigüedad fuera mayor, esta asignación será duplicada.- En ambos casos percibirá también íntegramente los jornales de los días en que deba someterse a revisión médica, con un máximo de 3 (tres) días, concediéndose un día de permiso adicional, por cada 500 (quinientos) Km. o fracción que supere los 300 (trescientos), cuando el trabajador deba trasladarse para cumplir con su obligación.- Dicho adicional, en caso de corresponder, no será inferior a 2 (dos) días.- Producida la baja podrá optar, por reintegrarse a sus tareas habituales dentro de los 7 (siete) días, en las condiciones previstas en este artículo; o utilizar una licencia especial de 30 (treinta) días corridos sin goce de haberes.-

ARTICULO 56: CASA Y COMIDA: Los trabajadores de la industria de todo el país, que a la fecha reciben alimentación y vivienda como parte integrante de su salario, continuarán gozando de dicha forma de remuneración ya que la misma se encuentra contemplada y admitida en la legislación vigente.- Se establece el valor de tales prestaciones en el equivalente al 10% (diez por ciento) del haber básico mensual de la categoría "A" por la vivienda y del equivalente al 20% (veinte por ciento) por dos comidas diarias. Si al trabajador se le diera solamente una de las comidas, se le deducirá de su retribución el equivalente al 10% (diez por ciento) del haber básico mensual de la categoría "A". - En caso de producirse el despido del trabajador que habitará una vivienda de la empresa, ésta deberá otorgarle un plazo no menor de 30 (treinta) días para que el mismo pueda mudarse a otra vivienda.-

ARTICULO 57: ASIGNACIÓN POR ASISTENCIA: Todo trabajador que observe asistencia y puntualidad perfecta durante el mes, percibirá una asignación mensual equivalente al 20% (veinte por ciento) del haber básico mensual inicial de su categoría, la que será aplicada y computada en 4 (cuatro) períodos y abonada mensualmente o quincenalmente (al personal jornalizado). A los efectos de la liquidación, los períodos se establecen desde el día 1ro. al 7; del 8 al 15; del 16 al 23 y del 24 al último de cada mes. Consecuentemente, las ausencias o faltas de puntualidad afectarán solamente el pago correspondiente al período en que se hubieren producido. Para la asistencia perfecta se considerarán como efectivamente trabajados, los días en que el personal falte por accidente de trabajo apreciable a simple vista o radiológicamente, y aquellos en que goce de la licencia anual ordinaria o de las especiales por matrimonio, nacimiento de hijo, fallecimiento de familiar y donación de sangre. En los casos en que el empleador estuviera otorgando por esta causa porcentajes superiores, deberá mantener los mismos, sin que corresponda acumulación o diferencia de ningún tipo.

ARTICULO 58: HORARIO NOCTURNO: Quienes presten servicios en horarios nocturnos, es decir entre las 21 (veintiuna) y las 6 (seis) horas, cumplirán una jornada de solamente 7 (siete) horas, que será equivalente a las 8 (ocho) horas diurnas.-

En caso de disponerse horarios superiores al fijado, percibirán un adicional de 8 (ocho) minutos por cada hora nocturna trabajada.

CAPITULO SEXTO

CLAUSULAS OBLIGACIONALES

ARTICULO 59: COMUNICACIÓN DE MOVIMIENTO DE PERSONAL: Los empleadores deberán informar mensualmente a la seccional de A.T.I.L.R.A., que por jurisdicción corresponda mediante comunicación fehaciente, las altas y bajas que se produzcan en la dotación de la empresa, además informarán el grupo y factor sanguíneo del ingresante.-

ARTICULO 60: CARTELERA SINDICAL: Queda establecido que las empresas comprendidas por este convenio colocarán – en un sitio visible de cada establecimiento – un transparente o pizarrón para ser utilizado en forma exclusiva por la organización gremial para sus informaciones al personal.- Asimismo, y en un lugar accesible al personal, deberán estar colocadas las planillas de horarios de trabajo y la diagramación de los francos correspondientes.-

