



HIELO

INDUSTRIA DEL HIELO Y MERCADOS

OBREROS

CONVENIO COLECTIVO 232/1994(1)

APLICACIÓN: DESDE EL 1/9/1993

CONVENIO COLECTIVO 232/1994. INDUSTRIA DEL HIELO

Lugar y fecha de celebración: Buenos Aires, 10 de diciembre de 1993.

Partes intervinientes: Por el sector empresario: Cámara de Frigoríficos y Fábricas 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 Frutihortícolas 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:

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 b), ferias y galpones. Establecimientos dedicados a la venta al por mayor de: 1) Frutas, verduras, hortalizas y tubérculos; 2) Pescados y mariscos.

Número de beneficiarios: 7.000 beneficiarios.

Ámbito de aplicación: Todo el territorio de la Nación.

Período de vigencia: La presente convención colectiva regirá a partir del 1 de setiembre de 1993 al 31 de agosto de 1996, con excepción del personal comprendido en el inciso a) del artículo 3 cuya vigencia será del 1 de setiembre de 1993 al 28 de febrero de 1995.

CAPÍTULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1 - Vigencia. Las condiciones de trabajo pactadas durarán tres (3) años partir del 1 de setiembre de 1993 al 31 de agosto de 1996, con excepción del personal comprendido en el inciso a) del artículo 3 cuya vigencia será del 1 de setiembre de 1993 al 28 de febrero de 1995. Las condiciones económicas se ajustarán a lo dispuesto en el Capítulo 4, artículo 61.

Art. 2 - Ámbito de aplicación. Todo el territorio de la Nación.

L.RL.HIELO.IND.DEL.HIELOYMERC.CCT.232.94.Art.3

Art. 3 - Personal comprendido. 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 establecen en las siguientes ramas de actividad según las categorías que se desempeñen en cada caso:

a) Industria del hielo, frigoríficos y Cámaras Frigoríficas para mantenimiento, climatización, conservación y/o congelamiento de productos.

L.RL.HIELO.IND.DEL.HIELOYMERC.CCT.232.94.Inc.b

b) Mercados sin excepción, de concentración y/o comercialización de frutas, verduras, hortalizas y/o tubérculos.

L.RL.HIELO.IND.DEL.HIELOYMERC.CCT.232.94.Inc.c



c) Propietarios, locatarios, concesionarios, consignatarios, operadores, empacadores y/o permisionarios de puestos y/o 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.

CAPÍTULO SEGUNDO

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

Art. 4 - Maquinista "A". Es el que realiza el manejo de las máquinas y las maniobras en el sistema de generación de frío para su distintos usos, pudiéndosele asignar el desarme y armado de las máquinas. Cuando deba efectuar las tareas de desarme y armado quedará desafectado de las otras funciones propias de la categoría, hasta tanto concluya su labor, salvo en aquellos supuestos en que tenga el apoyo suficiente de un maquinista "B" o de un ayudante de máquina.

Art. 5 - Maquinista "B". Es el que realiza idénticas tareas a las del maquinista "A" con excepción de desarmar y armar las máquinas.

Art. 6 - Ayudante de máquinas y foguistas. Son los que secundan al maquinista en el desempeño de sus funciones. En casos de emergencia y de manera meramente temporaria reemplazará al maquinista.

Art. 7 - Temperarista. Es el encargado del control y regulación de temperaturas de las cámaras en aquellos establecimientos que sea necesario la realización de esas tareas. En el caso de desempeñar las funciones de temperarista cualquier otro miembro del personal gozará como mínimo de una sobre asignación del veinte (20) por ciento, excepto en el caso de realizar esa tarea un maquinista la sobreasignación será del veintitrés (23) por ciento. En ambos casos dichos porcentajes se liquidarán sobre el total del jornal que percibiera. Posteriormente continuarán realizando sus tareas habituales.

Art. 8 - Guincheros. Tendrán a su cargo el funcionamiento de los guinches, limpieza, engrase, etc. debiendo colaborar en su reparación, cuando se produzcan desperfectos.

Art. 9 - Porteros. Son los encargados de ejercer la vigilancia en la puerta, debiendo prestar atención especial a la entrada y salida de vehículos y personas, de acuerdo con las instrucciones que les impartan sus superiores.

Art. 10 - Capataces. 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 subcapataces o encargados de cámaras.

Art. 11 - Serenos. Cuidarán de los inmuebles, existencia, etc. Si se realizaran otras tareas que las específicas de vigilancia, no podrán ser ocupados fuera del horario legal.

