

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA CERVECERA Y MALTERA DICIEMBRE DE 1998

PREÁMBULO

Los representantes de la Federación Argentina de Trabajadores Cerveceros y Afines y los de la cámara de la industria Cervecera Argentina se avienen a celebrar esta nueva convención colectiva de trabajo con la intención de regular las relaciones entre las empresas de la industria con el personal y las asociaciones profesionales de trabajadores, por el período acordado en la misma.

Las partes firmantes de este convenio son conscientes de la imperiosa necesidad que tienen las empresas de integrarse activamente al mercado de consumo, tanto regional como internacional, y que la incorporación de nuevos sistemas de trabajo como de tecnología, constituyen una condición para el crecimiento también de la economía nacional. Es un derecho y una obligación garantizar y estimular la integración a los mercados nacionales e internacionales, para lo cual se deberá propender a realizar los cambios y ajustes pertinentes, teniendo presente que en la medida que afecte las condiciones de trabajo deberá ser evaluado desde los puntos de vista técnico, económico y social.

La industria cervecera y maltera presenta hoy un alto nivel de complejidad debido a la constitución de un mercado cada vez más exigente en lo que se refiere a los requerimientos, cada vez mayores, de los consumidores finales.

Con la apertura económica ocurrida en los años recientes, también la industria nacional ha sido súbitamente insertada en éste contexto debiendo rediseñar urgentemente sus estrategias y recuperar los espacios de eficiencia a través de una completa revisión de las condiciones tecnológicas y de las estructuras organizativas con las cuales opera.

La creación del Mercosur, si bien por un lado representa una indiscutible oportunidad de crecimiento en términos de la economía de escala e intercambio preferencial, por otro anticipa y acentúa, ya en un ámbito territorial delimitado, la diferencia de productividad entre las industrias de los países miembros.

A fin de dar cumplimiento a estos objetivos, y como único modo de obtener los elevados niveles de calidad que demandarán los clientes derivados de éste proceso de integración, es imprescindible trabajar por lograr una mejora continua de la capacidad competitiva de las empresas, mejora que sólo se podrá obtener con una fluída y flexible relación laboral entre las empresas y los sindicatos de la actividad, que deberán adecuar sus cuerpos orgánicos a la actual dimensión de las empresas ante la nueva realidad de la fuerza laboral afectada a la actividad.

Es posible superar este desafío exitosamente, pero ello requerirá de un proceso de profunda interacción de las empresas con su personal y las asociaciones gremiales que los agrupan, siendo la participación de éstas esencial para la permanencia y crecimiento de las empresas en un mundo cada vez más competitivo.

Esta realidad supone también una firme voluntad de cambio y la continua evolución de las personas involucradas para un mejor desempeño en el trabajo, que en definitiva deben redundar en una superior calidad de vida.

La coyuntura nacional e internacional existente en este momento, no hacer perder de vista, sin embargo, a las partes signatarias de este convenio, que la actual relación armoniosa y fluida entre ambas, es producto de muchos años de esfuerzo y concesiones recíprocas que son los que posibilitaron el crecimiento innegable de la capacidad de producción, productividad y rentabilidad de las empresas cerveceras. Por tal causa, las partes signatarias ratifican, en estos tiempos de cambios, la firme voluntad de continuar prestando especial atención a la formación humana y técnica del personal, al reconocimiento del trabajo como actividad que dignifica al hombre y a propender a mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

Por tanto el objetivo común, orientado a la defensa de los intereses compartidos de empresa, trabajadores y sindicatos, resulta ser el de mejorar en breve tiempo los estándares internacionales en términos de calidad, precios, servicio, satisfacción al cliente, con organizaciones modernas, eficientes y adecuadas a la coyuntura que se presenta, sin menoscabar, por ello los derechos de los trabajadores y asociaciones gremiales que los representan.

Entre los factores de éxito que pueden asegurar la obtención de este resultado se destacan los siguientes: Evolución constante del producto con características de calidad y técnicas coherentes con las tendencias internacionales. Sistemas de producción con contenidos tecnológicos adecuados. Adaptabilidad de la gestión de los factores de producción. Máxima utilización de las instalaciones que permitan la recuperación de las inversiones y la eliminación de las ineficiencias. Diálogo abierto y sistemático entre la empresa y el sindicato como legítimo representante del personal. Estructuras empresariales y sindicales modernas y eficientes.

TÍTULO PARTE GENERAL

PARTES INTERVINIENTES

Artículo 1°: El presente Convenio Colectivo de Trabajo se celebra entre la Federación Argentina de Trabajadores Cerveceros y Afines, en adelante F.A.T.C.A. y la Cámara de la Industria Cervecera Argentina.

PLAZO DE VIGENCIA

Artículo 2°: El presente C.C.T. comenzará a regir desde el 1° de enero de 1999, finalizando el día 30 de junio del año 2001. Las partes expresamente acuerdan que las eventuales prórrogas del presente C.C.T. sólo se realizarán mediante acuerdo expreso de las misma.

ÁMBITO GEOGRÁFICO

Artículo 3°: El presente C.C.T. es de aplicación en todo el territorio de la Nación Argentina.

ÁMBITO PERSONAL

Artículo 4°: El presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrá validez para toda la industria cervecera, maltera y afines, y rige para las personas que presten servicios en relación de dependencia en o para los establecimientos industriales de las Industrias Cerveceras y/o Malteras de la República Argentina. Quedan comprendidos en el presente convenio los dependientes cuya actividad principal sea la de gestionar ventas y/o cobranzas, visitando efectivamente clientes.

La presente convención colectiva es de aplicación a todo el personal jornalizado y mensualizados dependiente de las empresas. Queda asimismo comprendido el personal auxiliar de compras, y el personal administrativo y técnico que no esté expresamente excluido en el presente convenio. Los capataces quedan excluidos de esta convención.

Quedan expresamente excluidos del presente convenio el personal superior, los jefes, supervisores, y/o todo otro personal de mando, profesionales universitarios, especialistas en sistemas de instrumentación y control y demás analistas, compradores, secretarias, el personal de Relaciones Industriales, Sistemas y el departamento de Control de Calidad y trabajos de acopio y clasificación de semillas como actividades concurrentes comprendidas en el Régimen del Trabajo Rural.

Quedan excluidos también del convenio los ejecutivos de ventas, vendedores de clientes especiales, supervisores, jefes y demás cargos jerárquicos y/o de mando del personal de ventas.

Están expresamente excluidos los empleados de empresas de servicio especializadas que no correspondan a las actividades normales y específicas mencionándose como ejemplo las siguientes: construcción, montaje, limpieza en general, preparación, distribución y servicios de comidas, servicios médicos y de enfermería y servicio de informática.

Con relación a aquél personal actualmente incluido dentro del convenio colectivo de aplicación, y que en virtud de lo establecido en el presente artículo quedase excluido del mismo, las empresas acuerdan priorizar la asignación de otras tareas, siempre que éstas sean compatibles y/o asimilables a sus conocimientos, habilidades y destrezas, en virtud de lo cual las empresas, en la medida de lo posible, se comprometen a capitar a dicho personal para favorecer su reubicación laboral.

DISPOSICIONES ANTERIORES

Artículo 5°: La firma del presente Convenio Colectivo de Trabajo impone la adecuación y/o la reelaboración de la totalidad de los acuerdos y los pactos de carácter preexistentes por resultar el contenido y alcance del mismo, interpretación auténtica del interés tenido en cuenta por las partes contratantes.

Por lo tanto, desde la entrada en vigencia de este nuevo convenio toda práctica, beneficio, disposición, norma o prescripción que tuviera su causa en acuerdo entre las partes signatarias de este convenio y/o entre la F.A.T.C.A. y/o las asociaciones sindicales adheridas a la F.A.T.C.A. y/o cualquiera de las empresas integrantes de la Cámara de la Industria Cervecera Argentina, que de cualquier manera se contraponga a lo decidido en la presente convención deberá ser reelaborada conforme a los principios fijados en la misma dentro de un plazo razonable.

DENUNCIA DEL CONVENIO

Artículo 6°: Cualquiera de las partes podrá denunciar el presente convenio desde su entrada en vigencia con una antelación de hasta 120 (ciento veinte) días antes de la fecha de su vencimiento.

TITULO 2 CONDICIONES GENERALES DEL CONVENIO

Artículo 7°: Polivalencia y Polifuncionalidad

Los establecimientos podrán organizar el trabajo sobre la base de criterios de multifuncionalidad, favoreciendo y propiciando en el trabajo la formación polivalente y la movilidad polifuncional atendiendo a las necesidades operativas de la empresa, y podrán asignar al trabajador funciones de acuerdo a dichas necesidades que tiendan a una mejor eficiencia operativa y al logro de una mayor productividad.

