



ACTA DE CONSEJO DE SALARIOS: ACUERDO. En la ciudad de Montevideo el día 26 de diciembre de 2013, reunido el Consejo de Salarios del Grupo N° 2: "Industria Frigorífica", Subgrupo N° 02: "Industria del Chacinado", comparecen: por el PODER EJECUTIVO: Dr. Nelson Loustaunau, Dr. Juan Díaz, y Dra. Silvana Golino, por la DELEGACIÓN EMPRESARIAL: Cra. Mercedes Ottonello y Dra. Tatiana Ferreira, quienes actúan en calidad de delegados y en nombre y representación de las empresas que componen el sector de la Industria Chacinado; y por otra parte la DELEGACIÓN TRABAJADORA: los Sres. Esteban Barquin, Adrián Pérez, Luis Muñoz y Ariel Yakes en nombre y representación de la Federación Obrera de la Industria de la Carne y Afines (FOICA), quienes actúan en calidad de delegados y en nombre y representación de los trabajadores de la Industria del Chacinado, ACUERDAN - por unanimidad - lo siguiente:

PRIMERO: Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales.

El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1ero. de julio de 2013 y el 30 de junio de 2016, disponiéndose que se efectuarán ajustes salariales con vigencia 1ero. de julio de 2013, 1ero. de julio de 2014 y 1ero. de julio de 2015.

SEGUNDO: Ámbito de aplicación.

Las normas del presente acuerdo tienen carácter nacional y abarcan a todo el personal dependiente de las empresas que componen el sector de actividad, comprendido en el Grupo Nro. 2, Sub Grupo 02 "INDUSTRIA CHACINADO".

TERCERO: Ajuste salarial del 1ero. de julio de 2013.

Todo trabajador percibirá sobre sueldos y jornales vigentes al 30 de junio de 2013, un 11,46 % (once con cuarenta y seis por ciento) de incremento salarial, el cual surge de la acumulación de los siguientes ítems:

1. Correctivo. Un porcentaje por concepto de correctivo de 3.06% (tres con 06 por ciento) que surge de la comparación entre la inflación proyectada y la real correspondiente al período 1º de julio de 2012 a 30 de junio de 2013
2. Inflación esperada. Un porcentaje por concepto de inflación estimada para el período 1º de julio de 2013 al 30 de junio de 2014, resultante de promediar la meta mínima y máxima de inflación (centro de la banda) del Banco Central del Uruguay para el período que abarque el ajuste equivalente a 5%.
3. Incremento real. Un porcentaje por concepto de incremento salarial real de 3 %.

Sin perjuicio del porcentaje de ajuste que surja de la acumulación de los ítems referidos, las categorías de Producción que se detallan, recibirán además el siguiente incremento por hora:

Categoría I de \$ 1,5 (un peso uruguayo con cincuenta)

Categorías II y III de \$ 1 (un peso uruguayo)

Categoría IV de \$ 0,5 (cero cincuenta)

La retroactividad que resulte del ajuste salarial antes mencionado, se abonará hasta el 6 de enero de 2014.

CUARTO: Salarios mínimos por categoría.

Ningún trabajador, como consecuencia de la negociación de los porcentajes de aumento establecidos en la cláusula anterior, podrá percibir a partir del 1ero. de julio de 2013, un salario inferior a los siguientes salarios mínimos por categoría:

CATEGORÍAS:

PRODUCCION - CONSERVAS - DESPACHO - SERVICIOS

	Hora
Categoría I	61,43
Categoría II	68,15
Categoría III	71,86
Categoría IV	77,24
Categoría V	88,76
Categoría VI	97,63

MANTENIMIENTO

Hora

Electromecánico	106,96
Maquinista Ajust.de Frío	106,96
Oficial Mecánico	88,51
Oficial Herrero cañista	88,51
Oficial Electricista	88,51
Foguista	88,51
Maquinista de Frío	88,51
Medio Oficial Mecánico	73,71
Medio Oficial Electricista	73,71
Albañil	77,24
Pintor	73,71

ADMINISTRACIÓN

Mensual

Tenedor o analista contable	26.542
Auxiliar 1ero.	21.508
Auxiliar 2do.	17.388
Auxiliar 3ero.	14.184
Cajero	21.965
Vendedor	21.508
Vend.comisionista (mínimo asegurado)	21.508
Cobrador	15.556
Meritorio	14.184
Recepcionista-Telefonista	14.184

[Handwritten signature]

CENTRO DE COMPUTOS

	Mensual
Responsable técnico	26.542
Programador	22.879
Operador	21.047
Digitador	15.556

QUINTO: Ajuste salarial del 1ero. de julio de 2014.