Art. 12 - Encargados y subcapataces de cámaras, ferias, galpones y puestos de mercados. Son los que tienen a su cargo el personal de cada sección de cámaras frigoríficas y el desempeño del trabajo que en ellas se realice, complementando con las órdenes y directivas impartidas por el capataz o capataces, personal autorizado teniendo la obligación de realizar los trabajos de movimiento de mercaderías en el frigorífico, juntamente con el personal designando para tal efecto. En caso de que el encargado de cámaras o subcapataz reemplace al capataz en funciones de dirección y vigilancia, no estará obligado a realizar simultáneamente esas tareas con las de movimiento de bultos a cargo del personal general.

Art. 13 - Engrasadores. Son los que como tarea exclusiva tiene a su cargo la lubricación de todas las maquinarias que lo requieran. Los que en la actualidad estén así clasificados aunque no realicen dichas tareas seguirán en la misma forma; en los establecimientos en que dichas tareas las realice otro personal, éstos la continuarán realizando.

Art. 14 - Chofer de autoelevador. Tiene a su cargo la conducción de los equipos autoelevadores para el traslado y movimiento de bultos en su ingreso y egreso de cámaras, carga y descarga de 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 desempeñará en cualquier otra tarea del establecimiento, sin que ello afecte su salario.

Art. 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 a su grado de capacitación realice las siguientes tareas: liquidadores de sueldos y jornales, liquidadores de mercadería recibida o entregada en consignación, cuentacorrentistas, 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 bancarias, 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, servicio, ordenanza, mantenimiento de limpieza de la Administración, cadetes y cualquier otra similar a las enunciadas en este artículo.

Art. 16 - Otras categorías. Choferes, obreros de frigorífico, limpieza, cámaras frías, obreros especializados, obreros de mercado o las correspondientes a otro personal comprendido en el artículo 3.

Art. 17 - Personal de fabricación y mantenimiento. Es aquel que realiza en las empresas tareas de conservación y/o ampliación de las plantas industriales, instalaciones, muebles, útiles y 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, etc.

Art. 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.

Art. 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 en 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.

Art. 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 excediere dichos períodos. Bien entendido que el personal que aun cuando durante la temporada se hubiera desempeñado en cámaras a las que corresponda jornada insalubre, al ser destinado a otras tareas fuera de las mismas, deberá desempeñar la jornada que por ley corresponda. El aviso de cambio de jornada a este personal se hará con cinco (5) días de anticipación, salvo el caso de fuerza mayor, necesidades imprevistas o emergencias; en este último caso con la debida simultánea comunicación a la organización sindical, a efectos de comprobar las mencionadas circunstancias si así lo estimara conveniente.

Art. 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.

Art. 22 - En caso de promoción de categoría deberá computarse la antigüedad del obrero desde la fecha de su último ingreso en el establecimiento.

Art. 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 artículos 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 los 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 produzca 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.



Art. 24 - El personal que pase a desempeñar funciones mejor remuneradas que aquellas que le son habituales, será considerado ascendido de categoría después de noventa (90) días consecutivos o alternados de desempeño de la categoría superior sin perjuicio de gozar mientras tanto de los beneficios que establezca el artículo 25.

Art. 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.

Art. 26 - Los empleadores procurarán acordar al personal efectivo treinta y seis (36) o cuarenta y ocho (48) 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.

Art. 27 - Dentro de los treinta (30) 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.

Art. 28 - Dentro de los treinta (30) días de la fecha de su ingreso el obrero o empleado será notificado por escrito de su clasificación.

Art. 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.

Art. 30 - Salvo en los casos en que la modalidad de trabajo imperante fuera distintiva 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 respectivas, los turnos serán rotativos por plazos que no podrán exceder de quince (15) días.

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

Art. 31 - El personal efectivo que concurra dentro del horario habitual al establecimiento tendrá derecho por esta sola circunstancia al cobro de la jornada completa.

Art. 32 - Cuando se deba suspender al personal efectivo por falta de trabajo, se le comunicará la suspensión con cinco (5) días de anticipación como mínimo, siempre que la misma exceda de tres (3) días; si la suspensión no excediere de tres (3) días podrá ser comunicada con una anticipación de dos (2) 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, computándose 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.

L.RL.HIELO.IND.DEL.HIELOyMERC.CCT.232.94.Art.33

Art. 33 - Se acordará horario fijo y corrido en épocas de exámenes a quienes cursen estudios medios o universitarios, no habiendo quita de jornal o sueldo cuando deba rendir examen correspondiéndole 2 días corridos por examen, con un máximo de diez (10) 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 (5) días, el haber rendido el examen.