Nuevas Formas de Organización del Trabajo

Las partes acuerdan que los empleadores tendrán la facultad de disponer los cambios en las modalidades de trabajo que consideren necesarios para el mejor desenvolvimiento de las actividades productivas. Para ello, quedan las partes habilitadas para establecer acuerdos en cada establecimiento y /o sector dentro del establecimiento, tendiendo dichos convenios a la optimización de las tareas. Las nuevas formas de organización de las tareas podrán comprender el empleo de células de trabajo, trabajo en equipos, equipos de implementación conocidos como de "T.P.M.", equipos autodirigidos, etcétera.

Al implementar estas nuevas metodologías y/o nuevas formas de organización, se persigue el mayor conocimiento por parte de los trabajadores del proceso productivo medido como un todo, el aumento de la participación y del rol que cumplen en el mismo y de la responsabilidad derivada de este mayor compromiso.

A través de estas nuevas metodologías y/o nuevas formas de organización se propiciará aumentar la participación y la responsabilidad de los trabajadores en los procesos de trabajo y su involucración más directa con el resultado final de sus tareas.

En todos los casos y de acuerdo al lo establecido en el presente título, las empresas informarán adecuadamente a las asociaciones profesionales de trabajadores la naturaleza y alcances de los cambios a introducir.

Los sistemas de mejora continua a desarrollar, los métodos de medición de resultados a fijar, etc., que serán analizados y discutidos por las partes, previamente a su implementación. Las partes acuerdan la conveniencia de realizar experiencias piloto, limitadas temporalmente, de manera tal de permitir evaluar en profundidad las consecuencias y ventajas de los nuevos sistemas a implantar.

Capacitación

La F.A.T.C.A. y las empresas de la actividad reconocen que la capacitación y el desarrollo de los recursos humanos es una necesidad ineludible y básica para lograr el progreso de las condiciones laborales y personales de los empleados como así también para la evolución de la compañía.

Las empresas se comprometen a desarrollar programas de capacitación y formación técnica y profesional para sus trabajadores con el objeto de formarlos en nuevos conocimientos o en nuevas técnicas y procesos de trabajo o funciones y/o responsabilidades asignadas lo hagan necesario.

Dicha capacitación podrá desarrollarse a través del "entrenamiento en el puesto de trabajo" a medida que la tarea se esté desarrollando, o a través del dictado de cursos y/o seminarios, sin costo alguno para el personal.

En todos los casos las empresas se harán cargo del costo del curso. Los cursos se dictarán dentro del horario de trabajo cuando ello fuera posible. En este caso las empresas abonarán las horas que hubieran correspondido a la jornada normal y habitual. Cuando debieran dictarse fuera del horario de trabajo la empresa otorgará al trabajador un pago equivalente al salario normal en función de la duración de la actividad, sin ningún tipo de recargo.

PRINCIPIOS ORIENTADORES PARA LA APLICACIÓN DE LA PRESENTE CONVENCION COLECTIVA

Artículo 8°:

1. Las partes orientarán positivamente las relaciones de trabajo, de manera tal que conjuntamente puedan contribuir en forma efectiva al desarrollo y bienestar personal de los trabajadores y de toda comunidad de trabajo, de las actividades cervecera y maltera.

2. Es interés de las partes que el trabajo conjunto conduzca a niveles ascendentes de calidad, competitividad y productividad.
3. El compromiso mutuo implica reconocer como de vital importancia y atender con esta premisa las cuestiones que hacen a entregar a sus clientes internos y externos productos sin defectos, sin sobre costos originados en pérdidas de cualquier tipo, atendiendo a brindar plena satisfacción a los mismos, de manera de asegurar la sobrevivencia de la empresa y del nivel de empleo.
4. Dentro del marco del diálogo y la concertación conviene también promover la revisión de cláusulas existentes que se opongan a la amplia y recíproca colaboración entre factores productivos.
5. A tal efecto se comprometen a la revisión o modificación dentro de un plazo no superior a los treinta días de planteada la cuestión, de aquellas modalidades de trabajo o cualquier otra disposición de la presente convención colectiva, que se opongan a los objetivos enunciados en el presente artículo y que no constituyan una ventaja positiva de carácter social o económico para el trabajador. En caso de no existir acuerdo entre las partes se estará dispuesto en este convenio, especialmente en artículo 9°.

MODIFICACIÓN DE LOS REGÍMENES DE TRABAJO

Artículo 9°: Las partes entienden y aceptan los siguientes compromisos mutuos:

1. Es objetivo natural de las empresas crecer y prosperar económica, organizacional y tecnológicamente a través de la producción y comercialización de productos de óptima calidad a precios competitivos. El compromiso mutuo implica atender de la mejor manera posible la exigencias de sus clientes internos y externos en términos de calidad, servicio y costos.
2. Las empresas, sin limitar sus derechos a aumentar o disminuir la cantidad de personal, reconocen que la seguridad del empleo es esencial para la tranquilidad y bienestar de todo el personal, y aceptan que, con la cooperación de la F.A.T.C.A. harán lo posible para proveer relaciones de trabajo duraderas, siendo que la adhesión de la Federación a los compromisos aquí asumidos, en especial al referente a aumentar la productividad, es un elemento de especial significancia para esta meta.
3. No son ajenos a estos objetivos la determinación de la cantidad de personal que debe trabajar en cada sector del proceso productivo, su ubicación y jornada de trabajo, que la empresa definirá y comunicará a la representación gremial.
4. En este sentido, a fin de procurar no perder competitividad ni bajar los niveles de productividad frente a los cambios que se produzcan en el mercado, los establecimientos podrán disponer modificaciones en las modalidades de trabajo, introduciendo los sistemas de turnos fijos o los sistemas de trabajo rotativo, ambos en sus distintas modalidades, de conformidad a lo establecido en los artículos 7° y 29° de este convenio.
5. Las disposiciones de éste artículo deberán complementarse con las prescripciones del artículo 8°.

Toda modificación propuesta en virtud de las facultades que emanan de estos artículos deberá ser convenida por los establecimientos y la representación de trabajadores en el término de tres días corridos, transcurridos los cuales, si no hubiere acuerdo la empresa podrá aplicarla. No obstante ello frente a divergencias no resueltas entre las partes, la representación sindical podrá plantear el tema a la Comisión Paritaria de Interpelación que deberá reunirse dentro de los diez días hábiles siguientes a la presentación del tema ante el Ministerio de Trabajo de la Nación.

LEGISLACIÓN VIGENTE

Artículo 10°: Cuando se hace mención a la legislación vigente se está aludiendo a aquella que tiene vigencia al momento de tornarse exigible el cumplimiento de la obligación correspondiente.

JUBILACIÓN DE TRABAJADORES

Artículo 11°: Todos los trabajadores que se acojan al beneficio de la jubilación y tengan una antigüedad mayor a 10 y menor a 20 años en el empleo se harán acreedores a una bonificación especial de seis meses de su sueldo mensual calculado en base al salario básico y la antigüedad, cuando corresponda. Cuando la antigüedad fuera superior a 20 años la bonificación especial será de 10 sueldos calculados en base al mismo criterio. La F.A.T.C.A. y la Cámara de la Industria Cervecera Argentina podrán ampliar este beneficio y establecer las condiciones para su otorgamiento, documentándose en acta complementaria sus conclusiones.

NO ACUMULACIÓN DE BENEFICIOS

Artículo 12°: En los casos que las leyes establezcan o amplíen beneficios, ya acordados por el presente C.C.T., Tales beneficios no se acumularán a lo dispuesto en la norma convencional respectiva sino que será absorbido hasta su concurrencia con la obligación legal. Este criterio se aplicará inclusive cuando la legislación impusiera o transfiera el otorgamiento de algún beneficio a un organismo privado autárquico.

MEDICAMENTOS

Artículo 13°: Las empresas abonarán a los trabajadores, cónyuges o personas con quién conviva en estado de aparente matrimonio, e hijos hasta los 13 (trece) años de edad inclusive y sin límite de edad cuando fueran discapacitados, el 50% (cincuenta por ciento) como mínimo del costo de medicamentos. Quedan excluidos los integrantes del beneficio del presente artículo los medicamentos para hijos de hasta 1 año de edad y esposa durante el embarazo, que tengan cobertura obligatoria en los planes materno-infantiles a cargo de la Obra Social respectiva. Idéntico criterio rige para los medicamentos antineoplásicos. Los operarios temporarios gozarán de éste beneficio exclusivamente durante el período o temporada que presten efectivamente servicios.

Las empresas podrán establecer los mecanismos de control que contribuyan a asegurar el correcto uso y destino del beneficio.