ARTICULO 61: RETENCION DE LA CUOTA SINDICAL: Las empresas actuarán como agentes de retención de las cuotas sindicales de los trabajadores comprendidos en este convenio que sean afiliados a la organización gremial, de acuerdo a las autorizaciones que expida la autoridad de aplicación correspondiente.- Si así no lo hicieren, serán pasibles del recargo por actualización e intereses punitivos que – por igual motivo- perciba la Obra Social del Personal de la Industria Lechera (O.S.P.I.L.). -

ARTICULO 62: RETENCIONES ESPECIALES: Asimismo, las empresas actuarán dentro de los márgenes máximos previstos por la ley, como agentes de retención de todos aquellos aportes que la Organización Gremial disponga y que cuenten con la autorización correspondiente de la autoridad de aplicación, con la finalidad de cumplir con su función social en beneficio de los trabajadores, como, por ejemplo: estadías en lugares de turismo del trabajador y su grupo familiar, préstamos personales, gastos de farmacia, proveeduría, aportes con destino a fondos de cualquier tipo (jubilatarios, de sepelios, etc.). - La falta de pago de estas retenciones –en las fechas y modos previstos para los de Obra Social- hará pasible a las empresas de los recargos por actualización e intereses mencionados en el artículo anterior. Al respecto, y a fin de posibilitar tal tramitación la entidad sindical se compromete a remitir las planillas respectivas y las autorizaciones escritas y firmadas del trabajador, con la necesaria anticipación a la fecha de cierre de liquidación de cada empresa, la que así podrá efectuar la retención a partir del siguiente pago. Las planillas mencionadas deberán contener el nombre y apellido completos del trabajador, su número de legajo interno en la empresa, el motivo y monto de la retención, y el estado de la deuda del mismo.- En caso de retirarse el trabajador de la empresa, se notificará al personal directivo de la seccional correspondiente de A.T.I.L.R.A. del día y hora en que se le abonará al trabajador la liquidación final, esta notificación tendrá el carácter de colaboración empresaria y de ningún modo obstaculizará el desarrollo del distracto.-

ARTICULO 63: BOLSA DE TRABAJO GREMIAL: Las empresas comunicarán a la organización sindical toda necesidad de personal para sus establecimientos, a fin de que ésta pueda presentar sus propios postulantes.-

ARTICULO 64: FONDO COMPENSADOR PARA JUBILADOS Y PENSIONADOS DE ATILRA (F.O.C.A.I.L.): Teniendo en consideración que el Fondo Compensador creado por ATILRA para sus afiliados constituye un importante beneficio de índole social ya que posibilita que los trabajadores que se acojan a los beneficios previsionales alcancen retribuciones que les permitan el acceso a una vejez digna, lo que no se logra en la actualidad a través de las jubilaciones y pensiones oficiales; los empleadores efectuarán las retenciones de los aportes al personal beneficiario del sistema, las que comenzarán a hacerse efectivas a partir del mes siguiente de la notificación a los centros empresarios, por parte de A.T.I.L.R.A. de la entrada en funcionamiento del sistema y la acreditación ante los mismos centros del cumplimiento de los recaudos legales.-

ARTICULO 65: CONTRIBUCION ESPECIAL OBRA SOCIAL: Con destino a la Obra Social de los Trabajadores de la Industria Lechera y además de las contribuciones, que con similar destino establece o establezca la legislación en vigencia o futura; las empresas efectuarán una contribución mensual, adicional, consistente en una suma igual al 3% (tres por ciento) del salario básico inicial de la categoría "A", por cada beneficiario titular de la Obra Social. El importe resultante, que reemplaza al denominado A.R.O.S. y a todo otro similar de origen convencional determinado con destino a la Obra Social vigente a la fecha, se depositará a la orden de O.S.P.I.L. en forma simultánea con los aportes y contribuciones mensuales con el mismo destino.-