El ajuste correspondiente al 1º de julio de 2014 será el que surja de la acumulación de los siguientes ítems:

1. Correctivo. Un porcentaje por concepto de correctivo entre la inflación proyectada y la real correspondiente al período 1º de julio de 2013 a 30 de junio de 2014.
2. Inflación esperada. Un porcentaje por concepto de inflación esperada, equivalente al promedio entre la meta mínima y la meta máxima de inflación (centro de la banda) del Banco Central del Uruguay para el período que abarca el ajuste (1º de julio de 2014 a 30 de junio de 2015).
3. Incremento real. Un porcentaje por concepto de incremento salarial real de 3%

Sin perjuicio del porcentaje de ajuste que surja de la acumulación de los ítems referidos, las categorías de Producción que se detallan, recibirán además el siguiente incremento por hora:

- Categoría I de \$ 1,5 (un peso uruguayo con cincuenta)
- Categorías II y III de \$ 1 (un peso uruguayo)
- Categoría IV de \$ 0,5 (cero cincuenta)

SEXTO: Ajuste salarial del 1ero. de julio de 2015.

El ajuste correspondiente al 1º de julio de 2015 será el que surja de la acumulación de los siguientes ítems:

1. Correctivo. Un porcentaje por concepto de correctivo entre la inflación proyectada y la real correspondiente al período 1º de julio de 2014 a 30 de junio de 2015.
2. Inflación esperada. Un porcentaje por concepto de inflación esperada, equivalente al promedio entre la meta mínima y la meta máxima de inflación (centro de la banda) del Banco Central del Uruguay para el período que abarca el ajuste (1º de julio de 2015 a 30 de junio de 2016).
3. Incremento real. Un porcentaje por concepto de incremento real del 3 % (tres por ciento)

Sin perjuicio del porcentaje de ajuste que surja de la acumulación de los ítems referidos, las categorías de Producción que se detallan, recibirán además el siguiente incremento por hora:

- Categoría I de \$ 1,5 (un peso uruguayo con cincuenta)
- Categorías II y III de \$ 1 (un peso uruguayo)
- Categoría IV de \$ 0,50 (peso uruguayo cero cincuenta)

SEPTIMO: CATEGORÍAS.

Handwritten signature

Se elimina la categoría de aprendiz maquinista de frío.

Se cambian las denominaciones de primera y segunda por Oficial y medio oficial.

Los demás acuerdos sobre categorías, se establecen en **documento anexo**, el cual forma parte del presente convenio, con vigencia a partir del 1º de julio de 2013.

Las retroactividades que puedan surgir de los acuerdos en categorías, se abonarán durante el mes de enero 2014.

OCTAVO: Beneficios.

Se acuerdan los siguientes beneficios:

8.1) **Cálculo del aguinaldo:** A los efectos del cálculo del sueldo anual complementario, las empresas habrán de incluir lo percibido por el empleado por concepto de "suma para el mejor goce de la licencia anual" o "salario vacacional".

8.2) **Descansos intermedios de diez minutos:** Se otorga, además de los treinta minutos de descanso intermedio vigente, para el personal obrero de producción, comprendido en el Grupo 2 subgrupo 02, de los Consejos Salarios dos descansos de diez minutos cada uno, a gozar en cada media jornada, los que serán abonados como trabajo efectivo. Se exceptúa de estos descansos a las secciones administración, mantenimiento, vigilancia, limpieza, carga y depósito

8.3) **Descanso en jornadas con horario extraordinario:** En caso de que las empresas realicen una jornada igual o mayor a diez horas, se otorgará un descanso adicional de 10 minutos entre la novena y décima hora de comenzada la jornada y exclusivamente a aquellos empleados que la completen. Si la jornada se prolonga más de diez horas se otorgará diez minutos de descanso cada dos horas.

8.4) **Descanso entre jornadas** El tiempo de descanso mínimo entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente será de diez horas. En caso contrario, el tiempo trabajado correspondiente a este descanso será considerado hora extra.

8.5) **Jornada frustrada:** En caso de realizarse jornadas de trabajo inferiores a cuatro horas se abonará a los operarios convocados el jornal correspondiente a media jornada como si efectivamente las hubiere trabajado. Las jornadas superiores a cuatro horas se abonarán de acuerdo a las horas efectivamente trabajadas.