PAGO DE LAS REMUNERACIONES

Artículo 14°: Sin perjuicio de lo establecido en el art. 124 de la L.C.T., las remuneraciones podrán ser pagadas hasta el cuarto día hábil posterior a la finalización de cada período mediante depósito bancario en caja de ahorro común a nombre del trabajador en la institución que designe la empresa. Este depósito no exime a la empresa de la liquidación, en recibo, de los salarios en legal forma que entregará al trabajador el día de pago de cada período contra la firma de su duplicado, en señal de recepción de su original. El costo de la apertura y mantenimiento básico de la cuenta en la cual se depositarán los haberes será a cargo de la empresa. El empleador no queda liberado de su obligación de pago hasta la efectiva acreditación de los fondos en la caja de ahorro respectiva.

PRÉSTAMO PARA TURISMO

Artículo 15°: Las empresas otorgarán préstamos para turismo a los trabajadores comprendidos en C.C.T. que utilicen los centros de vacaciones de la F.A.T.C.A. del otorgamiento de las respectivas plazas. El monto tendrá un tope máximo de \$700 (pesos setecientos) por grupo familiar y se otorgará en función de la siguiente escala:

Titular:	\$300 (pesos trescientos)
Cónyuge o concubina:	\$200 (pesos doscientos)
Hijo (menor de 21 años)	\$100 (pesos cien)

El referido préstamo deberá ser reintegrado en diez (10) cuotas mensuales, iguales y consecutivas, sin intereses, que serán descontadas de las remuneraciones de los trabajadores que utilicen el presente beneficio.

A los efectos de cumplimentar el beneficio de este artículo, las empresas quedan habilitadas a efectuar los descuentos que correspondieren en los términos del art. 133, último párrafo, de la Ley de Contrato de Trabajo.

TITULO 3 CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

INGRESOS-MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Artículo 16°: Se podrán pactar contratos individuales de trabajo en todas las formas establecidas en la legislación vigente, ya sea a través de la incorporación normativa dentro de la L.C.T., a través de formas promovidas o en general de cualquier otro cuerpo normativo, entendiéndose que por el presente queda

habilitada la utilización de las misma. Queda expresamente habilitada la utilización de las misma. Queda expresamente habilitado el período de prueba por seis (6) meses.

PERSONAL DE PRESTACIÓN DISCONTINUA -INGRESOS Y EGRESOS-

Artículo 17°: Los establecimientos no podrán tomar nuevo personal operario para cubrir necesidades propias de la temporada, toda vez que no hayan previamente llamado al personal suspendido de acuerdo a las siguientes pautas:

1. cantidad de temporadas en el sector a ingresar;
2. ausentismo, puntualidad y disciplina;
3. formación del ingresante;
4. conocimiento técnico de la función y del puesto;
5. evaluación de desempeño;

Los establecimientos deberán considerar en conjunto estas pautas al efectuar la selección. Para disponer de las bajas por finalización de temporadas se utilizará similar criterio.

TAREAS ESPECÍFICAS

Artículo 18°: Los empleados no podrán efectuar de manera normal y usual tareas ni funciones que habitualmente realicen operarios.

ESCALAFÓN POR ANTIGÜEDAD

Artículo 19°: Prorrógase la interrupción de la aplicación del escalafón por antigüedad por todo el período de vigencia del presente convenio. El personal conservará los incrementos recibidos.

COBERTURA DE VACANTES

Artículo 20°: Las vacantes de operarios efectivos de prestación continua se cubrirán en principio con personal efectivo y/o temporario considerando para ello las pautas mencionadas en el artículo 17° (ingreso y egreso de temporarios).

Cuando a criterio de la empresa no exista dentro del plantel personal efectivo y/o temporario que reúna todas las condiciones señaladas para cubrir el puesto se recurrirá a la selección de postulantes externos.

PROMOCIONES. COBERTURA DE PUESTOS

Artículo 21°: Los establecimientos para realizar las promociones tendrán en cuenta:

1. que exista una necesidad real y funcional de cubrir el puesto;
2. capacidad, formación técnica y contracción al trabajo del potencial reemplazante;
3. asistencia, puntualidad y conducta del potencial reemplazante;
4. preparación en el sector.

Los establecimientos podrán efectuar una evaluación técnica o examen a los postulantes preseleccionados.

En todos los casos, se efectuará un período de prueba de tres (3) meses pudiendo los establecimientos hasta dicho período decidir o no la confirmación de la promoción.

Los establecimientos podrán cubrir dichos puestos con personal externo de no encontrar personal idóneo para cubrir las vacantes.

Artículo 22°: El operario que fuera promovido a empleado será incluido en las respectivas escalas de ese personal, iniciándose en ellas con el sueldo de la categoría, más la bonificación por antigüedad cuando esta corresponda.

CATEGORÍAS

Artículo 23°: Las categorías y estructuras de puestos serán las actualmente vigentes en cada empresa, sin perjuicio de que en el futuro se puedan pactar diferentes categorías y estructuras de puestos a través de acuerdos por empresa, que se agregarán como actas complementarias de la presente C.C.T.

ASIGNACIONES FAMILIARES

Artículo 24°: Se aplicarán las disposiciones legales vigentes

PRESENCIA FÍSICA Y PUNTUALIDAD

Artículo 25°: Las empresas otorgarán una bonificación del 13% (trece por ciento), que estará integrada por los rubros de presencia física y puntualidad, que se pagará sobre el valor hora de la categoría del trabajador multiplicado por el régimen horario, la antigüedad del trabajador, nocturnidad, insalubridad, relevos, plus vacacional. No se considerarán para la base de cálculo del premio las horas extraordinarias ni el título. La misma se efectivizará con la liquidación de la segunda quincena, o del mes en su caso, y estará supeditada a las siguientes prescripciones:

1. Puntualidad: A éste rubro se le otorga un valor del 4% (cuatro por ciento) haciéndose acreedor del mismo todo trabajador que no registre más de una llegada tarde en el mes. Únicamente y como caso de excepción serán tenidas en cuenta llegadas tarde motivadas por paros de transporte, en los casos que deban viajar en los medios de transporte en conflicto. La falta de hora marcada a la entrada en la tarjeta de reloj será considerada llegada tarde.
2. Asistencia o presencia física: Se le asigna a este rubro el valor de 9% (nueve por ciento) haciéndose acreedor al mismo todo trabajador que no incurra en ninguna inasistencia en el mes. Serán consideradas inasistencias justificadas que no impiden la obtención del premio las que estén motivadas en las siguientes causas:
 - ❖ Licencia anual ordinaria; donación de sangre; licencia por día feriado; licencia por descanso hebdomadario; licencia por accidente de trabajo o enfermedad profesional; licencia por desempeño de cargos electivos o representativos en asociaciones profesionales de trabajadores, toda vez que no excedan las autorizadas a tal efecto por el presente convenio; citaciones judiciales; licencia por maternidad; licencia por matrimonio; licencia por nacimiento de un hijo; licencia por fallecimiento del cónyuge, o de la persona con la cual estuviere unido en aparente matrimonio; licencia por fallecimiento de hijos o padres; el día que se deban rendir exámenes debidamente acreditados, siempre que no excedan de 10 días por año.
 - ❖ El resto de las inasistencias, cualesquiera sean las causales, serán consideradas injustificadas a los efectos de adquirir el derecho a percibir el premio por presencia física.
3. Medidas de acción directa: Se deja expresamente acordado que la presente bonificación regirá siempre que las condiciones en el establecimiento sean de absoluta y total normalidad. En caso de conflictos de derecho y/o intereses, las partes se comprometen a dar cumplimiento estricto a los procedimientos que establecen las leyes vigentes, previamente a cualquier tipo de acción en cualquier tipo de acción en cualquiera de sus formas, como requisito indispensable para la percepción de esta bonificación. En los casos de paros generales, esta bonificación será abonada con la condición que el personal de las guardias esenciales trabaje normalmente.

ASIGNACIÓN POR TÍTULO

Artículo 26°: En concepto de asignación por título se le abonará una suma fija que será definida en el marco de cada empresa, respetándose como base los montos que se están abonando al tiempo de la firma del convenio, a todos los trabajadores que posean título habilitante expedido por institutos educacionales industriales o técnicos, normal o comercial, nacionales o provinciales, municipales o sus incorporados. Esta asignación podrá ser incrementada a criterio de cada empresa cuando el trabajador ejerza funciones específicas de su título. Se liquidará por concepto separado de la remuneración normal y habitual, no será

considerada a los efectos de la bonificación por antigüedad, liquidación de horas extraordinarias y/o cualquier otro concepto convencional y/o legal que tenga como base el salario del trabajador. El monto de asignación por título se actualizará en base a aumentos en los salarios básicos de las categorías siempre que los mismos respondan a aumentos generales.