ARTICULO 66: FACILIDADES A LA GESTION GREMIAL: Las empresas, de acuerdo a lo determinado en el inciso "C" del art. 44 de la Ley 23.551, de Asociaciones Sindicales, otorgarán, por delegado del personal, un permiso pago de 8 (ocho) horas por mes, para el desempeño de sus funciones.- Este permiso se duplicará en caso de existir en el establecimiento un solo delegado.- Este crédito horario se extenderá previa presentación de la solicitud firmada por las autoridades locales de la Asociación Gremial y podrán acumularse hasta las horas correspondientes a un trimestre.- Asimismo, las empresas otorgarán los permisos correspondientes –sin goce de haberes, manteniéndose la modalidad vigente en aquellos casos en que fuesen dados- a los trabajadores que se desempeñen como directivos delegados de establecimientos, delegados congresales o integrantes de la Comisión Paritaria Nacional, cuando deban cumplir misiones encomendadas por la organización, la que deberá, mediante nota, comunicar a la empresa la tarea gremial asignado al trabajador y la duración de la misma.- Las empresas deberán asimismo, facilitar, a través de todos los medios a su alcance, la gestión gremial de los dirigentes y representantes de su personal.-

ARTICULO 67: FONDO DE SUBSIDIO: A partir de la vigencia de esta convención, los empleadores aportarán mensualmente el importe equivalente al 1,50% (uno con cincuenta por ciento) del básico inicial de la categoría "A" por cada trabajador comprendido en el presente convenio, con destino a A.T.I.L.R.A., quien lo destinará a atender debidamente las dificultades económicas originadas en el seno del hogar del trabajador, por el fallecimiento del mismo o de alguno de los integrantes del grupo familiar.-

ARTICULO 68: RESERVA LEGAL: La organización Gremial se reserva el derecho de adoptar las decisiones que oportunamente dispongan sus cuerpos orgánicos, respecto de los aportes correspondientes a los trabajadores comprendidos en esta convención, con destino a la obra social y a la propia entidad sindical.-

ARTICULO 69: INCENTIVOS: La implantación de incentivos, morales y materiales que estimulan a los trabajadores hacia una mayor productividad y que no atenten contra la jornada legal ni la salud de aquellos, se regirá por la legislación vigente.-

CAPITULO SEPTIMO **REGIMEN ESCALAFONARIO**

ARTICULO 70: PROMOCIONES: En caso que la categoría que le corresponda al trabajador al ingresar en la empresa sea la "A", al cumplir los tres meses de desempeño, automáticamente será promovido a la categoría "B". - Para la cobertura de vacantes, la empresa dará prioridad a los trabajadores de mayor antigüedad, siempre que considere a los mismos adecuadamente capacitados para desempeñar el nuevo puesto.- Aún cuando el reemplazo fuere transitorio, se considerará al reemplazante, mientras dure el reemplazo, incluido en la categoría correspondiente a la tarea que cumpla provisoriamente, y percibirá la retribución de la misma, siempre que la suplencia supere la media jornada de labor.- No se considerará suplencia o tarea provisoria, sino funciones permanentes, a aquellos reemplazos que se efectúen en virtud de la diagramación de horarios y tareas habituales, ni a los que se realicen en forma regular o periódica.-

ARTICULO 71: ESCALAFON: A partir del presente convenio queda conformado para todo el personal comprendido en el mismo, el nuevo cuadro escalafonario que se adjunta como Anexo Nro. 1, con el detalle – ejemplificativo – de las categorizaciones, según la descripción de las tareas que cumpla el personal comprendido en el presente, con la sola excepción de los vendedores – corredores placistas a quienes por el único motivo de su especial modo de remuneración se le dispensa un tratamiento extraescalafonario.-

ARTICULO 72: DIFERENCIAS ESCALAFONARIAS: Los salarios básicos iniciales que se agregan como Anexo N° 2 del presente convenio, representan las siguientes diferencias porcentuales entre las distintas categorías:

CATEGORIA B: Diez por ciento (10%) sobre Categoría A

CATEGORIA C: Veinte por ciento (20%) sobre Categoría A

CATEGORIA D: Treinta por ciento (30%) sobre Categoría A

CATEGORIA E: Cuarenta por ciento (40%) sobre Categoría A

CATEGORIA F: Cincuenta por ciento (50%) sobre Categoría A

Para el caso que disposiciones legales establecieran en el futuro incrementos generales de sueldos para los trabajadores consistentes en sumas fijas, queda

convenido que las mismas se adicionarán a los sueldos de la categoría B, manteniéndose respecto de las categorías superiores la diferencia porcentual que surge de la tabla precedente. La Comisión prevista en el art. 74 de este convenio, establecerá el salario básico de los trabajadores de la industria determinando el correspondiente a la categoría "B". -

