

**Convención Colectiva de Trabajo N.º 56/75**  
**Obreros y Empleados de la Industria de la Carne.**  
**Lugar y Fecha de Celebración: Buenos Aires 23 de Julio de**  
**1975**

**PARTES INTEVINIENTES:**

Federación Gremial del Personal de la Industria de la Carne y sus Derivados y  
Empresas Integrantes de la Industria de la Carne.

Número de beneficiarios: 100.000 trabajadores.

Actividad y categoría de los trabajadores a que se refiere: Obreros y Empleados de la  
Industria de la Carne.

Ámbito de aplicación: Todo el País

Período de vigencia: 1º de junio de 1975 hasta el 31 de mayo de 1976.

En la ciudad de Buenos Aires, a los veintitrés días del mes de julio del año mil novecientos setenta y cinco, comparecen en el Ministerio de Trabajo, Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, Departamento de Relaciones Laborales N.º 6, por ante el señor Secretario D. Elio Alberto PELLE, según Resolución D.N.R.T (CP) N.º 339175 obrante a fs. 50/51 del Expediente N.º 580.471/75, los miembros de la Comisión Paritaria de Renovación de la Convención Colectiva de Trabajo N.º 18473, vigente para el personal que se desempeña en dicha actividad, señores: Constantino Zorrilla, Ernesto ESCALADA, Gerardo CABRERA, Héctor .I. G UANA, Hugo ALBORNOZ, Laureano del Valle ARCE, Roberto CROVELLA, Carlos A. ETCHEBUN, Oscar Benavides, Jorge QUINTANA, Lecio ROMERO, Abel ARIAS, Armando RAMBADO, Tomás VALIN, Miguel A. MEDINA, Andrés CUCULICH, Osvaldo RONCHON, José F A. BONINO, Abel JACA, Ramón FATCH, Juan A. CESAR, David Rodríguez, Elvio CETTOUR, Rogelio COSTA, Juan C. PUMAS, Gerardo CASTRO, Roberto REGNET, Oscar BOERI y como asesores Dr. Oscar VALDOVINOS, Dra. Sara LAROTONDA, Dra. María del Carmen LORENZO y Sr. Hugo L. GOMEZ CENDRA, en representación de la Federación Gremial del Personal de la Industria de la Carne y sus Derivados, con domicilio real en la calle Hipólito Irigoyen 746, Capital Federal, por una parte y por la otra parte los señores: Miguel L. BUFFA, Enrique SARA y Miguel V BUFFA, en representación del Frigorífico Rafaela S.A.I.C., con domicilio real en la calle Julio A. Roca 516, Capital; señores: Dr. Pedro LAWSSON, José M. CABRERA y Moisés JODARA, en representación de la Asociación del Frigorífico Colón S.A., con domicilio en la calle Paseo Colón 221, Capital; señores: Carlos A. OCERIN, Dr. Ramón G. BILLORDO, Manuel FIOL, Ramón A. CARABAJAL y Félix FRANZ, en representación de la Cámara de Frigoríficos Regionales, con domicilio real en la calle Avda. de Mayo 981 2º piso, Capital; señores: Dr. Jorge E. de la CUADRA, Dr. Saturnino L. COLL, Dr. Carlos Alberto GALLI y Cayetano PERRI, que lo hacen en representación de la Cámara Argentina de la Industria Frigorífica, con domicilio real en la calle Avda. R. S. Peña 615, Of. 516, 18, Capital; señores: Domingo J. BACIGALUPO, Dr. Guillermo F REPETTO PELAEZ y Dr. Guillermo TIXI, en representación de la Cámara Argentina de Frigoríficos Industriales y Exportadores de Carnes y Afines, con domicilio real en la calle Viamonte 1636, planta baja "A", Capital; señores: Néstor H. PEREZ y Julio CALVIÑO, que lo hacen en representación de la Cámara Argentina Industrial de Productos de Carne Equina, con domicilio real en la calle Avda. Roque S. Peña 710, 7º piso "F", Capital; señores Dr. Fabio M. RAGONA y Eduardo PINCHETTI, que lo hacen en representación del Frigorífico Gualaguaychú, con domicilio real en la calle Sarmiento 412, Capital; señores Mario L. BILLORDO y Juan C. RODRIGUEZ, en representación del Frigorífico Boval Argentina S.A.C.LFA.G., con domicilio real en la calle Belgrano 615, Capital; señores Isaac F. ROMERO, Jorge A. MINGUILLON y Manuel GONZALEZ, en representación del Frigorífico Minguillón S.A.C.LF.I., con domicilio real en la calle reconquista 336, 5º piso, Capital; señores:

Enrique O. QUERALTO, Norberto O. ARCAPALO y Manuel VIEYTES, que lo hacen en representación del frigorífico y Matadero Argentino (FY M.A.), con domicilio real en la calle Planes 1173, Capital; señor Manuel LARRONDO, en representación de la Corporación Argentina de Productores de Carnes, con domicilio real en la calle Córdoba 883, Capital; señor Tomás G. BREUER, en representación de la Compañía Swift de la Plata S.A., con domicilio real en la calle Sarmiento 443, Capital; señor Rogelio DI PAOLA, en representación de Frigoríficos Argentinos S.A., con domicilio real en la calle Reconquista 466, 6° piso, Capital; a los efectos de suscribir el texto ordenado de la Convención Colectiva de Trabajo para la actividad, de acuerdo al acta celebrada el día 19 de Junio de 1975, en el marco de las normas fijadas por las Leyes Nros. 14.250 y 20.615, decreto N.º 217/75 y resolución MT N°48/75, la cual constará de las siguientes cláusulas:

## **CAPITULO I**

### **Período de vigencia y ámbito territorial y personal**

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

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

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

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

## **CAPITULO II**

### **Régimen de categorías profesionales y clasificación de tareas**

**Art. 4°** - El personal comprendido en la presente convención colectiva queda incluido en la categoría profesional correspondiente, conforme a los clasificados de tareas que forman parte integrante de la misma y que se agregan como anexo "A". Dichos clasificadores son los anteriormente vigentes y se mantienen a título provisional. La Comisión Paritaria Central, en el término de noventa días, computado desde la fecha de suscripción del presente convenio, procederá a elaborar un clasificador único en el que contemplará en lo posible los casos especiales inherentes a la magnitud de los establecimientos y establecerá las normas de aplicación que sean menester. Los efectos del clasificador que se elabore se tendrán por producidos desde la fecha de su sanción. Las nuevas tareas que se creen a partir de la fecha en que entre en vigencia esta convención, así como aquellas que den lugar a interpretaciones diferentes, serán clasificadas por la Comisión Paritaria Central, respetándose la asignación provisoria que efectúe la dirección de las empresas, sin perjuicio del reajuste que pudiera corresponder ante la asignación definitiva.

## **CAPITULO III**

### **Régimen de promociones**

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

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

## **CAPITULO IV**

### **Remuneraciones y bonificaciones**

**Art. 7°** - El salario de los trabajadores de la carne es el que se consigna en las tablas que constituyen el Anexo "B", el que forma parte integrante de esta Convención Colectiva. Dicho salario incluye el importe de las bonificaciones correspondientes a la antigüedad, así como los aumentos dispuestos por el Decreto-Ley 19.220/71, Ley 20.517 y Decretos 1.012/74, 1.448/74, 572/75 y 796/75 y los convenidos localmente y los pactados interindividualmente, excluyendo los adicionales de índole funcional a que se refiere el artículo 11. La participación del Ministerio de Trabajo en esta convención, sirve para salvar el condicionamiento establecido por el artículo 155 de la ley 20.744. En consecuencia, las asignaciones por salario familiar, vacaciones, licencias pagas, se liquidarán en un solo recibo, juntamente con el haber salarial.

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

## **CAPITULO V**

### **Remuneraciones vinculadas a la productividad y métodos para lograr eficiencia y calidad en la producción**

**Art. 9°** - Lograr un alto nivel de eficiencia, productividad y calidad constituye uno de los propósitos del presente convenio. A tal efecto, podrán propiciarse sistemas de remuneración basados en la productividad debiendo sus modalidades ser establecidas de común acuerdo en la Comisión Paritaria local y comunicados a la Comisión Paritaria Central para su información. El incumplimiento de estos requisitos vedará a las empresas poner en práctica tales sistemas, salvo el supuesto previsto en el último párrafo de este mismo artículo. En aquellos establecimientos o secciones donde se haya establecido el trabajo "a destajo" o "a premio", cuando deba llevarse a cabo una