TRÁMITES ANTE LA ANSES

Artículo 27°: Los establecimientos se comprometen a mantener al día las planillas y fichas necesarias para los trámites que deba realizar su personal ante la ANSES, debiendo entregar constancias respectivas a la mayor brevedad posible.

CONTRATISTAS

Artículo 28°: Las empresas no podrán contratar los servicios de otras empresas en aquellas tareas de los establecimientos que hagan a la actividad específica de la industria cervecera, la elaboración, el embotellado y el movimiento del producto, así como también las áreas de mantenimiento y de servicios en todo lo que se vinculen directamente con la fabricación de cerveza. Se entiende por actividad específica de la industria maltera lavado, remojo o maceración, la germinación y el secado de granos de cereal, así como también las áreas de mantenimiento y de servicios en todo lo que se relacionen directamente con la elaboración de malta.

Asimismo, podrán las empresas cerveceras contratar los servicios de terceras empresas para aquellas actividades accidentales, accesorias y/o concurrentes distintas de la actividad específica de la industria cervecera y maltera. Para mayor claridad, se enumeran a continuación las mismas, dejando constancia de que este detalle no tiene carácter taxativo: construcción, reparación, mantenimiento y modificación de obras civiles; pintura, cerrajería, plomería, luminaria y carpintería; seguridad física, personal de portería y vigilancia; mantenimiento de predios, parques, jardines y limpieza en general; preparación, distribución y servicio de comidas; ingreso y egreso de productos y desechos de las Plantas de tareas de montajes y/o desmontaje de máquinas e instalaciones; tareas vinculadas a higiene y seguridad médico y de enfermería; servicios de informática y/o automatización de procesos.

Se aclara expresamente que las empresas podrán recurrir a contrataciones externas en los siguientes casos:

1. Cuando la garantía de las tareas a realizar fuere un factor gravitante en la reparación y/o mantenimiento.
2. Cuando el nivel o grado de tecnología de las máquinas a reparar y/o mantener hiciera necesario la reparación y/o mantenimiento con personal especializado externo.
3. Cuando la reparación y/o mantenimiento requiera la compra previa de materiales y/o equipos de trabajo costosos o complejos y de uso no habitual cuyo importe impacte negativamente en el análisis de costo global de la reparación y/o mantenimiento de que se trate.
4. Para la realización de cualquier tarea de reparación y/o mantenimiento siempre y cuando no existe una inconveniencia objetiva de costos entre la contratación externa y recursos internos y se cumpla con el procedimiento que se describe a continuación, mediante el cual se le otorga derecho de preferencia al personal propio para efectuar la misma. El procedimiento a seguir consistirá en el pedido de presupuestos externos para la realización de determinada tarea. Este presupuesto deberá ser cotejado con el costo total que implique para la empresa la realización de dicha tarea con mano de obra propia. La empresa podrá realizar dicha tarea con contratistas externos en el caso en el que el importe a cobrar por estos por idénticas tareas a las del presupuesto, represente un valor que fuera inferior al de la realización de idénticas tareas con mano de obra propia. Se habilitarán mecanismos de común acuerdo entre empresas y representantes gremiales para fiscalizar la transparencia de este procedimiento.

TITULO 4 JORNADA DE TRABAJO

Artículo 29°:

PRINCIPIO GENERAL

La duración de la jornada de trabajo será de 45 horas semanales promedio, con pago de 48 horas. Las tareas realizadas en días sábado después de las 13 horas y domingos generarán la obligación de otorgar descanso compensatorio.

El personal que trabaje en turnos rotativos continuos queda exceptuado de estas disposiciones.

PROMEDIOS EN BASE A LAS CARACTERÍSTICAS DE LA ACTIVIDAD

Con el objeto específico de promover el desarrollo eficiente de la industria, proteger el nivel de empleo en situaciones de transformaciones tecnológicas, falta prolongada de abastecimiento o fluctuaciones económicas o de mercado, las Empresas podrán establecer jornadas laborales flexibles por ciclos diferentes a los habituales, dentro de cada establecimiento, planta o sección, línea de producción, tendientes a optimizar los tiempos de trabajo en aras de lograr mayor productividad y mejorar la competitividad de las empresas, ajustándose en todo a la legislación vigente.

La distribución de las horas de trabajo será facultad privativa del empleador como así también la diagramación de los horarios, sea por el sistema de turnos fijos o bajo el sistema de trabajo rotativo por turnos, en sus distintas modalidades, de acuerdo a las normas vigentes.

DESCANSO DIARIO

Regirán las prescripciones legales respecto al descanso entre jornadas de trabajo.

HORAS EXTRAS

Las horas que excedan la jornada diaria convenida para el período considerado, deberán pagarse con los recargos que establece la legislación vigente.

NOTIFICACIÓN DEL CAMBIO

Las empresas informarán debidamente a las asociaciones profesionales de trabajadores los cambios que decidan implementar, con una antelación de 72 horas de la realización de las mismas, sin perjuicio de que las mismas se motiven en cambios en los sistemas de trabajo y/o en el establecimiento de las jornadas de trabajo.

Los cambios que se realicen no darán derecho a indemnización alguna, y/o cualquier otro tipo de compensación.

INSALUBRIDAD

Respecto al trabajo insalubre rigen las normas legales vigentes.

LICENCIAS LEGALES Y CONVENCIONALES

Artículo 30°:

Las horas no trabajadas por gozar de licencia legal o convencional serán consideradas como trabajadas en los términos del artículo 152 de la L.C.T.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el presente artículo, la reglamentación para la percepción de la bonificación por presencia física o asistencia, será la que expresamente se regule para el tema en el presente convenio.

TRABAJO POR EQUIPOS EN TURNOS ROTATIVOS

Artículo 31°: El trabajo por equipos en turnos rotativos se regirá de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente. Las horas que excedan la jornada diario convenida para el periodo considerado, deberán pagarse con los recargos que establece la legislación vigente.

TRABAJO NOCTURNO

Artículo 32°: La realización de trabajo nocturno será pagada con un incremento del 20% (veinte por ciento) sobre los siguientes conceptos remunerativos: el valor básico de la categoría con la bonificación por antigüedad, si correspondiere.

Este monto se pagará sin distinción del régimen de trabajo en virtud del cual se cumplan horas nocturnas. Para la determinación del horario nocturno se estará a las disposiciones legales vigentes.

TRABAJO EN ETAPAS INTERMEDIAS

Artículo 33°: Al trabajador que por necesidad del establecimiento realice sus tareas en dos etapas interrumpidas por un período mayor a las dos horas intermedias se le abonarán los viáticos necesarios para su traslado.

TRABAJO A DESTAJO

Artículo 34°: Los establecimientos mantendrán la abolición de todo trabajo a destajo de su personal, dentro de los mismos.

TÍTULO 5 LICENCIAS-FERIADOS

Artículo 35°: Los feriados obligatorios pagos serán los que determinen las leyes vigentes y se registrarán de acuerdo al régimen de pago que allí se establece.

En lo relativo a los días no laborales registrarán en la materia las normas legales vigentes.

DÍA DEL CERVECERO

Artículo 36°: El día 19 de enero, instituido como día del Trabajador Cervecerero en reconocimiento a la fundación de la F.A.T.C.A., será laborable cuando no coincida con día destinado por el ciclo de trabajo al descanso hebdomadario, pero se aplicará la metodología de pago vigente para los días feriados nacionales.

DESCANSO HEBDOMARIO

Artículo 37°: Registrarán en todo lo relativo a los descansos hebdomadarios las normas legales vigentes.

FIESTAS RELIGIOSAS Y DÍAS NO LABORALES

Artículo 38°: Registrarán en la materia las normas legales vigentes.

LICENCIA ANUAL ORDINARIA

Artículo 39°: La determinación de la cantidad de horas a pagar por día de vacación, el valor de la hora para período de vacaciones y la extensión de la licencia anual se fijarán de acuerdo a la legislación vigente.

Reconociendo el carácter estacional y las modalidades del trabajo de la industria, los establecimientos podrán otorgar la licencia anual en épocas distintas a las establecidas en la legislación vigente procurando acuerdos de partes en cada establecimiento.

INTERRUPCIÓN DE LA LICENCIA ANUAL ORDINARIA

Artículo 40°: Aquél personal que estando en uso de vacaciones anuales, contrajera enfermedad o sufriera accidente en forma inculpable, deberá comunicar el hecho inmediatamente por medio fehaciente, informando, asimismo, su domicilio accidental en caso de encontrarse ausente del habitual.

El empleador podrá constatar la causal invocada. Si se encontrare fuera de un radio de 50 kms deberá presentar certificaciones de médicos particulares.