CAPITULO OCTAVO **SALARIOS**

ARTICULO 73: SALARIOS: Los salarios básicos iniciales de cada categoría, quedan determinados en el respectivo anexo que forma parte integrante de este convenio y serán reajustados según lo estipulado en el art. 74. - A todo personal que por modalidad laboral, la empresa lo emplee por un horario menor a la mitad de la jornada normal, se le garantizará por cada día de trabajo un retribución mínima equivalente a cuatro horas normales.- Se establece el pago quincenal sin excepción, para todo el personal cuya liquidación se efectúe por jornal.-

ARTICULO 74: COMISION DE ACTUALIZACION SALARIAL: A los fines de posibilitar una constante adecuación de las escalas remunerativas básicas previstas en el anexo respectivo, queda conformada una **COMISION DE ACTUALIZACION SALARIAL**, integrada por representantes de ambas partes.- La representación sindical será designada por el Secretario Nacional de A.T.I.L.R.A. de su seno y del sector empleador por las entidades signantes del presente.- La Comisión tendrá como objetivo negociar los valores de los salarios básicos del personal comprendido en el presente convenio, efectuando en los mismos los reajustes periódicos que sean pertinentes.- Dentro de los quince días de vigencia de la presente, las partes designarán sus respectivos miembros, los que se abocarán de inmediato al cumplimiento de su cometido.-

DISPOSICION TRANSITORIA

RETENCIONES OBLIGATORIAS ADICIONALES: Atento las disposiciones del art. 9 de la Ley 14.250 (t.o. Dto. Nro. 108/88), y lo resuelto por el XVI Congreso General Ordinario de A.T.I.L.R.A., la organización hace saber a los centros empresarios signantes que, conforme lo convenido en el art. 62 de este Convenio, deberán retener a todos los trabajadores comprendidos en el mismo, el 50% (cincuenta por ciento) de la diferencia que surja en sus respectivos haberes totales como consecuencia de la aplicación de las escalas salariales y demás cláusulas convencionales en relación a las remuneraciones percibidas en el mes inmediato anterior.

Además de la retención mencionada precedentemente, al iniciarse cada período anual de vigencia; 1ro. de agosto de los años 1989, 1990 y 1991, en los salarios que correspondan a esos meses se efectuarán retenciones en la misma proporción (50%) de las diferencias que se produzcan en los sueldos

totales de los trabajadores comprendidos en este Convenio por la aplicación de nuevas escalas básicas y de las restantes cláusulas remunerativas cuyos ajustes se hayan pactado en forma anual.

Los empleadores depositarán los importes resultantes, a la orden de A.T.I.L.R.A. en la cuenta que el Consejo Directivo de ésta determine, dentro de los 15 (quince) días de abonados los haberes correspondientes a los meses señalados.-

ANEXO Nro. UNO

CUADRO ESCALAFONARIO DEL PERSONAL COMPRENDIDO EN EL

C.C.T. PARA LA INDUSTRIA LECHEA.-

CATEGORIA "A"

Personal que realiza tareas simples, sin complejidad o sin calificación. Comprende a peones, operarios y/o empleados que realizan tareas que no requieren el ejercicio de criterio propio ni mayor experiencia.-

CATEGORIA "B"

Personal que realiza tareas generales o comunes. Comprende a aquellos operarios, peones y/o empleados especializados en algunas tareas que requieren cierta experiencia y criterios propios, así como una preparación y/o experiencia técnica mediana, bajo supervisión directa, y al personal comprendido en la categoría anterior al cumplir los 90 (noventa) días de antigüedad.-

CATEGORIA "C"

Personal que realiza tareas medianamente calificadas o medianamente complejas. Comprende a aquellos operarios, técnicos y/o empleados que desempeñan tareas de mediana responsabilidad y que poseyendo la preparación técnica teórico-práctica necesaria – realicen tareas de mediana complejidad dentro de su especialidad.- Pueden recibir supervisión. Deben tener conocimiento básico de los trabajos que se realizan dentro de su área y/o especialidad y –eventualmente- deben poder supervisar las tareas de los operarios de categorías inferiores.-