Art. 34 - Se deja expresamente establecido que se mantienen los horarios de trabajo imperantes en la práctica.

Art. 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 de ocho (8) horas, sin afectar la producción.

Art. 36 - En los turnos y horarios corridos, se establecerá un descanso de treinta (30) minutos para merendar, para horarios corridos de ocho (8) horas, sin afectar la producción.

Art. 37 - El personal podrá fumar durante el desempeño de sus tareas salvo que por razones de peligrosidad o higiene, ello fuera inconveniente.

L.RL.HIELO.IND.DEL.HIELOyMERC.CCT.232.94.Art.38

Art. 38 - Cuando el personal tenga una antigüedad inferior a cinco (5) años, las vacaciones se computarán de acuerdo a lo establecido por la ley 20744 (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 (25) y multiplicándolo exclusivamente por el término de los días previstos en el artículo 164 de la ley 20744, es decir, veintiún (21), veintiocho (28) treinta y cinco (35) días según corresponda;

b) Tratándose de trabajadores remunerados por día, se multiplicará exclusivamente el jornal por el término de días previstos en el artículo 150 de la ley 20744, es decir, veintiún (21), veintiocho (28) treinta y cinco (35) 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 hubieran gozado. Este beneficio se aplicará al obrero que goce de la licencia en el lugar de trabajo o hasta un radio de sesenta (60) kilómetros a su alrededor. Excedido dicho radio de sesenta (60) 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 afecte.

Para gozar del beneficio referido en el párrafo anterior deberá también al reintegrarse a su 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.

L.RL.HIELO.IND.DEL.HIELOyMERC.CCT.232.94.Art.39

Art. 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 (60) días de anticipación como mínimo de la fecha que empezara a gozar de las vacaciones anuales.

L.RL.HIELO.IND.DEL.HIELOyMERC.CCT.232.94.Art.40

Art. 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 empleador. Para gozar de este beneficio deberá el trabajador tener una antigüedad mínima de un (1) año de servicio en el establecimiento, y no podrá solicitarlo más de una (1) 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.

Art. 41 - Las 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 personal.

Art. 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 tales instrumentos y/o útiles sin que asuma responsabilidad por el deterioro que el mismo sufra como consecuencia del uso regular.

Art. 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.

Art. 44 - Las empresas tendrán en condiciones de seguridad las máquinas o lugares de trabajo, colocando las protecciones correspondientes y observando escrupulosamente las disposiciones de seguridad o reglamentaciones en vigencia.

Art. 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.

Art. 46 - En los establecimientos divididos en secciones deberá haber un botiquín por cada una de éstas con 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 (1) botiquín con iguales elementos.



Art. 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 pasamontaña 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 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 a las necesidades;

1 (un) delantal de lona al personal que manipule cajones.

Al personal conductor de autoelevadores, 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, 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;

1 (un) par de guantes de goma (sustituyen a los otros), renovables por deterioro;

2 (dos) calzoncillos largos de friza 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 2 (dos) camisas y 2 (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

2 (dos) pares al año;

1 (un) delantal de lona renovable si el trabajo lo requiere;

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 les proveerá además:

2 (dos) calzoncillos de friza por año;

2 (dos) camisetas de friza 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 de 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 pasamontaña 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 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 a las necesidades.
- 1 (un) delantal de lona al personal que manipule cajones.

Al personal conductor de autoelevadores, 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 pasamontaña por año;
- 2 (dos) camisas;
- 2 (dos) pantalones, 1 (un) saco de fajina y 1 (un) 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 friza por año.
- 2 (dos) pares de medias de abrigo por año.
- 1 (un) saco o campera de abrigo.

Al personal administrativo:

- 2 (dos) guardapolvos.

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 pasamontaña 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, campera o buzo de loneta blanco por año.
- 1 (un) par de botines de cuero con suela 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 a las necesidades.
- 1 (un) delantal de lona al personal que manipule cajones.



Al personal conductor de autoelevadores, 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 las 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 friza por año.

2 (dos) pares de medias de abrigo por año.

1 (un) saco o campera de abrigo.

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

1 (una) boina.

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

1 (un) par de botines de cuero con suela de goma (tipo tractor) (en caso de deterioro renovable una vez al año) es decir como máximo dos (2) pares al 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 friza por año.

2 (dos) camisetas de friza 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 el 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 de 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.

Art. 48 - El empleador colocará en lugar visible para su personal la nómina de jefes, inspectores-jefes, capataces, encargados, etc. facultados para dar órdenes.