El personal al que estando en uso de la licencia anual le falleciera el cónyugue, hijo o padre, podrá prolongar dicha licencia por el plazo establecido como de licencia para el acaecimiento de dichos hechos.

DESDOBLAMIENTO DE LA LICENCIA

Artículo 41°: A solicitud del interesado las vacaciones podrán ser fraccionadas en dos períodos, toda vez que las necesidades de trabajo en el establecimiento lo permitan. De la misma manera podrán ser fraccionadas frente a necesidades industriales de los establecimientos.

ENFERMEDADES Y ACCIDENTES INCULPABLES

Artículo 42°: En caso de enfermedades y accidentes inculpables la situación se registrará de acuerdo a la legislación vigente.

ENFERMEDADES Y ACCIDENTES LABORALES

Artículo 43°: En caso de enfermedades y accidentes derivadas del trabajo la situación se registrará de acuerdo a la legislación vigente.

LICENCIAS PAGAS

Artículo 44°: Además de las licencias legales y convencionales mencionadas en el presente convenio se reconocerán las siguientes licencias con goce de sueldo a todos los trabajadores en actividad:

1. Por nacimiento: dos días corridos;
2. Por matrimonio: diez días corridos;
3. Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con lo cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la ley, de hijos o de padres, tres días corridos;
4. Por fallecimiento de hermanos, nietos, abuelos y padres políticos, dos días;
5. Exámenes: regirán las disposiciones legales vigentes. Para obtener esta licencia deberá solicitarla hasta tres (3) días antes de su iniciación y acreditar con certificaciones oficiales el haber rendido examen.
6. Los trabajadores que concurran a dar sangre, previa comunicación a la empresa y acreditación fehaciente, gozarán de licencia paga por ese día.
7. En las licencias referidas en los incisos 1) 3) y 4) del presente artículo, deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran con días domingo, feriado o no laborable.

CITACIONES JUDICIALES

Artículo 45°: Cuando un trabajador sea citado judicialmente, el establecimiento le abonará los jornales respectivos, previa acreditación fehaciente de esta circunstancia.

TITULO 6 HIGIENE Y SEGURIDAD

Artículo 46°: Todos los establecimientos deben adoptar y poner en práctica las medidas adecuadas de higiene y seguridad para proteger la vida y la integridad psicofísica de los trabajadores.

De acuerdo a la Ley de Higiene y Seguridad en el trabajo, los trabajadores estarán obligados a:

1. Cumplir con las normas de higiene y seguridad y con las recomendaciones que se le formulen referentes a las obligaciones de uso, conservación y cuidado del equipo de protección personal y de los propios de las maquinarias, operaciones y procesos de trabajo.
2. Someterse a los exámenes médicos preventivos o periódicos y cumplir con las prescripciones e indicaciones que a tales efectos se formulen. Del mismo modo, cuando se produzcan modificaciones de las exigencias técnicas laborales darán lugar a un nuevo examen médico del trabajador para verificar si posee o no las aptitudes requeridas por las nuevas exigencias.
3. Cuidar los avisos y carteles que indiquen medidas y observar sus prescripciones. Todas las señalizaciones e indicaciones deberán ubicarse en lugares visibles, con letras grandes en idioma español.
4. Colaborar en la organización de programas de formación y educación en materia de higiene y seguridad, asistir a los cursos que se dictaren durante las horas de labor.
5. Cumplir con la prohibición del consumo de bebidas alcohólicas dentro de los establecimientos.
6. El cumplimiento de las disposiciones sobre higiene y seguridad en el trabajo de las empresas (prevención y protección del trabajador), configura la observancia contractual del DEBER DE SEGURIDAD.

ROPA DE TRABAJO

Artículo 47°: Se proveerá a cada obrero de dos (2) trajes de trabajo y un par de zapatos o calzado adecuado a su trabajo por año. Cuando se trate de obreros temporarios se entregará un traje de trabajo por cada seis (6) meses que dure su labor. Donde la naturaleza de las tareas requiera la ropa de trabajo especial, se le proveerá adecuadamente y por el período de uso justificadamente necesaria. Para los obreros temporarios de le entregará un par de zapatos o calzado adecuado a su trabajo por año consistentes en ambo y jardinero y camisa, uno (1) cada seis (6) meses. La entrega de "ropa de trabajo" en ningún caso se podrá considerar remuneración a ningún efecto. Los empleados serán provistos anualmente de un saco liviano, o guardapolvo o prenda adecuada que el trabajo requiera salvo eventualidad debidamente justificada.

CARGA Y DESCARGA DE BULTOS EN LOS ESTABLECIMIENTOS

Artículo 48°: Los conductores de vehículos ajenos al establecimiento como así también sus acompañantes, no podrán manipular cultos con mercaderías de elaboración y/o explotación de los establecimientos y los correspondientes envases más allá de la culata de los vehículos.

COMEDORES

Artículo 49°: Los establecimientos instalarán en sus fábricas, dependencias o salones comedores para la comunidad laboral que se desempeñe en los mismos.

TITULO 7 PODER DISCIPLINARIO

Artículo 50°: No se aplicarán sanciones disciplinarias a los trabajadores sin antes procurar dentro de las veinticuatro (24) horas, que se contarán a partir de la hora de producido el hecho, motivo de sanción, un acuerdo con la representación gremial, acuerdo que dará carácter de definitivo a la sanción. En caso de no llegarse a dicho acuerdo la empresa dispondrá la aplicación de la sanción que considere pertinente.

Cuando la sanción fuera motivada por falta grave, como ser agresión, embriaguez o robo comprobado y la demora en su aplicación pudiera ocasionar perturbaciones al orden que debe imperar en los establecimientos, la empresa podrá disponer el inmediato retiro del trabajador de su lugar de trabajo, siempre a resueltas de la sanción definitiva.

PODER DE DIRECCIÓN

Los trabajadores cumplirán las órdenes de trabajo emanadas de sus superiores en las empresas, salvo los casos de excepción en que las mismas pongan en peligro su integridad física, a cuyo efecto interpondrá el reclamo respectivo por la vía pertinente. Cuando el trabajador se considere con derecho a reclamos por otros motivos, deberá cumplir las órdenes de trabajo, sin perjuicio de poder imponer su reclamo en forma inmediata.

TITULO 8 REPRESENTACIÓN SINDICAL

COMISIÓN DE RECLAMOS

Artículo 51°: La comisión de reclamos será recibida semanalmente.

1. En aquellos establecimientos donde tuviese actividad directa una asociación profesional de trabajadores, la representación sindical estará compuesta como mínimo por dos (2) y como máximo por cinco (5) miembros, de acuerdo a la dimensión de cada establecimiento.
2. Se deja establecido que en caso de excepción y siempre que se justifique y no admita dilatación por su importancia, la empresa podrá autorizar la celebración de una reunión distinta de la reunión semanal.
3. Los representantes sindicales, cualquiera fuera su cargo y función, deberán efectuar sus reuniones fuera del horario y lugares de trabajo, salvo los casos en que corresponda efectuar reclamos inmediatos que por su gravedad y urgencia del problema no admitan dilatación.
4. Planteado un problema que no tuviese solución dentro del sector, previamente a cualquier otra medida se deberá hacer saber esta situación a la Gerencia de Relaciones Industriales, quien en el plazo de diez días hábiles deberá dar una respuesta.
5. Cuando el conflicto no tenga solución entre las partes, cualquiera de éstas deberá, antes de recurrir a medidas de acción directa, vale decir cualquiera que importen innovar respecto a la situación anterior al conflicto, comunicarlo a la autoridad administrativa, para formalizar los trámites de instancia obligatoria de conciliación, conforme a los procedimientos que prescribe la legislación vigente.

TRÁMITE SINDICAL

Artículo 52°:

1. Los secretarios generales, o quienes estatutariamente los sustituyan, de sindicatos con un promedio mensual de más de 100 afiliados, gozarán de trámite sindical permanente durante el período de sus mandatos, y los de sindicatos con un promedio mensual inferior a 100 afiliados, gozarán de trámite sindical durante el período de sus mandatos por media jornada o la mitad de los días laborables del mes. Percibirá mensualmente su remuneración para lo cual se tomará como referencia la cantidad de horas que realice quien lo reemplace en el puesto.
2. Se autorizará a los miembros de la Comisión Directiva y Delegados autorizados por la Comisión Directiva que representen al gremio, para concurrir en horas de trabajo a las reuniones externas de carácter sindical, o realizar trámites de la misma índole de acuerdo a las pautas que a continuación se establecen: hasta doce (12) días por mes en total como máximo cuando la organización gremial no supere los 150 afiliados,. Los establecimientos tomarán a su cargo dicho concepto.
3. Este artículo deberá interpretarse restrictivamente y como excepción al principio establecido en el inciso 3° del artículo 51°.
4. Los permisos deberán comunicarse formalmente, debiendo contar con la firma del Secretario General, con una antelación de 48 horas salvo casos de urgencia.
5. Cuando el tiempo mencionado en el inciso 2° no hubiese sido utilizado, se acumularán al mes subsiguiente exclusivamente el tiempo correspondiente al mes próximo vencido, hasta un máximo de 12 jornadas para posibles trámites a realizar ante la F.A.T.C.A.