producción no tarifada y no se logre acuerdo en sede local, los trabajadores estarán obligados a realizar el trabajo de que se trate, rigiendo provisoriamente las tarifas o primas propuestas por el empleador. En tal caso, la Comisión Paritaria local, cuando cualquiera de las partes considere agotada la negociación, elevará de inmediato las actuaciones a la Comisión Paritaria Central para que ésta resuelva el diferendo. Si en el término de diez días a partir de la recepción de los antecedentes, la Comisión Paritaria Central tampoco formará decisión, las partes elevarán sus respectivos informes y la cuestión se someterá al voto decisorio del funcionario que la presida, el que deberá pronunciarse por resolución fundada dentro de los cinco días de notificado. Tanto la decisión de la Comisión Paritaria Central como, en su caso, el voto del presidente, serán inapelables y de cumplimiento obligatorio, debiendo, eventualmente, reajustarse las tarifas y premios ya abonadas y las que deban abonar posteriormente del modo que resulte de la resolución.

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

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

**Art. 11°** - los sistemas de remuneración basados en la productividad actualmente en uso, que no se adecuen a las disposiciones precedentes, deberán ser modificados y ajustados a las mismas en el plazo máximo de noventa días a partir de la fecha en que entre en vigencia esta convención. Mientras tanto, las primas, premios, y/o tarifas de destajo inherentes a aquellos sistemas, que estuvieran vigentes al 31 de mayo de 1975, se incrementarán en un ochenta por ciento (80 %), con excepción de las que consistieran en una relación porcentual referida al salario. Aquellos desajustes que a la misma fecha perciban lo correspondiente a las cifras convenidas, con más los importes fijos mensuales resultantes del Decreto-Ley 19.220171, Ley 20.517 y Decretos 1.012174, 1.448174, 572175 y 796175 continuarán percibiendo dicho monto fijo incrementado en un 80%. Ello sin perjuicio de que las partes, localmente, puedan acordar la incorporación de lo percibido en tal concepto a los nuevos valores que, en el futuro, eventualmente se establezcan. En igual proporción se incrementarán los valores vigentes al 31 de mayo de 1975 de los adicionales de índole funcional acordados con carácter general que hubiesen sido instituidos antes del 1° de junio de 1973 para tareas o sectores de trabajo determinados.

## **CAPITULO VI**

### **Bonificaciones especiales**

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

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

- a) Que esa temperatura interior sea producida por la naturaleza de los trabajos y elementos utilizados.

b) que exceda de la temperatura media mensual de la zona en que esté ubicado el establecimiento por lo menos 5°.

**Art. 14°** -A los cobradores, pagadores, corredores de cobranzas, repartidores o cajeros, que reciban dinero en efectivo del público y/o clientes, se le acordará un adicional de acuerdo a las escalas que se detallan: hasta \$ 21.600 le corresponde \$16,92; de \$ 21.601 -hasta \$ 54.000 le corresponde \$ 25,38; de \$ 54.001 hasta \$108.000 le corresponde \$67,66; de \$ 108.001 hasta \$ 216.000 le corresponde \$ 112,79 y de \$ 216.001 en adelante le corresponde \$163,53; estos valores se entienden en pesos Ley 18.168 y están referidos a períodos mensuales. El empleador deberá otorgar obligatoriamente recibo por todo valor que le sea entregado.

**Art. 15°** -El personal de guardia afectado a turnos rotativos que debe atender las labores de mantenimiento y/o producción, percibirá una bonificación equivalente al 15% de su remuneración total quincenal, como compensación de las modalidades especiales de su labor, consistentes en la prestación de servicios en días sábados después de las 13 horas, domingos, feriados nacionales y cambios de turno. Su ausencia injustificada, en los días aludidos, causará la pérdida de la parte proporcional del importe quincenal resultante de esa bonificación. Las empresas que a la fecha tuvieran un sistema de compensación especial para este personal, aplicarán el más favorable al trabajador.