Art. 49 - Cuando se debe determinar el salario diario de personal remunerado en forma mensual, a los efectos de liquidar las vacaciones se dividirá el importe de éste por veinticinco (25).

Art. 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 (25) días.

Art. 51 - El personal mensualizado no podrá ser pasado a jornalizado, salvo el caso de que el interesado acepte ese cambio.

Art. 52 - El empleador abonará los salarios ajustándose a las disposiciones establecidas en la ley 20744 (t.o.).



Art. 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.

Art. 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.

Art. 55 - Las partes convienen que en forma previa a la aplicación de medidas disciplinarias, el empleador, por escrito deberá recabar al trabajador explicación sobre el hecho que da motivo a la misma, siempre que las circunstancias así lo permitan. Éste deberá por sí o con intervención de un delegado del personal o de la organización sindical, proporcionar también por escrito, las explicaciones requeridas en un plazo que no debe exceder de las veinticuatro (24) horas excluyéndose, a tal fin los días domingos y feriados nacionales. Queda a salvo el derecho del trabajador, cualquiera sea la medida que adopte el empleador y la explicación que hubiese proporcionado el trabajador para solicitar la revisión de la medida en instancia administrativa o judicial.

CAPÍTULO TERCERO

CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO

Art. 56 - Personal temporario. Dada la modalidad de trabajo de esta industria que así lo exige, las empresas podrán tomar personal a sus órdenes durante un período de tiempo en cada año, reservando el puesto para ese personal para iguales períodos en los años subsiguientes.

Art. 57 - Iniciación de temporada. Las fechas de iniciación de las temporadas de trabajo: se estará a las modalidades imperantes en cada región, en cada caso, serán establecidas en los contratos suscriptos por la empresa con cada obrero, sobre la base del contrato tipo que las representaciones patronal y obrera han adoptado de común acuerdo y que transcritos dice:

"Solicitud de ingreso de obrero temporario: A los señores: [...] El suscripto cuya firma figura al pie de la presente solicita ingresar a esa empresa como obrero temporario y de conformidad con la convención colectiva de trabajo homologada bajo el número [...], para la carga, descarga de productos perecederos, con excepción de carne en cuartos con huesos con peso superior a los cincuenta (50) kilos. Declaro conocer y aceptar las condiciones de trabajo de temporada de la industria y que las mismas se iniciarán cada año el día [...] y finalizarán el día [...]. A partir de la segunda temporada que realice, la misma tendrá una duración mínima de noventa (90) días y no podrá excederse de los ciento ochenta (180) 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 (10) días, la fecha exacta de iniciación de cada temporada, la que no podrá excederse de un plazo de veinte (20) días corridos descontados 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 establecidos, previa intimación de asignación de tareas 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 a las disposiciones legales vigentes. El cese de tareas de cada temporada me será notificado en la forma establecida en el artículo 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 haberse producido. Quedo a la espera de vuestra conversación y lo saludo muy atentamente. Firma del obrero."

Art. 58 - Cese de trabajo. Las empresas con el objeto de procurar al personal temporario la mayor cantidad posible de jornadas laborables, notificarán por escrito, por duplicado, en papel con membrete de la firma empleadora y con una anticipación mínima de tres (3) días corridos el cese de cada temporada de trabajo.

Art. 59 - Ropa de trabajo.

a) Al personal que ingrese en las condiciones expresadas en el artículo 56, las empresas deberán proveerle ropa de trabajo en buenas condiciones de uso e higiene de acuerdo a lo establecido en el artículo 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 inciso a) del presente artículo.

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

Art. 60 - Los trabajadores que desarrollen tareas de carácter temporario de acuerdo a lo establecido en el artículo 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.

CAPÍTULO CUARTO

SALARIOS. CARGAS SOCIALES Y BENEFICIOS SOCIALES

L.RL.HIELO.IND.DEL.HIELOYMERC.CCT.232.94.Art.61

Art. 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 (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 la 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 de 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 estudio sobre la evolución de las remuneraciones en la actividad;

b) Controlar los eventuales desfasajes que se pudieran producir en los salarios;

c) Evitar las distorsiones y los achatamientos en las categorías convencionales;

ch) Impedir que el transcurso del tiempo y los factores coyunturales alteren la voluntad de las partes expresada en las normas del convenio al momento de su firma, manteniendo permanentemente el alcance originario de las cláusulas salariales;

d) Todas las actuaciones necesarias para el pleno cumplimiento de sus funciones. Para lograr sus objetivos la comisión dictará resoluciones válidas para todos los trabajadores de la actividad que se encuentren comprendidos en el ámbito del presente convenio, adecuando debidamente las variaciones que se hayan producido en las remuneraciones establecidas en las normas convencionales.