CATEGORIA "D"

Personal que realiza tareas altamente calificadas o complejas. Quedan comprendidos en esta categoría los operarios, técnicos y/o empleados de amplia preparación teórico- práctica que los habilita para realizar los trabajos de mayor responsabilidad dentro de su especialidad. – Se requiere además un amplio conocimiento de las tareas que se desempeñan en su área.- Sus

criterios e iniciativa deben capacitarlos para aconsejar en todos los casos los cambios de procedimientos y/o rutinas de trabajo para mejorar las tareas relacionadas con su especialidad. – Deben estar capacitados para controlar las tareas del personal de categorías inferiores (el que no estará a su cargo), impartiendo las instrucciones necesarias y efectuando las correcciones correspondientes. –

CATEGORIA “E”

Personal que realiza tareas altamente calificadas o de gran responsabilidad o de gran complejidad.

Quedan comprendidos en esta categoría los operarios, técnicos y/o empleados que realizan tareas muy importantes por su responsabilidad, teniendo perfecto conocimiento del total de los trabajos que se realicen en su sección, sector, taller y oficina y los fundamentos técnicos de los procesos administrativos, contables y/o de producción que se realizan en su área y/o especialidad y están capacitados para supervisar el trabajo del personal de categorías inferiores, siendo responsables ante sus superiores por el trabajo realizado por sus ayudantes, auxiliares y/o colaboradores, pudiendo no tener personal a su cargo, sobre el que ejercerán autoridad funcional o técnica, pero no jerárquica ni disciplinaria.-

CATEGORIA “F”

Personal que realiza tareas superiores.

Quedan comprendidos en ésta categoría, los trabajadores que, sin perjuicio de desarrollar eventualmente tareas de elaboración , operativas, administrativas y/o de mantenimiento, según la magnitud de la empresa, supervisan las tareas de sus colaboradores: encargados y/o supervisores, recomiendan sistemas o procedimientos relacionados con las tareas de su sector, sugieren la promoción, ascenso y/o capacitación del personal e informan a la superioridad los aspectos relacionados con la disciplina del sector, si tener facultades decisorias, ni responsabilidades ejecutivas, sin ejercer la representación de la empresa frente al personal.-

ENUNCIACION EJEMPLIFICATIVA DE LAS CATEGORIZACIONES

PRODUCCION

CATEGORIA “A”

Peón

Cuidador de cerdos

Operario común

CATEGORIA “B”

Maquinista auxiliar

Maquinista envasado de leche pasteurizada

Molinero de grumo plástico

Lavador de canastos
Volcador/lavador de tarros
Operario de recibo de leche
Peón de carga y/o descarga
Peón expedición-estibador
Llenador / pesador / cosedor / pegador de envases a granel
Tomador de muestras
Operario tina quesera
Operario de limpieza química
Operario de producción
Operario de limpieza de máquinas
Revisor de huevos
Operario de almacén
Operario de saladero
Operario de depósito, sótano y/o cámara de quesos
Operario especializado
Operario de planta spray
Maquinista de envasado
Rasqueteador y/o parafinador y/o pintor de quesos
Ayudante y/o auxiliar de laboratorio
Picador de quesos
Palletizador
Maquinista de molino para caseína
Maquinista de lavadora de canastos

CATEGORIA "C"

Operario preparador de pulpas y/o frutas y/o jarabes
Maquinistas de elaboración continua de manteca
Maquinista extrusora /sopladora de envases
Maquinista impresora de envases
Maquinista de Ultrafiltración
Responsable de saladero
Preparador de fermentos
Operador de fundidora de quesos
Preparador de alimentos balanceados
Laborística
Quesero elaborador de ricota / muzzarella
Pesteurizador
Recibidor / tipificador de leche
Operador de equipos de esterilización
Operador de equipos planta deshidratadora
Operario permanente de cámara frigorífica

CATEGORIA "D"

Responsable de elaboración de yogur, postres, helados , jugos
Calificador/ clasificador de quesos
Ayudante de capataz
Quesero / mantequero / caseinero / dulcero

Técnico laboratorista especializado en lechería
Relevante del encargado de Sección
Clasificador de cerdos
Responsable de torre spray

CATEGORIA "E"