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

## **CAPITULO VII**

### **Premio por asistencia**

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

## **CAPITULO VIII**

### **Garantía horaria**

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

veinte minutos por hora para las tareas insalubres. El personal mensualizado incluido en este convenio se regirá por la legislación vigente a los efectos del pago de la garantía horaria. En los frigoríficos total o parcialmente zafreros, se mantendrá el número de horas actualmente garantidas y su forma de computarlas y liquidarlas con la siguiente aclaración al iniciarse la zafra la garantía horaria se aplicará a medida y en la fecha en que el personal tome trabajo, en su respectiva sección. Al terminar la zafra los beneficios de la garantía irán cesando en la medida y en la fecha en que el personal egrese de su respectiva sección. El monto de los salarios que perciban los trabajadores en concepto de garantía horaria no podrá ser inferior al importe establecido en el Decreto 1.639/75, artículo 4°, o al que en el futuro se establezca por igual concepto.

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

## **CAPITULO IX**

### **Remuneración de la especialidad corredores**

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

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

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

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

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

**Art. 24°** - Las empresas ajustarán su actuación a lo estipulado en lo específico, por la Ley 14.546 "ley de viajantes", sin perjuicio de lo que al respecto pueda convenirse localmente.

## **CAPITULO X**

### **Remuneración de la especialidad conductores y acompañantes de larga distancia**

**Art. 25°** - los conductores que deban efectuar transporte de larga distancia, o sea, el que se efectúa hacia o desde un punto situado a más de 100 Kms. del lugar habitual de trabajo, percibirán como bonificación especial el importe de \$ 0,24 (veinticuatro centavos) por cada kilómetro recorrido. El acompañante percibirá \$ 0,12 (doce centavos) por igual concepto. Este adicional sustituirá el pago de horas suplementarias independientemente de que tales horas hayan sido trabajadas o no en forma efectiva,

naciendo el derecho a su percepción, por el hecho mismo de haberse efectuado el recorrido.

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

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

## **CAPITULO XI**

### **Régimen de viáticos y otras erogaciones**

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

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

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

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

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

## **CAPITULO XII**

### **Actualización automática de las bonificaciones y compensaciones establecidas**

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

## **CAPITULO XIII**

### **Jornadas y descansos**

**Art. 34°** - Las empresas fijarán y/o modificarán los horarios de trabajo dentro de los límites y modos de distribución autorizados por las leyes 11.544, 20.744 y decretos reglamentarios. Regirán además las siguientes especificaciones:

- a) Observancia escrita de la pausa mínima de doce horas entre el fin de una jornada y el comienzo de la otra;
- b) A la hora de iniciación del respectivo turno, el personal deberá encontrarse en su lugar de trabajo en condiciones de comenzar la tarea y sólo podrá abandonarlo, dentro

de su horario, con la autorización del supervisor;

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

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

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

## **CAPITULO XIV**

### **Enfermedad, accidentes y maternidad**

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

**Art. 37°** - En el supuesto de controversia acerca de la asignación de tareas adecuadas, conforme al artículo 229 del régimen aprobado por la ley 20.744, se estará a lo que dictamine, en calidad de árbitro, la autoridad médica oficial competente, la que deberá hacerlo, previa audiencia de los médicos del trabajador y de la empresa. Ello, sin perjuicio de que las partes establezcan de común acuerdo en sede local, el hospital regional a policlínica que dilucide la diferencia de opiniones en reemplazo de la autoridad médica oficial.

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

**Art. 39°** - El empleador podrá controlar las ausencias por enfermedad, pero si no lo hiciera, estará a lo que resulte del certificado expedido por el profesional consultado por el trabajador, conforme lo establece el artículo 227 de la Ley 20.744. Efectuado el control, y en caso de discrepancia, la misma será sometida al mecanismo arbitral previsto en el artículo 37. La opinión del médico enviado por el empleador deberá hacerse constar en un certificado que entregará al trabajador en el acto de examinarlo. Ambos certificados deberán contener como requisitos para su validez:

a) fecha de examen;

b) naturaleza de la dolencia o sintomatología;

c) en su caso, necesidad de guardar reposo con abstinencia de trabajo y lapso de aquél; d) fecha de extensión del certificado;

d) firma y aclaración de profesional y matrícula.

**Art. 40°** - la trabajadora en estado de gravidez tendrá derecho a que se le acuerde un



cambio provisional de tareas y/o de horario si su ocupación habitual perjudicare el desarrollo de la gestación, según certificación médica, sin mengua de su remuneración ni categoría profesional. En caso de discrepancia acerca de la asignación de tareas se procederá conforme a lo reglado en lo pertinente al artículo 37.