L.RL.HIELO.IND.DEL.HIELOYMERC.CCT.232.94.Art.61.Inc.2

2) Institúyense las comisiones paritarias regionales de adecuación salarial con carácter permanente con competencia para las siguientes regiones: a) Río Negro, La Pampa y Neuquén, b) Mendoza, para celebrar negociaciones aplicables a los empresarios y trabajadores comprendidos dentro de las zonas de actuación de las respectivas comisiones paritarias, siendo de su competencia acordar los salarios de convenio por los plazos que las partes convengan. La comisión se integrará con cinco (5) miembros titulares y tres (3) suplentes en representación de cada una de las partes empresaria y sindical. Ambas representaciones fijarán de común acuerdo la forma en que se realizarán las reuniones y de acuerdo al procedimiento de convocatoria establecido en el párrafo 1 del punto 1 precedente.

3) Entiéndese por autoridad de aplicación al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación y sus delegaciones de acuerdo al ámbito de aplicación de las respectivas paritarias regionales.

4) Los primeros acuerdos salariales que se celebran en el seno de las comisiones paritarias comenzarán a regir el 1 de enero de 1989, con excepción de los casos en que se hubieren acordado nuevos salarios básicos modificatorios de los vigentes el día 31/12/1988.

L.RL.HIELO.IND.DEL.HIELOYMERC.CCT.232.94.Art.62

Art. 62 - Licencia por matrimonio. A todo obrero/a que contrajera enlace se le otorgará diez (10) días corridos de licencia pagos, aparte de las vacaciones anuales que por ley pudieran corresponderle. Si el obrero/a así lo solicitare, podrá acumular ambos períodos gozando de sus vacaciones antes o después de la licencia especial establecido, esto último siempre que tuviera derecho a su goce.

Art. 63 - Subsidio por matrimonio. Se estará a lo determinado por la leyes y decretos que rijan la materia.

L.RL.HIELO.IND.DEL.HIELOYMERC.CCT.232.94.Art.64

Art. 64 - Licencia por nacimiento. Por nacimiento de hijo dos (2) días hábiles administrativos.



Art. 65 - Subsidio por nacimiento. Se estará a lo determinado por las leyes y decretos que rijan la materia.

Art. 66 - Subsidio por servicio militar. Todo obrero con más de seis (6) meses de antigüedad en el establecimiento que deba cumplir con el servicio militar, percibirá un subsidio no retributivo equivalente al diez (10) por ciento 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.

L.RL.HIELO.IND.DEL.HIELOyMERC.CCT.232.94.Art.67

Art. 67 - Licencia por fallecimiento. En caso de fallecimiento de padre, padres políticos, cónyuge, hijos, hermanos o de la persona con la cual estuviere unido/a en aparente matrimonio conforme lo dispuesto por la ley 20744 (t.o.), residentes en el país, el obrero/a dispondrá de cuatro (4) días de licencia pagos, las que se incrementarán en dos (2) días más igualmente pagos, en caso de que el obrero/a se traslade por tal causa a un radio superior a los sesenta (60) kilómetros del lugar de trabajo.

Art. 68 - Seguro de vida. Se estará a lo establecido por el decreto 1567/1974 y resoluciones de la Superintendencia de Seguros de la Nación dictadas y que pueden dictarse en el futuro.

Art. 69 - Salario familiar. Las empresas se ajustarán a las leyes y decretos reglamentarios que rigen la materia.

CAPÍTULO QUINTO

REPRESENTACIÓN GREMIAL. SISTEMAS DE RECLAMACIONES

Art. 70 - Reconocimiento de delegados. El número de delegados se regirá por la ley 23551, salvo en las empresas en que trabajen un número menor de diez (10) trabajadores, en cuyo caso habrá un delegado toda vez que haya cinco (5) obreros trabajando.

Art. 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 patrones y obreros, el mismo será trasladado al sindicato por los delegados para que éste tome al 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, sólo 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.

L.RL.HIELO.IND.DEL.HIELOyMERC.CCT.232.94.Art.72

Art. 72 - Estabilidad y permisos gremiales. Serán ajustados a las disposiciones de la ley 23551.