Encargado criadero / invernadero de cerdos
Encargado de cremería
Encargado de quesería
Encargado de mantequería
Encargado de dulcería
Encargado de caseinería
Ayudante de capataz general

CATEGORIA "F"

Capataz general

MANTENIMIENTO Y SERVICIOS

CATEGORIA "A"

Peón tareas generales
Peón de limpieza
Peón de albañilería
Personal de maestranza
Ayudante de cocina y/o cafetería
Mozo
Jardinero – parquero

CATEGORIA "B"

Lavador de vehículos, termos y / o silos
Medio oficial de albañilería o pintura o carpintería
Encargado de cafetería
Ayudante de oficios de mantenimiento y servicios (mecánicos , electricistas, usinas, calderas, compresores, tornería, montador, mecánico de motores, mecánico electricista, mantenimiento electrónico, equipos de refrigeración, etc.-
Chofer interno
Conductor autoelevador – tractorista

CATEGORIA "C"

Oficial de albañilería o pintura o carpintería
Encargado de cocina
Chofer de corta distancia
Medio oficial de mantenimiento y servicios (Calderista, foguista o foguista de segunda, maquinista foguista, mecánico de usina, mecánico montador,

electricista, mecánico electricista, mantenimiento electrónico, tornero, soldador, refrigeración, ajustador, compresores, cañistas, motores, etc.-)

CATEGORIA "D"

Chofer de larga distancia

Dibujante técnico

Técnico especializado

Maquinista foguista encargado de guardia

Oficial de mantenimiento y servicios (Calderista, foguista, o foguista de primera, maquinista foguista, mecánico de usina, mecánico montador, electricista, mecánico electricista, mantenimiento electrónico, tornero, soldador, refrigeración, ajustador, compresores, cañistas, motores, etc. -)

CATEGORIA "E"

Dibujante proyectista

Encargado de taller de mantenimiento y servicios

CATEGORIA "F"

Jefe de usina

Jefe de calderas

Mayordomo

Intendente

ADMINISTRACION

CATEGORIA "A"

Cadete

Auxiliar administrativo de 4ta. categoría

Ordenanza

Repositor de productos

CATEGORIA "B"

Auxiliar administrativo de 3ra. Categoría

Rondin, playero, vigilador, sereno, portero

Dependiente o auxiliar de mostrador de venta al público y/o al personal

Recibidor de pedidos

Calculista

Auxiliar de caja y/o recaudador y/o cobrador interno

CATEGORIA "C"

Auxiliar administrativo de 2da. Categoría

Portero y vigilador y pesador de vehículos

Control de playa de maniobras y/o carga y descarga y/o de stocks.

Auxiliar y/o activador de compras

Control de cámaras y/o expedición

Graboverificador, perfoverificador
Auxiliar de guía de relaciones públicas
Promotor de ventas
Telefonista y/o recepcionista
Cobrador externo
Repartidor recaudador

CATEGORIA "D"

Operador de máquina de contabilidad, de computación y/o procesamiento de datos
Auxiliar administrativo de 1ra. categoría
Guía de relaciones públicas
Enfermero
Comprador
Cajero pagador

CATEGORIA "E"

Supervisor de distribución y/o ventas
Comprador especializado
Segundo jefe de depósito y/o almacén
Segundo jefe o encargado de sección administrativa
Inspector
Programador de computación y/o máquinas de contabilidad

CATEGORIA "F"

Jefe de sección, oficina o Dto. administrativo
Cajero general
Jefe de ventas y repartos
Auditor de sucursales
Analista de sistemas
Inspector de producción de tambos y cremerías

Nota: Vendedores, corredores o viajantes placistas (ver art. Nro. 20 del C.C.T.-

ANEXO Nro. DOS

SALARIOS BASICOS INICIALES DEL PERSONAL COMPRENDIDO EN EL
CONVENIO PARA LA INDUSTRIA LECHERA VIGENTES A PARTIR DEL
1ro. DE AGOSTO DE 1988

CATEGORIA	MENSUAL	DIARIO
"A"	A 1909	A 73,42
"B"	A 2100	A 80,77
"C"	A 2291	A 88,12
"D"	A 2482	A 95,46
"E"	A 2673	A 102,81
"F"	A 2863	A 110,12