**Art. 41°** - La trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos descansos de media hora de duración cada uno, para amamantar a su hijo, durante el transcurso de su jornada de trabajo y sin mengua de su remuneración.

## **CAPITULO XV**

### **Equipos e implementos de trabajo - Higiene, salubridad y seguridad**

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

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

- a) 1a- un par de botas de goma o un par de botas de cuero con abrigo, según temperatura las que serán reemplazadas cada vez que su estado lo requiera;
- b- tres pares de medias de lana cada seis meses o dos juegos de plantillas térmicas, que se entregarán juntamente y serán reemplazadas cada vez que su estado lo requiera;
- c- un pasamontañas, el que será reemplazado cada vez que su estado lo requiera;
- d- una trísela de lana sin mangas y una campera de paño impermeable cerrada y con cuello o, en sustitución de ambas prendas, un abrigo térmico similar al usado actualmente en los establecimientos Swift, los que serán reemplazados cada vez que su estado lo requiera;
- e- dos juegos de pantalón y blusa, o mamelucos blancos, por año, que se entregarán juntamente;
- f- guantes y/o manoplas con abrigo, que serán reemplazados cada vez que su estado lo requiera.

#### **Equipo para personal de mantenimiento:**

2.a-dos juegos de pantalón y blusa por año, que se entregarán juntamente; un par de botines con punta reforzada.

b- Cuando se trate de soldadores -eléctricos o autógenos- a lo indicado en los puntos a- y b- precedentes se agregará:

- c- una campera de cuero;
- d- un delantal largo de cuero;
- e- guantes con mangas largas de cuero;
- f- polainas de cuero.

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

#### **Equipo para personal de producción:**

3.a- dos juegos de pantalón y blusa o mameluco y cofra blancos por año, que se entregarán juntamente;

b- un par de botas de goma, que se reemplazará cada vez que su estado lo requiera. Equipo de trabajo para personal que se desempeñe en ambientes cuya temperatura sea de 0° a 12° C.:

4.a- dos juegos de pantalón y blusa o mamelucos de tela gruesa de algodón, por año,

que se entregarán juntamente;

b- dos pares de plantillas térmicas que se entregarán juntamente y se reemplazarán cada vez que su estado lo requiera;

c- un par de botas de goma que se reemplazará cada vez que su estado lo requiera.

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

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

**Art. 45°** - Las empresas también suministrarán sin cargo alguno la totalidad de las herramientas o implementos de trabajo que el personal necesite para cumplir adecuadamente su labor. Estos elementos serán reemplazados cada vez que ello corresponda de acuerdo con una estimación prudente y razonable de su vida útil contra entrega del usado. En las comisiones paritarias locales podrá convenirse que el trabajador utilice determinadas herramientas de su propiedad. En los casos en que esta modalidad estuviese acordada, podrá mantenerse previo acuerdo sobre el monto de la compensación. El trabajador no estará obligado, aun mediando acuerdo local en tal sentido, a utilizar elementos de su propiedad.

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

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

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

## **CAPITULO XVI**

### **Préstamos, transferencias y egresos**

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

**Art. 50°** - Cuando fuere necesario efectuar cualquier clase de reducciones de personal por falta o disminución de trabajo, se computará, en todos los casos, la antigüedad total del mismo. El personal de hasta cinco años de antigüedad tendrá salida por

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

## **CAPITULO XVII**

Traslados, adscripciones, permutas, comisiones y otras condiciones de trabajo

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

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

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

**Art. 52°** - Las permutas solicitadas por trabajadores que realicen igual tarea en distintos establecimientos o turnos de trabajo, serán otorgadas por el empleador salvo negativa fundada. Es privativo de éste concederlas o denegarlas, cuando se trate de trabajadores de distinta categoría profesional, aun cuando pertenezcan a una misma especialidad. El trabajador trasladado en virtud de una permuta no podrá reiterar petición semejante durante el lapso de dos años, excepto que mediaren razones de salud propia o de un miembro de su grupo familiar. Los gastos de cualquier naturaleza que ocasione el traslado, serán por cuenta de los peticionantes.