L.RL.HIELO.IND.DEL.HIELOyMERC.CCT.232.94.Art.73

Art. 73 - Día del trabajador de STIHMPRA. El día ocho (8) de octubre de cada año, será considerado "Día del Trabajador de STIHMPRA" 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 (24) horas del día- o por circunstancias de emergencia o fortuitas, gozarán de un franco compensatorio dentro de los veinte (20) días subsiguientes de dicho día. En caso de no darse cumplimiento a lo precedentemente establecido las empresas abonarán el día trabajado como feriado nacional.

Art. 74 - Comisión Paritaria de Interpretación. Créase una Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio integrada por cuatro (4) representantes titulares y seis (6) suplentes por cada parte, para la interpretación del presente convenio con motivo de los problemas laborales, generales o particulares, que se presenten 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.

Art. 75 - Las empresas retendrán las cuotas sindicales y de seguro de sepelio, que de acuerdo a 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 especificará 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 (15) primeros días del mes siguiente al que se hubiere devengado la obligación.



Art. 76 - Fondo asistencial. Con respecto al aporte patronal para el fondo asistencial se estará a las disposiciones legales vigentes.

Art. 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 propagada de la organización, periódicos, citaciones, etc.

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

Art. 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.

Art. 79 - Las diferencias de salario 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.

Art. 80 - Se incrementará en un cien (100) por ciento la asignación por recargo de trabajo a la guardia de sala de máquinas si existiere, compuesta por cualquiera 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 solucionada por la empresa para el turno subsiguiente.

Art. 81 - Retención. Previa resolución ministerial, las empresas retendrán el cincuenta (50) por ciento 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 (10) días de practicada la retención y depositados o remitidos a STIHMPRA juntamente con las planillas respectivas. Del total de lo recaudado será distribuido por la siguiente manera; el setenta (70) por ciento a la obra social y el treinta (30) por ciento con destino a la cuota sindical. A tal efecto los empleadores efectuarán los depósitos a nombre de STIHMPRA, de acuerdo al siguiente detalle: de jurisdicción de la seccional Mendoza, calle Gutenberg 791 Ciudad de Mendoza en el Banco de la Previsión Social de Mendoza -Casa matriz- cuenta 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 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 1318/4; en jurisdicción de la Seccional Rosario, calle Entre Ríos 2148 - Rosario Santa Fe- en el Banco Provincial de Santa Fe, agencia San Martín (Rosario) cuenta 1378; Seccional Tucumán, calle Malvinas1680 San Miguel de Tucumán, en el Banco de la Nación Argentina, sucursal Tucumán - cuenta 181/735-0; en el resto de los empleadores de todo el territorio de la Nación, en el Banco de la Nación Argentina sucursal Boedo, Capital Federal, cuenta 79.918/26, a la orden de STIHMPRA, calle Colombres 1573, Capital Federal.

Art. 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 (20) por ciento 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 extra 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 (15) minutos sobre la hora de entrada con un máximo de cuatro (4) 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 (24) horas de producida la misma. Sólo en el caso de que la enfermedad no se prolongara por más de seis días, el trabajador perderá, a la primer 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 de 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 (1) llegada tarde en exceso de las toleradas en el punto 1, equivaldrá a una (1) 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.

L.RL.HIELO.IND.DEL.HIELOyMERC.CCT.232.94.Art.83

Art. 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 (0,98) por ciento por cada año hasta el quinto (5º) año, del sexto (6º) al decimoquinto (15º) en uno con treinta (1,30) por ciento y del decimosexto (16º) al vigésimo quinto (25º) el uno con cincuenta (1,50) por ciento 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 1/8/1990.

Para Mendoza rige la siguiente escala:

De uno (1) a cinco (5) años el uno con veinte (1,20) por ciento; de seis (6) a quince (15) años el uno con cuarenta (1,40) por ciento y de dieciséis (16) a veinticinco (25) años el uno con sesenta (1,60) por ciento.

Art. 84 - Contribución para acción social. La parte patronal contribuirá mensualmente al sindicato con un porcentaje del uno (1) por ciento de las remuneraciones abonadas a todo el personal que tengan a su cargo y que están comprendido en la presente convención con destino a ampliar la acción social que despliegue STIHMPRA.

Art. 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 (0,50) por ciento de las remuneraciones abonadas a todo el personal que tengan a su cargo y que estén comprendido en la presente convención.