8.6) **Entrega gratuita de uniformes, equipos de trabajo y herramientas.** Según detalle

- a) 2 equipos completos al año (pantalón, camisa, o camisola y gorra)
- b) 1 campera de abrigo para el personal de cámaras de congelado y personal que trabaje a la intemperie.
- c) 1 equipo impermeable para el personal que trabaje en contacto

- permanente con el agua y/o a la intemperie.
- d) Delantales impermeables según necesidades.
 - e) Dos pares de botas o calzado autorizado.
 - f) 2 cuchillos y/o cuchillas para oficiales de cuchillo
 - g) 1 chaira para oficiales de cuchillo
 - h) 1 guante de seguridad para oficiales de cuchillo o máquinas descueradoras o desmembradoras
 - i) 1 delantal de seguridad (soldadores, afiladores)
 - j) 2 pares de zapatos para mantenimiento
 - k) guantes de goma o cuero para personal de limpieza, frío, desmolde, cocina, guillotina, cámaras etc, cada vez que le deteriore por su uso lo amerite
 - l) Sordinas, tapones para oídos, tapabocas, mascarillas, guantes de látex, lentes de seguridad en todas las opciones que el ruido de máquinas supere los niveles autorizados o la manipulación de productos químicos o aditivos lo amerite.
 - m) Casco autorizado por le B.S.E. en la sección de mantenimiento y sala de máquinas y en todo sector de las plantas que se considere necesario.
 - n) Faja preventiva, cuando lo prescriba un médico mediante certificado escrito.
 - o) Toda vestimenta herramientas y demás implementos descriptos en el presente así como otros que se consideren necesarios por la normativa vigente serán proporcionados por la empresa sin costo para los trabajadores y deberán ser repuestas en caso de deterioro por su uso habitual.
 - p) En caso de deterioro por uso indebido se repondrán pero su costo será cobrado al trabajador.
 - q) En caso de trabajadoras grávidas, se otorgará uniforme adecuado a su estado.

8.7) **Pago a los operarios que realizan tareas fuera de la empresa.** Se abonará por parte de las empresas, los gastos de transporte, alimentación y/ o hospedaje a los trabajadores que desempeñen tareas fuera de su lugar habitual de trabajo los que deberán ser justificados en cada caso.

8.7) **Uniforme para personal administrativo.** En caso de que las empresa exijan a su personal administrativo el uso de uniforme, el mismo será provisto por estas, sin costo alguno para los trabajadores..

8.8) **Aguinaldo extraordinario.** Se otorgara un aguinaldo extraordinario, equivalente al 100% del monto nominal del segundo medio aguinaldo legal. Las empresas tendrán plazo para abonarlo hasta el 20 de diciembre de cada año.

8.9) **Prima por presentismo o asiduidad.** Se otorgará esta prima a los trabajadores jornaleros, por un monto de \$ 1.650 mensuales nominales (pesos uruguayos, mil seiscientos cincuenta), reajustables en la forma, porcentaje y oportunidad en que se reajuste el salario. Las partes acuerdan que será potestad de cada empresa reglamentar los requisitos que deberán cumplirse para su percepción.

Este beneficio no es adicional a otros beneficios de presentismo o asiduidad, o primas que incentiven la concurrencia diaria y puntual al trabajo, que estén

siendo aplicados en la actualidad en las empresas, pero si éstos son de monto inferior, se deberá abonar la diferencia hasta alcanzar el valor establecido en el presente convenio, manteniendo las condiciones más beneficiosas actualmente.

Se pacta que el presente beneficio entrará a regir en el mes de octubre de 2013.

8.10) **Prima por matrimonio, nacimiento y adopción** Las empresas abonarán una prima por matrimonio, nacimiento, o adopción cuyo valor será de \$ 1.000 se reajustará en las oportunidades y porcentajes de ajuste del salario. El hecho se acreditará mediante la partida correspondiente.

8.11) **Desempeño de tareas de menor o mayor remuneración.** Cuando un trabajador realice transitoriamente una tarea retribuida con remuneración menor a la suya, se le abonará el salario correspondiente a su categoría, y si desempeña tareas mejor remuneradas que la suya, percibirá el jornal correspondiente a la misma desde la primera hora del cambio, siempre y cuando conozca cabalmente la tarea de que se trata. En caso contrario, el pasaje a tarea de mayor remuneración se considerará un aprendizaje durante un plazo razonable no inferior a 75 días efectivos; en los cuales seguirá percibiendo la remuneración de su categoría.

8.12) **Trabajo permanente en cámaras de congelado.** Los trabajadores que trabajen en forma permanente en cámaras de congelado, tendrán un descanso de quince minutos cada cuarenta y cinco minutos trabajados. Este descanso se considerará como tiempo efectivamente trabajado..