REPRESENTANTES SINDICALES

Artículo 53: Los Sindicatos adheridos a la F.A.T.C.A. se comprometen a trabajar en la reestructuración de sus cuerpos orgánicos, a través de los mecanismos legales correspondientes, con el fin de adecuar el número de sus estructuras con estabilidad sindical, plasmando acuerdos con cada una de las empresas.

DERECHO A LA INFORMACIÓN

Artículo 54°: La organización sindical que represente a los trabajadores, de conformidad con la legislación vigentes tendrá derecho a recibir información sobre la evolución de la empresa, sobre innovaciones tecnológicas y organizativas y toda otra que tenga relación con la planificación de acciones de formación y capacitación profesional. Así también, ante innovaciones de base tecnológica y organizativas de la empresa, podrá solicitar al empleador la implementación de acciones de formación profesional para la mejor adecuación del personal al nuevo sistema. Las empresas permitirán la instalación de una cartelera a fin de que las distintas organizaciones gremiales suministren información a sus representados.

TÍTULO 9

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

COMISIÓN PARITARIA DE INTERPELACIÓN

Artículo 55°: Se crea una Comisión Paritaria que tendrá a su cargo la interpretación de este convenio, la cual estará integrada por tres (3) representantes titulares y tres (3) suplentes por cada parte. Las partes aceptan que ante la imposibilidad de arribar a un acuerdo la Comisión Paritaria de Interpretación Convencional someta la cuestión a arbitraje voluntario del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, de conformidad con la legislación vigente.

ORGANISMO COMPETENTE

Artículo 56°: El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación será el organismo competente para vigilar la aplicación y cumplimiento del presente Convenio, estando cualquiera de las partes habilitada para solicitar su intervención cuando considere que la otra ha incurrido en violación del mismo.

Artículo 57°: Las empresas signatarias de las actas complementarias elaboradas en virtud del artículo 57 del CCT 284/97, ratifican los acuerdos celebrados en virtud de dicha disposición.

ACUERDO COMPLEMENTARIO AL CCT FIRMADO ENTRE LA FATCA Y LA CÁMARA DE LA INDUSTRIA CERVECERA ARGENTINA

En Buenos Aires, a los 23 días del mes de diciembre de 1998, ante mí José María Iñígez, Subsecretario de Relaciones Laborales, se presentan por un lado los Sres. Miembros del Secretariado de la F.A.T.C.A., Sres. José Luis Lagar, Alberto Villani, Carlos Frigerio, y los Sres. Secretarios Generales Máximo Barzola, Manuel Brito, Juan Carlos Biotti, Miguel Falcón, Roberto Encina representando a la Federación Argentina de Trabajadores Cerveceros y Afines de la República Argentina, el Sindicato de Obreros Cerveceros de Bieckert, el Sindicato de Trabajadores Cerveceros de Corrientes y el Sindicato de Obreros y Empleados Malteros y Cerveceros de Memdoza, por un lado, y por el otro los Sres. Luis O. Pérez, Gonzalo E. Villar, Emrique Natri, Fernando Massuh, Héctor Coletti, Bernardo Nolfi, Carlos Sánchez Clariá, en su carácter de miembros paritarios por Cervecería y Maltería Quilmes S.A., representando a Cervecería y Maltería Quilmes S.A., En los expedientes N° 66993/98, N° 66994/98 y 1017710/90 a fin de solicitar la homologación y el registro del siguiente:

ACUERDO COLECTIVO ENTRE F.A.T.C.A. Y CERVECERIA Y MALTERÍA QUILMES S.A.

Desde la entrada en vigencia del CCT que regirá para la actividad cervecera y maltera de la República Argentina, firmado en diciembre de 1998, la Federación Argentina de Trabajadores Cerveceros y Afines y Cervecería y Maltería Quilmes S.A. acuerdan para esta empresa implementar y modificar los siguientes aspectos de dicho convenio:

Artículo 1°: -PRESENCIA FÍSICA Y PUNTUALIDAD-: desde la entrada en vigencia del Convenio Colectivo de Trabajo que regirá para la actividad cervecera y maltera en la República Argentina, firmado en diciembre de 1998 entre la F.A.T.C.A. y la Cámara de la Industria Cervecera Argentina, esta Federación y Cervecería y Maltería Quilmes S.A. acuerdan para esta empresa modificar la metodología de pago del premio del 13% (trece por ciento) por presencia física y puntualidad, a que hacen referencia el art. 25° de la citada Convención Colectiva de Trabajo.

Este porcentaje se aplicará sobre el jornal básico de cada categoría del trabajador y el valor resultante será multiplicado por el régimen horario, porcentaje de antigüedad correspondiente y horas extras si correspondiera.

Esta modificación en el sistema de liquidación de este concepto será condicional y su implementación se suspenderá se los promedios del período 1998 de ausentismo o de faltas a la puntualidad se viesen afectados negativamente, incrementándose, por la implementación de este cambio. En este caso se aplicará el sistema que fuera establecido en el C.C.T. 284/97.

Artículo 2° -GRATIFICACIÓN ANUAL-: Cervecería y Maltería Quilmes S.A. abonará durante la vigencia del nuevo C.C.T. una gratificación en forma semestral.

La base del cálculo para el pago de cada gratificación semestral se conformará por un valor equivalente a la mitad de los siguientes conceptos remunerativos: jornal o sueldo mensual, antigüedad, presencia física y puntualidad según lo determinado en el artículo 1° de la presente acta, título (si correspondiere), nocturnidad en horas normales -promedio del semestre- (si correspondiere), comisión y/o premios por ventas y/o cobranzas -promedio del semestre- (si correspondiere), relevo permanente -suma mensual promedio de los relevos realizados, siempre que se haya revelado categoría(s) superior(es) a la de revista durante no menos del 67% del semestre corriente, o del período efectivo de servicio durante el semestre (si correspondiere)-. Quedan excluidas de la base del cálculo las horas extras.

El monto final de la gratificación se podrá establecer entre un (mínimo) de 80% y (máximo) de 120% del sueldo básico, proporcional al semestre, obtenido de los conceptos señalados precedentemente.

La variación se establecerá en función de indicadores individuales (a título ejemplificativo se mencionan: asistencia, puntualidad, etc.) y colectivos (a establecer en función de la productividad, rendimiento, accidentes, etc.).

Ambos tipos de indicadores deberán ser analizados y discutidos, en forma previa a ser aplicados, con las representaciones sindicales en cada establecimiento, en función de objetivos estratégicos u operativos en cada caso. Dichos acuerdos podrán contar con la participación de la F.A.T.C.A. De no haber acuerdo sobre

la determinación de los mismos las empresas podrán fijarlos en forma provisoria y hasta tanto se acuerden los nuevos indicadores.

En ambos casos la incidencia porcentual de los indicadores se establece sobre la parte variable de la bonificación (por encima del 80% mínimo asegurado y por debajo del 120%). La de los indicadores individuales se establece en el 80% de la parte variable y la de los colectivos en el 20%.

Los indicadores podrán ser modificados semestralmente de acuerdo a las necesidades que se presenten en cada establecimiento, y deberán establecerse al comenzar el período correspondiente.

Para el primer semestre de 1999, se acuerda que el indicador individual a analizar será solamente el índice de ausentismo injustificado, mientras que el colectivo será el índice de accidentes laborales. Ambos indicadores podrán ser modificados antes del último día hábil del mes de febrero, a través de acuerdos en cada establecimiento.

Se acuerda que como única vez la gratificación correspondiente al segundo semestre de 1998 se pagará para todo el personal incluido en C.C.T. que deba percibir la misma, considerando un valor equivalente al 120% de la base de cálculo que se fija en este artículo.

Artículo 3° - REPRESENTACIÓN SINDICAL Y RELACIONES LABORALES:-

Que oportunamente Cervecería y Maltería Quilmes S.A. realizó una presentación ante este Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, planteando los problemas derivados de la existencia de un número excesivo de trabajadores con estabilidad sindical, hecho que, entre otras consecuencias, afectaba las posibilidades de la empresa para organizar y dirigir la actividad de sus establecimientos.