Artículo transitorio:

Créase una Comisión Técnica Asesora para las actividades indicadas en el inciso a) del artículo 3 integrada por cinco (5) representantes de STIHMPRA, dos (2) por la Cámara de Frigoríficos y Fábricas de Hielo, dos (2) por la Cámara Argentina de Fruticultores Integrados y un (1) representante por la Sociedad de Productores Exportadores de Frutas Frescas, Frigoríficos y Afines de Mendoza, que tendrá por objeto efectuar estudios de 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 sancionaren en su reemplazo a efectos de armonizarlas y adecuarlas a la normativa convencional. La Comisión Técnica Asesora quedará constituida dentro de los noventa (90) 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, la Comisión Negociadora Nacional que se designe para renovar el presente convenio, con una anticipación menor de sesenta (60) 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 artículo 39, incisos b) y c) aplicables a los empleadores en el orden nacional.



Art. 86 - Categorías de trabajadores. Se establecen las siguientes categorías de trabajadores, a saber:

1. Escalafón general:

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.

Art. 87 - Obrero. Es el trabajador que realiza tareas generales de apoyo, limpieza y carga, descarga, manipuleo y traslado de bultos y mercaderías.

Art. 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 (5) por ciento 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 de adicional sobre el sueldo de 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 (10) por ciento sobre el sueldo de obrero.

d) Personal de mantenimiento: es el encargado de tareas varias de reparación, conservación y mantenimiento del inmueble, sus instalaciones y maquinarias. 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 sobre la remuneración del obrero.

e) Embalador: Es el que acondiciona la mercadería en el cajón, caja o similar. Percibirá un adicional del veinte (20) por ciento del salario del obrero.

El trabajador que pase a desempeñarse como embalador, prestará el servicio en tal tarea durante un lapso de veinticinco (25) días laborables a prueba y aprendizaje. Durante dicho lapso no percibirá el adicional correspondiente por 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.

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.

Art. 89 - Capataces de ferias, galpones y puestos. Son los que tiene 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 juntamente con el personal designado a tal efecto.

Art. 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.

Art. 91 - Choferes. Son los conductores de transporte de carga dentro y fuera del establecimiento. Cuando sus viajes ocupen uno o más días fuera del ámbito o radio habitual, le serán reintegrados los gastos de comida y alojamiento que le demande su tarea, contra entrega de comprobantes. Percibirán asimismo las horas extra que excedan su horario normal.



Los choferes que realicen viajes no superiores a cincuenta (50) 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.

Art. 92 - Porteros y serenos. Cuidarán y vigilarán los inmuebles, existencia y demás bienes del establecimiento, controlando el ingreso y egreso de personas y vehículos y su carga. 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 recargo del cien (100) por ciento, las horas que excedan su jornada normal.

Art. 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:

a) Administrativo: Es el 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, analista de imputación contable, facturista, cuenta correntista, operaciones de compra ventas, personal de venta, comercio exterior, facturación, operación de télex, operaciones bancarias, secretarías, 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.

Art. 94 - Ropa de trabajo. Los empleadores proveerán al personal de los mercados y/o depósitos, de acuerdo a su tareas habituales, las siguientes prendas de trabajo, buena calidad, nuevas y sin cargo:

Al personal obrero:

1 (una) boina o pasamontaña por año, cuando las condiciones climáticas de la zona así lo requieran.

2 (dos) camisas y 2 (dos) pantalones de fajina por año.

1 (una) tricota.

1 (un) par de zapatos con suela de goma, por año, renovables únicamente por deterioro, y una sola vez al año.

Al personal administrativo:

2 (dos) guardapolvos.

El empleador dispondrá de cantidad suficiente de capas de lluvia de acuerdo al 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 halla 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.

Art. 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 del uno (1) por ciento hasta los quince (15) años de antigüedad y del uno con veinticinco (1,25) por ciento 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 la antigüedad se realizará anualmente el día treinta y uno (31) de diciembre de cada año, debiendo computarse como un período anual completo toda fracción superior a los seis meses.

Art. 96 - Descanso semanal. El trabajador que preste servicio en día 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 cien (100) por ciento.

Art. 97 - Contribución patronal para la acción social. La parte patronal contribuirá mensualmente al sindicato con un porcentaje del cinco (5) por ciento de las remuneraciones abonadas a todo el personal que tenga a su cargo y que estén comprendidos en la presente convención, con destino a ampliar la acción social que despliega STIHMPRA. Se aclara que en los lugares o zonas y en los casos en que se hayan establecido porcentajes de contribución superiores a este adicional del cinco (5) por ciento, dicha diferencia será mantenida quedando absorbida en las mismas el porcentaje establecido por este artículo.



El pago de esta contribución se efectuará en la misma forma y plazo que las retenciones de cuota sindical.

Art. 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 (1,50) por ciento del salario básico de cada trabajador, debiendo efectuar el pago en la misma forma y plazo que las retenciones de cuota sindical.