**Art. 53°** - Cuando un trabajador sea trasladado en forma definitiva por orden de la empresa, y en condiciones que impliquen el cambio de su domicilio particular, deberá ser notificado con una anticipación mínima de treinta días y el empleador se hará cargo de los gastos que demande su traslado, el de su grupo familiar y el transporte de sus muebles y demás pertenencias. Durante los primeros treinta días de trabajo en el nuevo destino, se le abonará lo concerniente al régimen de viáticos anteriormente establecido. Todo ello sin perjuicio de las limitaciones consagradas por el artículo 71 del régimen aprobado por la Ley 20.744.

## **CAPITULO XVIII**

**Condiciones específicamente referidas a la especialidad "Personal de carga y descarga"**

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

## **CAPITULO XIX**

**Licencias especiales y otros beneficios**

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

- a) Cuatro días corridos en caso de fallecimiento de cónyuge o de la persona con la

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

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

## **CAPITULO XX**

### **Día del Trabajador de la Carne**

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

## **CAPITULO XXI**

**Aportes y contribuciones Art. 59°** - Ratificase que, con el carácter de contribución sindical y en los términos del artículo 36 de la Ley 20.615, rige el aporte del 1/2% (medio por ciento) del total de la remuneración y a cargo de todos los trabajadores comprendidos, cuya retención se autorizará por Resolución N.º 14/75 de la Dirección Nacional de Asociaciones Profesionales. En consecuencia, la totalidad de los empleadores están obligados a retener el importe correspondiente y a depositarlo a la orden de la Federación Gremial del Personal de la Industria de la Carne y sus Derivados, en la cuenta corriente N.º 560/9, del Banco Sindical S.A. La respectiva boleta de depósito será el único comprobante válido del cumplimiento de esta obligación, la que deberá efectivizarse dentro de los quince primeros días de cada mes.

**Art. 60°** - Mantiene en plena vigencia el mayor aporte preexistente destinado a la Obra Social de las asociaciones de primer grado que invistan la calidad de afiliados a la Federación Gremial del Personal de la Industria de la Carne y sus Derivados, el que se ajusta a lo dispuesto por los artículos 5º y 9º del Decreto-Ley 18.610. En consecuencia, los empleadores retendrán a todo el personal un importe equivalente al 1Y2% (uno y medio por ciento) del total de sus remuneraciones y lo depositarán dentro de los primeros quince días de cada mes en la cuenta que en cada caso indique la asociación de primer grado de que se trate. Aquellos empleadores cuyo personal carezca de organización sindical de primer grado de que se trate. Aquellos empleadores cuyo personal carezca de organización sindical de primer grado que los represente o que, aun existiendo, no reúna las condiciones necesarias para percibir este aporte, ingresarán el importe respectivo a la orden de la Federación, en la cuenta bancaria 562/3 del Banco Sindical S.A., la que lo destinará a fa finalidad expresada en beneficio de los trabajadores aportantes. La pertinente boleta de depósito será el único comprobante del cumplimiento de esta obligación.

**Art. 61°** - Establéese por única vez una contribución a favor de la Federación Gremial del personal de la industria de la Carne y sus Derivados a cargo de la totalidad de los trabajadores comprendidos en este convenio, consistente en la suma de \$ 500. Los empleadores actuarán como agentes de retención de dicho imparte, el que deberá retenerse de los haberes de la segunda quincena del mes que tenga fugar la homologación del presente convenio. Los importes retenidos deberán ser depositados a la orden de la citada Federación, dentro de los diez días de efectuada la retención en la cuenta corriente N.º 560/9 del Banco Sindical S.A. Esta contribución se establece en

los términos del artículo 8° de la Ley 14.250 y con sujeción a lo dispuesto por el artículo 41 de la Ley 20.615.

## **CAPITULO XXII**

### **Procedimientos y órganos de relación**

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

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

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

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

**Art. 66°** - la estabilidad especial establecida por la Ley 20.615 con relación a los representantes gremiales, se entenderá que comprende, sin perjuicio de los supuestos que dicha norma prevé, a los integrantes del Congreso, Comité Central Confederal y Consejo Directivo de la Confederación General del Trabajo. Asimismo, en los establecimientos cuyo personal carezca de organización sindical representativa, serán tenidos por representantes del personal, a todo efecto, los trabajadores que en ese carácter designe la Federación\_ En tal caso ésta deberá cumplimentar los requisitos que prescriban las normas aplicables y los designadas gozarán de la garantía de estabilidad especial bajo el amparo de la personería gremial de la misma Federación.