Que, asimismo, se destacó el hecho nuevo que constituyó su reciente reestructuración societaria, hecho que incidía en la tipificación de los distintos sindicatos actuantes.

Que las referidas cuestiones deben analizarse y resolverse a la luz de las directivas emanadas del Convenio Colectivo de Trabajo, en cuyo preámbulo las partes acordaron como objetivo común la conformación de "organizaciones modernas, eficientes y adecuadas a la coyuntura que se presenta, sin menoscabar, por ello los derechos de los trabajadores y asociaciones gremiales que los representan", y el compromiso de trabajar en pro de "estructuras empresariales y sindicales modernas y eficientes", y lo establecido en la nueva Convención Colectiva de Trabajo en su Artículo 53° que establece que "Los sindicatos adheridos a la FATCA se comprometen a trabajar en la reestructuración de sus cuerpos orgánicos, a través de los mecanismos legales correspondientes, con el fin de adecuar el número de sus estructuras con estabilidad sindical, plasmando acuerdos con cada una de las empresas".

Que la Federación Argentina de Trabajadores Cerveceros y Afines ha puesto de manifiesto la voluntad de los sindicatos de la industria de procurar una adecuación de las estructuras sindicales a niveles razonables, teniendo siempre como norte garantizar la defensa de los derechos de los trabajadores, como así también favorecer y propiciar el desarrollo dinámico de una industria eficiente.

Que es necesario conciliar principios que rigen las relaciones laborales como son el de la "autonomía sindical" y la "libertad de asociación", con otros igualmente importantes, ya que aquellos no deben afectar los derechos de terceros más allá de los límites impuestos por el legislador y por la propia realidad de las cosas.

Que las partes reconocen que existen funciones cuyo cumplimiento el campo propio de las relaciones directas entre la organización sindical y el empleador y atañen,as específicamente a la operatividad interna de las asociaciones, como ser las de fiscalización (ej: revisores de cuenta, miembros de las comisiones electorales, apoderados de lista).

Que en virtud de lo expuesto, y sin perjuicio de continuar el diálogo iniciado en busca de la solución más justa, equilibrada y que en mejor medida recepte los intereses que las partes intentan resguardar, como muestra de la buena voluntad recíproca y como primer logro en tal sentido, reuelven acordar las siguientes pautas para el desarrollo de las relaciones laborales, que regirán a partir del 1° de enero de 1999.

ESTABILIDAD SINDICAL

1. Sin perjuicio del compromiso asumido por parte de las asociaciones sindicales, en el artículo 53° el C.C.T. Cervería y Maltería Quilmes S.A. reconocerá en cada establecimiento estabilidad sindical al número de miembros de la Comisión Administrativa que surja de los estatutos de las representaciones locales de conformidad con las leyes vigentes. En relación a este punto se aclara que mantienen plena validez los acuerdos celebrados entre las empresas y los sindicatos locales.

2. No gozarán de estabilidad sindical los miembros que no deban ejercer la representación directa de los trabajadores ante el empleador, entendiéndose entre estos a los miembros cuya función sea la de administración y/o fiscalización de actos relacionados con el funcionamiento interno de los sindicatos. Quedan comprendidos en esta definición exclusivamente los miembros de las Comisiones Revisoras de Cuentas, los miembros de las Juntas Electorales, los apoderados de las Listas, y los miembros responsables de funciones sociales en el sentido más amplio del término como ser deportes, de vivienda, de turismo, de cultura, de familia, de asistencia social, etc.

3. Los Secretarios generales de los Sindicatos que operen en la órbita de Cervecería y Maltería Quilmes, conjuntamente con el Secretario Ejecutivo de la F.A.T.C.A., se comprometen a trabajar en relación de un proyecto tendiente a modificar la estructura del Congreso Federal. El compromiso aquí asumido implica la reducción del 50% de la estructura actual de dicho cuerpo de la Federación. Esta propuesta consensuada, avalada y oficializada a la F.A.T.C.A. por los representantes aquí comparecientes deberá ser presentada ante el M.T.yS.S. de la Nación, en este expediente, antes del día lunes 2 de agosto de 1999.

Las partes solicitan la homologación y registro del presente acuerdo que es integrativo de la Convención Colectiva de Trabajo que regirá para la actividad cervecera y maltera en la República Argentina, acordada entre la Federación Argentina de Trabajadores Cerveceros y Afines y los de la Cámara de la Industria Cervecería Argentina, firmando de conformidad cuatro ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto.

ACTA SALTA

EN la Ciudad de Buenos Aires, a los 8 días del mes de Enero de mil novecientos noventa y nueve, siendo las quince horas, comparecen por ante el MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, Departamento de Relaciones Laborales N°1, Secretaría Sánchez R., Encontrándose presente en este acto el Señor Subsecretario de relaciones Laborales, Dr. José María IÑIGUEZ, por un lado y en representación de la FEDERACIÓN ARGENTINA DE TRABAJADORES CERVECEROS Y AFINES DE LA REPÚBLICA ARGENTINA (en adelante FATCA), lo hacen los Señores Ramón Domínguez en su carácter de Secretario Administrativo y Humberto Morales en su carácter de secretario Financiero, conforme surge de la documentación que se adjunta a las presentes acusaciones, y en representación del SINDICATO DE TRABAJADORES CERVECEROS DE SALTA (en adelante ENTIDAD SINDICAL) lo hace el Señor José Catuve, en su carácter de Secretario General de la Filial Salta, conforme a la documentación que se adjunta; y por el otro y en representación de COMPAÑÍA INDUSTRIAL CERVECERA S.A. (en adelante CICSA) lo hace el Dr. Nilo Pedro Albano Thomas en su carácter de Apoderado, conforme surge del poder que en copia se acompaña, con el domicilio real en Av. Del Libertador 1582, Piso 2°, Pcia. de Buenos Aires y constituyendo su domicilio legal en Av. Corrientes 316, Piso 4° de esta Ciudad (ESTUDIO NEGRI, TEJJEIRO Y INCERA).

Declarando abierto el acto por el funcionamiento actuante, ambas partes y de común acuerdo manifiestan:

PRIMERO: Que CICSA ha formulado una nueva propuesta salarial, aplicable al personal que se desempeña en relación de dependencia de modo permanente en la Planta sita en Adolfo Güemes 1253, Provincia de Salta y que se encuentra comprendido en el Convenio colectivo que mediante acta de fecha 23 de Diciembre de 1998 se adjuntará al ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Expediente N° 66993 y 66994/98), y cuya entrada en vigencia tuvo lugar el 1° de enero de 1999.

CICSA ha efectuado esta propuesta salarial dentro de un contexto de actividad sumamente competitivo lo cual reduce los márgenes de rentabilidad y obliga a las empresas a optimizar sus procesos productivos, así como lograr la mayor eficiencia del personal en el desempeño de sus tareas, todo ello respetando la dignidad propuesta ha significado para CICSA un desafío y un gran esfuerzo en materia de política salarial.

Acto seguido FATCA y la ENTIDAD SINDICAL manifiesta que oportunamente han tomado conocimiento de la nueva propuesta salarial formulada y del contexto económico en el cual la misma fue otorgada, aceptando expresamente los términos y condiciones que la integran de plena conformidad.

SEGUNDO: Las partes manifiestan que la nueva propuesta salarial consiste en lo siguiente:

- 1) Un beneficio equivalente al 2% de los salarios básicos convencionales vigentes que se materializará mediante la entrega de vales alimentarios o de asistencia a la canasta familiar;
 - 2) Una bonificación anual que asciende a \$220,00 y que también se efectivizará mediante la entrega de vales alimentarios o de asistencia a la canasta familiar;
 - 3) Un incremento en efectivo del 2% de los salarios convencionales vigentes;
1. El incremento del 2% se hará efectivo mediante el sistema de Ticket Canasta, calculándose este nuevo beneficio mediante la aplicación del porcentaje pactado (2%) sobre los básicos convencionales vigentes a la época de su otorgamiento.
 2. La bonificación anual de \$220,00 se abonará en dos cuotas de \$110,00, pagaderas la primer quincena del mes de enero y la primer quincena del mes de julio mediante el sistema de Ticket canasta. FATCA y la ENTIDAD SINDICAL manifiestan que nada se adecua ni corresponde reclamar en concepto de bonificación y/o bonificación anual y/o participación en utilidades de ejercicios y/o Premio de Ejercicio.
 3. El incremento del 2% de los salarios convencionales establecidos en el mes de abril de 1996 y vigentes a la fecha, que se encuentran detallados en la planilla que se adjunta como Anexo I integrante del presente acuerdo, se calculará aplicando esta porcentaje (2%) sobre los salarios convencionales vigentes detallados en Anexo I. El resultado de dicha operación se detalla en la planilla que como Anexo II se acompaña.