Art. 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.

ANEXO

TABLA DE SALARIOS PARA EL PERSONAL COMPRENDIDO EN EL ARTÍCULO 3, INCISO B) Y C) DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO 126/1990 PARA EL SEMESTRE OCTUBRE A MARZO 1994

	Salario básico oct.-nov./1993	Salario básico dic./1993-enero/1994	Salario básico feb.-marzo/1994
Porcentual	% 1,5	% 1,5	% 1,5
Categorías:			
Art. 87 - Obrero/as	P/D \$ 17,17	P/D \$ 17,43	P/D \$ 17,69
Art. 88 - Obrero: inciso a) estibador	Percibirán un 5% adicional sobre el sueldo de obrero		
Art. 88 - Obrero esp.: inciso b) Descartador. inciso c) maquinista de máq. lavadoras inciso d) personal de mantenimiento inciso f) maquinista de máq. refr.	Percibirán un 10% adicional sobre el sueldo de obrero.		
Art. 88 - Obrero esp.: inciso e) Embalador.	Percibirán un 20% adicional sobre el sueldo de obrero.		

	Oct.-nov./1993	Dic./1993-enero/1994	Feb.-marzo/1994
Art. 89 - Capataces de ferias, galpones y puesto de merc.	P/D \$ 17,30	\$ 17,56	\$ 17,82
Art. 90 - Encargado	P/M \$ 510,80	\$ 518,46	\$ 526,24
Art. 91 - Chofer	P/M \$	\$ 433,65	\$ 440,15



	427,24		
Art. 92 - Porteros y serenos	P/M \$ 427,24	\$ 433,65	\$ 440,15
Art. 93 - inciso a) Administrativos	P/M \$ 491,11	\$ 498,48	\$ 505,96
Art. 93 - inciso b) Aux. administrativo	P/M \$ 427,24	\$ 433,65	\$ 440,15

Adicional por antigüedad:

De acuerdo a lo establecido en el artículo 95 de la CCT 126/1990 se aplicará el sueldo por antigüedad de la siguiente forma: de 1 a 15 años un 1% por año de antigüedad y de 15 años en adelante un porcentaje del 1,25% por año. A estos importes corresponde agregar un 20% en carácter de presentismo y puntualidad, establecido en el artículo 82 de la CCT 126/1990.

DISPOSICIONES HOMOLOGATORIAS

HOMOLOGACIÓN DEL CCT 232/1994

Expte. 937.765/93

Buenos Aires, 1 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 Fábricas 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 Frutihortícolas de la República Argentina; con ámbito de aplicación respecto del personal obreros comunes y especializados, personal de oficio, mastranza, servicio, administrativos, auxiliares, facturistas, vendedores y de computación, que se desempeñen en la 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) Mercado 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 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 1 de setiembre de 1993 al 31 de agosto de 1996 para las condiciones de trabajo, con excepción del personal comprendido en el inciso a) del artículo 3 cuya vigencia será del 1 de setiembre de 1993 al 28 de febrero de 1995 y acuerdos salariales en fojas 182 personal comprendido en el artículo 3, incisos b) y c) con vigencia octubre a marzo 1994 y acuerdo salarial de fojas 183 para el personal comprendido en el inciso a) del artículo 3, con vigencia mayo a octubre de 1993

Que la misma se ajusta a las determinaciones de la ley 14250 (t.o. año 1988) y su decreto reglamentario 199/1988, con las especificaciones del decreto 470/1993 y en especial las requeridas en el artículo 3 del mencionado decreto.

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

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 10 el decreto 200/1988.

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 el mismo al



PROVINCIA DE SANTA FE
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Departamento Publicaciones y Biblioteca para disponerse la publicación de su texto íntegro (D. 199/1988, art. 4).

Cumplido, vuelva al Departamento de Relaciones Laborales Nº 4, para su conocimiento y notificación a las artes signatarias, girándose luego al Departamento Coordinación para el depósito del presente legajo.

REGISTRACIÓN

Buenos Aires, 1 de marzo de 1994

De conformidad con lo ordenado precedentemente, se ha tomado razón del convenio colectivo de trabajo obrante a fojas 156/181 y escalas salariales de fojas 182/183, quedando registrada bajo el número 232/1994.

Nota:

L.RL.HIELO.IND.DEL.HIELOyMERC.CCT.232.94.q1

[1:] Se entiende que todos los importes consignados en este convenio corresponden al convenio original y, por lo tanto, se encuentran desactualizados

.