ADICIONALES CONVENCIONALES REMUNERATIVOS

- Art.-39- Asignación por esposa: 1% (uno por ciento) mensual = A 19,09. -
Art.-48- Adicional por zona fría: 20 % (veinte por ciento) mensual = A 381,80. -
Art.-49-Reconocimiento profesional:
Título secundario 5% (cinco por ciento) mensual = A 95,45
Título universitario o equivalente 15% (quince por ciento) mensual = A 286,35. -
Art. -50-Viáticos por traslado ocasional: 1% (uno por ciento) diario = A 19.09. -
Art. -51- Movilidad a corredores e inspectores: 18% (dieciocho por ciento) mensual = A 343,62. -
Art. -52- Cajeros y recaudadores: 5% (cinco por ciento) mensual = A 95,45. -
Art. -53- Choferes y repartidores en general: 2% (dos por ciento) diario = A 38.18. -
Art. -54- Asignación por gastos de comida: 0,8% (ocho décimas por ciento) por comida = A 15,27. -
Art. -55- Asignación por servicio militar: 14% (catorce por ciento) mensual = A 267,26. -

Expte. N° 830.091/88

Buenos Aires, 25 de agosto 1988

Atento a lo ordenado precedentemente, se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo obrante a fojas 182/224 quedando registrada bajo el n° 2/88. -

Expte. N° 830.091/88. -

Buenos Aires, 25 de agosto 1988

VISTO la Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre el "CENTRO DE LA INDUSTRIA LECHERA"; "ASOCIACION SANTAFESINA DE PRODUCTORES E INDUSTRIALES LACTEOS"; "JUNTA INTERCOOPERATIVA DE PRODUCTORES DE LECHE" y "SANCOR COOPERATIVAS UNIDAS LIMITADAS" con ASOCIACION DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA LECHERA DE LA REPUBLICA ARGENTINA", con ámbito de aplicación establecido respecto de los obreros de la industria Lechera y territorial para todo el territorio de la Nación; con término de vigencia fijado hasta el 31 de julio de 1992, y ajustándose la misma a las determinaciones de la Ley 14.250 (texto ordenado Decreto 108/88) y su Decreto Reglamentario 199/88, el suscripto, en su carácter de Director de la DIRECCION NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO, homologa dicha convención conforme a lo autorizado por el artículo 10° del Decreto 200/88, sin perjuicio de la competencia que al respecto pueda tener el INSTITUTO NACIONAL DE OBRAS SOCIALES (I.N.O.S.) con respecto a lo pactado en el punto 65°.

Con referencia al Capítulo "Disposición Transitoria", que establece retenciones obligaciones adicionales a todo el personal comprendido en la presente Convención Colectiva de Trabajo, se hace saber que las Empresas de la

Industria, que actuarán como agentes de retención, deberán depositar los importes resultantes en la cuenta corriente del BANCO DE LA NACION ARGENTINA, agencia Miserere, n° 129.600/66, Asociación de Trabajadores de la Industria Lechera de la República Argentina, antes del día 15 de setiembre de 1988.

Por lo tanto, por donde corresponda, tómesese razón y regístrese la Convención Colectiva de Trabajo obrante a fojas 182/224. - Cumplido, vuelva al Departamento de Relaciones Laborales n° 4 para su conocimiento. Hecho, pase a la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos, a los efectos del registro del convenio colectivo y a fin de que provea la remisión de copia debidamente autenticada del mismo al DEPARTAMENTO PUBLICACIONES Y BIBLIOTECA para disponerse la publicación en la forma que corresponda del texto de la convención, procediéndose al depósito del presente legajo.-

Expediente n° 951.038/93

En la ciudad de Buenos Aires, a los catorce días del mes de octubre del año 1993, siendo las 15.00 hs. Comparecen previamente citados al efecto en el MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL-DIRECCION NACIONAL RELACIONES DEL TRABAJO-ante mí, Enrique DIEDRICHS, Secretario de Relaciones Laborales del Dto.n°4, los Sres. Carlos Vicente TRONCOSO, Oscar H. FIORI, José E. SEDLAR, Francisco MARTINEZ, Juan C. GIMENEZ, Eugenio Jorge MARSANO, Alberto M. PAVIA, Lic. Alfredo SAAVEDRA y Dr. Alberto Rubén CORONEL, en representación del sector sindical y por la otra parte lo hacen los Sres. Dres. Jorge Enrique JASID, Sres. Edmundo FENOGLIO, Roque Miguel GORGO, Daniel PEÑA, Simeán GARCIA, y Eduardo CIMOLAI