CUARTO: Los nuevos valores horarios que entrarán en vigencia, conforme lo establecido en el Artículo TERCERO se detallan en el Anexo II. Las partes manifiestan su expresa conformidad y aprobación con los valores horarios y mensuales que se detallan en las planillas que se adjuntan como Anexos I y II.

QUINTO: FATCA y la ENTIDAD SINDICAL ratifican el compromiso establecido en el Artículo 53 del Convenio Colectivo de Actividad que entró en vigencia el 1° de enero de 1999, comprometiéndose en un plazo perentorio de seis (6) meses a reestructurar los cuerpos orgánicos de los Sindicatos de base, a través de los mecanismos legales correspondientes, a fin de adecuar a un número razonable las estructuras con estabilidad sindical en los términos de la Ley 23.551, tal como se ha venido realizando con diversas industrias de la actividad, manteniendo informada a CICSA de la evolución de dicho procedimiento.

SEXTO: Ambas partes solicitan la homologación del presente acuerdo; su incorporación como Anexo a los Expedientes N°66.993 y 66.994/98 y al Convenio Colectivo de Actividad que obra en las referidas actuaciones.

No siendo para más, se da por finalizado el acto labrándose la presente acta que firman los comparecientes de conformidad, previa lectura y ratificación, por ante mí que certifico.

Rafael Omar Sánchez
Secretario de Relaciones Laborales
D.N.N.C.-M.T.S.S.

ACTA SANTA FE

En la ciudad de Buenos Aires, a los 8 días del mes de enero de mil novecientos noventa y nueve, siendo las 15 horas, comparecen por ante el MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, DIDECCIÓN NACIONAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA, Departamento de Relaciones Laborales N°1, Secretaría Sánchez R., Encontrándose presente en este acto el Señor Subsecretario de relaciones Laborales, Dr. José María IÑIGUEZ, por un lado y en representación de la FEDERACIÓN ARGENTINA DE TRABAJADORES CERVECEROS Y AFINES DE LA REPÚBLICA ARGENTINA (en adelante FATCA), lo hacen los Señores Ramón Domínguez en su carácter de Secretario Administrativo y Humberto Morales en su carácter de secretario Financiero, conforme surge de la documentación que se adjunta a las presentes acusaciones, y en representación del SINDICATO DE TRABAJADORES CERVECEROS DE SANTA FE (en adelante ENTIDAD SINDICAL) lo hace el Señor Juan Carlos Salinas, en su carácter de Secretario General de la Filial Santa Fe, conforme a la documentación que se adjunta; y por el otro y en representación de COMPAÑÍA INDUSTRIAL CERVECERA S.A. (en adelante CICSA) lo hace el Dr. Nilo Pedro Albano Thomas en su carácter de Apoderado, conforme surge del poder que en copia se acompaña, con el domicilio real en Av. Del Libertador 1582, Piso 2°, Pcia. de Buenos Aires y constituyendo su domicilio legal en Av. Corrientes 316, Piso 4° de esta Ciudad (ESTUDIO NEGRI, TEIJEIRO Y INCERA).

Declarando abierto el acto por el funcionamiento actuante, ambas partes y de común acuerdo manifiestan:

PRIMERO: Que CICSA ha formulado una nueva propuesta salarial, aplicable al personal que se desempeña en relación de dependencia de modo permanente en la Planta sita en Calchaquies 1401, Provincia de Santa Fe y que se encuentra comprendido en el Convenio Colectivo que mediante acta de fecha 23 de Diciembre de 1998 se adjuntará al ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Expediente N° 66993 y 66994/98), y cuya entrada en vigencia tuvo lugar el 1° de enero de 1999.

CICSA ha efectuado esta propuesta salarial dentro de un contexto de actividad sumamente competitivo lo cual reduce los márgenes de rentabilidad y obliga a las empresas a optimizar sus procesos productivos, así como lograr la mayor eficiencia del personal en el desempeño de sus tareas, todo ello respetando la dignidad propuesta ha significado para CICSA un desafío y un gran esfuerzo en materia de política salarial.

Acto seguido FATCA y la ENTIDAD SINDICAL manifiesta que oportunamente han tomado conocimiento de la nueva propuesta salarial formulada y del contexto económico en el cual la misma fue otorgada, aceptando expresamente los términos y condiciones que la integran de plena conformidad.

SEGUNDO: Las partes manifiestan que la nueva propuesta salarial consiste en lo siguiente:

1. Un incremento del 3% en los salarios convencionales vigentes;
2. Una adecuación del Premio a la asistencia Perfecta;
3. Un incremento del 2% de los Tickes de asistencia a la canasta familiar;

El incremento del 3% de los salarios convencionales vigentes al mes de diciembre de 1998, detallados en la planilla que se adjunta como Anexo I integrante del presente acuerdo, está integrado de la siguiente manera:

- a. Un uno por ciento (1%) del incremento deriva de la modificación del Premio a la Asistencia Perfecta establecido mediante acuerdo celebrado con fecha 19/11/92 ante la Secretaría de Estado y Seguridad Social de la Provincia de Santa Fe posteriormente modificado por el acuerdo celebrado ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Expediente N° 979.739/94) de fecha 14/11/94; y que en lo sucesivo y en virtud de lo pactado en el presente ascenderá al 8,91%. Las partes ratifican los requisitos de percepción, épocas de devengamiento, y restantes condiciones que rigen el Premio a la Asistencia Perfecta, declarando que sólo se modifica el porcentual de cálculo.
- b. El dos por ciento (2%) restante del incremento se calculará aplicando este porcentaje (2%) sobre los salarios convencionales vigentes detallados en el Anexo I.

El incremento del 2% de los vales de asistencia a la canasta familiar se hará efectivo mediante el sistema de Ticket Canasta, y se calculará conforme el procedimiento que se detalla a continuación: al total de las remuneraciones sujetas a aportes y retenciones (representadas con base 100) se le debe sumar el 7.26%, porcentaje que representaba este beneficio con anterioridad al presente acuerdo. Al resultado así obtenido (107, 26) se le debe aplicar el incremento del 2% pactado. Lo expuesto da como resultado el nuevo porcentaje de Tickets Canasta a aplicar en lo sucesivo sobre las remuneraciones sujetas a aportes y retenciones y que en total asciende a 9,41%.

TERCERO: Las partes convienen que los incrementos previstos en el Artículo SEGUNDO entrarán en vigencia a partir de las siguientes fechas:

- i. apartado a): a partir del 1° de enero de 1999;
- ii. apartado b): a partir del 1° de julio de 1999;
- iii. ticket canasta: a partir del 1° de enero de 1999;

CUARTO: Los nuevos valores horarios que entrarán en vigencia a partir de los meses de Enero y Julio de 1999, conforme lo establecido en el Artículo TERCERO ítem i) y ii), se detallan en las planillas que como anexo II y Anexo III se adjuntan. Dichos valores fueron calculados tomando como base los salarios convencionales vigentes al mes de Diciembre de 1998 que se detallan en el Anexo I, aplicándose a dichos importes el incremento del 1% y del 2% respectivamente.

QUINTO: Las partes manifiestan su expresa conformidad y aprobación con los valores horarios y mensuales que se detallan en las planillas que se adjuntan como Anexos I, II, y III.

SEXTO: Ambas partes acuerdan pagar, durante la vigencia del Convenio Colectivo de actividad referido en el primer párrafo del artículo PRIMERO, la misma suma que en concepto de bonificación se hizo efectiva en los meses de julio de los años 1997 y 1998, y que asciende a \$150,00 (pesos ciento cincuenta).

SEPTIMO: FATCA y la ENTIDAD SINDICAL ratifican el compromiso establecido en el artículo 53 del Convenio Colectivo de Actividad que entró en vigencia el 1° de enero de 1999, comprometiéndose en un plazo perentorio de seis (6) meses a reestructurar los cuerpos orgánicos de los Sindicatos de base, a través de los mecanismos legales correspondientes, a fin de adecuar a un número razonable las estructuras con estabilidad sindical en los términos de la Ley 23.551, tal como se ha venido realizando con diversas industrias de la actividad, manteniendo informada a CICSA de la evolución de dicho procedimiento.

OCTAVO: Ambas partes solicitan la homologación del presente acuerdo; su incorporación como Anexo a los Expedientes N° 66.993 y 66.994/98 y al Convenio Colectivo de Actividad que obra en las referidas actuaciones.

No siendo para más, se da por finalizado el acto labrándose la presente acta que firman los comparecientes de conformidad, previa lectura y ratificación, por ante mí certifica.

RAFAEL OMAR SANCHEZ
Secretario de Relaciones Laborales
D.N.N.C.-M.T.S.S.