**Art. 67°** - la Comisión Paritaria local es esencialmente el órgano que expresa la comunidad de objetivos de ambas partes en cuanto al propósito de lograr el mejor desarrollo posible del proceso productivo, la armonía en las relaciones laborales y el bienestar de los trabajadores en ocasión y con motivo de su labor. Es también el órgano llamado a asegurar el cumplimiento de las disposiciones del presente convenio y a desempeñarse como auxiliar de las autoridades de aplicación en relación con sus cláusulas y con el conjunta de la legislación laboral. Tiene, además, la misión de solucionar todo conflicto que afecte la normalidad de las relaciones laborales y de abocarse al conocimiento de todas las cuestiones que específicamente el presente convenio incluye en su competencia.

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

- a) Un local adecuado, dentro del establecimiento, para el mejor cumplimiento de su cometido, en tanto las posibilidades materiales la permitan;
- b) Los muebles y útiles necesarios a esos fines, en su caso;
- c) Cuando se suscitaren controversias en las relaciones laborales o se realicen inspecciones por la autoridad de aplicación en materia de trabajo, las empresas posibilitarán a los representantes paritarios el poder observar en forma directa el desenvolvimiento del trabajo y el cumplimiento de las normas convencionales y legales que lo regulan, quienes serán acompañados por las personas que la empresa designe;
- d) Las empresas facilitarán en cada establecimiento y en lugar adecuado, un pizarrón para uso de los respectivos sindicatos. Todos los boletines, circulares, avisas, etc., no podrán ser colocados en otro lugar distinto de cada fábrica que en dicho pizarrón. Tales comunicados deberán emanar de la Federación o del sindicato local y referirse exclusivamente a temas inherentes a las relaciones laborales o actividades sociales desarrolladas por aquéllas, en términos que no afecten la recíproca consideración entre las partes.

**Art. 69°** - La Comisión Paritaria Central de la industria de la Carne tendrá carácter de órgano permanente. Estará integrada por nueve representantes titulares y otros tantos suplentes por cada parte y la presidirá el funcionario que designe el Ministerio de Trabajo. Sus funciones serán, además de las que establece la ley 14.250, las que le asigna esta convención, las de ejercer su mediación conciliatoria en los conflictos colectivos que pudieran suscitarse con motivo de la aplicación del presente convenio y/o que, en caso tal, afecta el normal desenvolvimiento de las relaciones laborales de la industria, actuando también como órgano de apelación en todas las cuestiones que fueren de competencia de las comisiones paritarias locales y que no pudieran resolverse en el seno de las mismas, siempre que no se haya establecido un régimen decisorio especial. En el carácter últimamente indicado, su decisión será inapelable y de acatamiento obligatorio para todas las partes interesadas. La comisión deberá ser convocada por su presidente toda vez que tenga asuntos a tratar, cuando cualquiera de las partes, o soliciten o cuando aquel funcionario lo estime pertinente. Los representantes sindicales titulares dispondrán de licencia especial por el término de sus mandatos y percibirán normalmente sus remuneraciones a cargo de las respectivas empresas, rigiendo para los suplentes el mismo régimen establecido para los suplentes de las comisiones paritarias locales cuando deban sustituir a los titulares. Cada representación podrá disponer de dos asesores con voz, pero sin voto y de igual número de asesores especiales cuando la naturaleza del tema a tratar lo aconseje. La Comisión Paritaria Central, en el término de noventa días, dictará su reglamento e instituirá un sistema decisorio que garantice la prontitud de sus pronunciamientos, previendo inclusive mecanismos arbitrales. Las decisiones que adopte en cumplimiento de esta cláusula se tendrán por incorporadas al convenio.

## **CAPITULO XXIII**

### **Disposiciones Generales**

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

**Art. 71°** - El cambio de domicilio será comunicado por el personal al empleador dentro de los tres días hábiles de haberse producido, de manera tal que quede constancia de tal notificación a ambas partes.

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

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

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

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