Abierto el acto por el funcionario actuante, y por expresas instrucciones recibidas del Sr. Director Nacional de Relaciones del Trabajo, se invita a las partes intervinientes a fijar las respectivas posiciones a los efectos de ser analizados por la Superioridad. –

Acto seguido se concede la palabra a la representación de ambas partes las que manifiestan: QUE han arribado a un acuerdo conciliatorio con el que ponen fin a la situación conflictiva, motivo de las presentes actuaciones y que consiste en lo siguiente:

Establecer las escalas salariales que surgen de las planillas adjuntas y que corresponden a las remuneraciones del personal de la Industria Láctea en sus distintas categorías desde el mes de Septiembre de 1993 y hasta el mes de Septiembre de 1994. –

El sector empresario deja constancia que los salarios que surgen de las planillas mencionadas han sido acordados en el entendimiento, por parte de este sector, que los artículos 38 y 54 de la C. C. T. n°2/88, establecen

beneficios de carácter alimentario y no remunerativo y que en consecuencia se encuentran incluidos en las prescripciones del Decreto Nro.333/93. – Consecuentemente los importes que por esos conceptos se abonen no deben tributar cargas sociales ni integrar la remuneración de los trabajadores a ningún efecto.- En virtud de ello y siendo que esta circunstancia ha sido elemento constitutivo de la voluntad del sector empresario para arribar al acuerdo precedente, este sector solicita que con la homologación del mismo la autoridad administrativa disponga la inclusión de los beneficios señalados en las disposiciones del Decreto Nro.333/93. –

Ambas partes acuerdan, dentro del marco global del presente acuerdo, prorrogar la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo n°2/88 hasta el día 30 de abril de 1994, comprometiéndose el sector empresario a no denunciar el vencimiento de dicha convención con anterioridad a esa fecha. –

A continuación ambas partes solicitan la homologación del presente acuerdo dando por superado el conflicto que motivara las presentes actuaciones y firmando de conformidad para constancia por ante mí que certifico.- OTRO SI DIGO: se adjuntan planillas salariales al presente acuerdo. CONSTE.-

Parte empresaria

Parte Sindical

- Expediente N° 951.038/93

Buenos Aires, 11 de mayo 1995

SEÑOR DIRECTOR NACIONAL:

Vienen las presentes actuaciones a esta Asesoría con motivo de la solicitud de homologación del Convenio obrante a fs. 17/19 celebrado entre el Centro de la Industria Lechera y la Asociación Trabajadores de la Industria Lechera de la República Argentina.

Conforme el art. 6 de la ley 23.546 transcurrido el plazo de cuarenta y cinco días hábiles de suscripta la convención o de recibida si se hubiera pactado fuera de su ámbito, se la considerará automáticamente homologada.

De acuerdo a las constancias obrantes en las presentes actuaciones dicho plazo ha transcurrido con exceso, por lo que esta Asesoría estima que el acuerdo obrante a fs. 17/19 de las presentes actuaciones se encuentra tácitamente homologado, en mérito al art. 6 último párrafo de la ley N° 23.546, señalándose que esta homologación en virtud de lo que dispone la ley tiene los mismos efectos que la homologación expresa.

Buenos Aires, 15 de mayo 1995

DEPARTAMENTO RELACIONES LABORALES N° 4:

Visto el dictamen que antecede que el suscripto comparte, notifíquese a los interesados y partes, que el acuerdo celebrado entre el Centro de la Industria Lechera y la Asociación Trabajadores de la Industria Lechera de la República Argentina, obrante a fs. 17/19, del Expediente 951.038/93 se encuentra tácitamente homologado, en mérito a lo dispuesto en el art. 6 último párrafo de la ley 23.546. -

DISPOSICION DNRT N° 1113/95. -