8.13) **Contrato a prueba:** El contrato a prueba para los trabajadores de la Industria del Chacinado, tendrá un plazo máximo de 75 días efectivamente trabajados.

8.14) **Compensación por trabajo nocturno.** El trabajo realizado en horario nocturno tendrá una compensación del 20% sobre el valor de su salario básico simple. Se considera horario nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 6 horas o entre las 21 horas y las 5 horas, siendo opcional para la empresa dicha elección y comunicada en forma fehaciente a los trabajadores.

Cuando el trabajador cumpla tareas parte en horario nocturno y parte no, la compensación establecida se pagará solamente sobre las horas trabajadas en el horario nocturno.

El cambio a horario diurno de un trabajador que se haya desempeñado habitualmente en horario nocturno, cualquiera fuere el tiempo en que haya permanecido en dicho régimen, traerá aparejada la pérdida de la compensación.

Se deja expresa constancia de que no se aplicará esta compensación en las secciones faena y desosado.

8.15) **Licencia especial remunerada para exámenes médicos.** Se establece una licencia especial de un día para exámenes de PAP y/o mamografía adicional al legal y de un día para exámenes urológicos. Esta última se otorgará a partir de los 40 años. Estas licencias se deberán acreditar de forma fehaciente.

[Handwritten signatures and initials are present in the left and right margins of the page, including names like 'Edley', 'Jorge', and 'Luis'.]

8.16) **Licencia especial por duelo.** Se establece una licencia especial paga de dos días en caso de fallecimiento de abuelos o nietos del trabajador, que se tomarán el día del fallecimiento y el siguiente. Estos días serán hábiles y en caso que el trabajador hubiere concurrido a trabajar el día del fallecimiento la licencia especial se computará desde el día siguiente. Esta licencia se deberá acreditar en forma fehaciente.

8.17) **Licencia para trámites particulares:** Se establece una licencia especial sin goce de sueldo de cuatro días en el año para gestiones personales acreditadas fehacientemente. La misma deberá solicitarse con una antelación de 72 horas y autorizarse por la empresa antes de hacer uso de la misma. Esta licencia no será considerada falta o ausencia.

8.18) **Licencia por paternidad:** La licencia por paternidad prevista en la ley 18345 se gozará en días hábiles de trabajo, siendo el primero el del nacimiento siempre que el trabajador no concurra a trabajar en esa fecha. Asimismo, se dará cumplimiento a las normas previstas en la ley 19.161.

8.19) **Servicio de emergencia móvil:** Las empresas comprendidas en el presente subgrupo, proporcionarán en cada planta, a sus operarios, un servicio de emergencia móvil.

8.20) **Capacitación en primeros auxilios y reanimación cardiopulmonar.** Las empresas deberán tener un 20% del personal capacitado en primeros auxilios y reanimación cardiopulmonar, lo que se hará progresivamente, a razón de un 5% semestral.

8.21) **Seguro de vida.** Las empresas contratarán un seguro de vida para los trabajadores de las empresas por un monto mínimo de \$ 100.000, para cada trabajador que haya superado el período de prueba.

8.22) **Carne de salud:** Las empresas se harán cargo, una vez al año del costo del carne de salud de todos los trabajadores. En el caso de que el mismo se realice dentro de las instalaciones de la empresa y coincida con el horario de trabajo, el tiempo insumido en el mismo, se considerará como efectivamente trabajado.

8.23) **Carné de manipulador de alimentos.** Asimismo las empresas pagarán el costo del curso de manipulador de alimentos siempre que el trabajador concurra al mismo en los días y horarios establecidos para realizarlo. Si el curso coincide con las horas de trabajo, se abonarán las mismas como trabajadas. En caso de falta injustificada, dicho costo será de cargo del trabajador.

8.24) **Reducción de jornada por amamantamiento:** Las trabajadoras madres que se encuentren amamantando a sus hijos, podrán gozar de dos horas, reduciendo la jornada laboral por ese lapso, al inicio o la finalización de la misma, de acuerdo a la mejor organización del trabajo, sin perjuicio de los descansos que la ley o el presente acuerdo establezcan. El amamantamiento se acreditará mediante certificación médica del INAU, de acuerdo a la normativa vigente y el período de reducción de jornada no excederá de nueve

meses, sin perjuicio de disposiciones legales más beneficiosas. (ley 19.161)

8.25) **Cambio temporario de actividades para trabajadoras grávidas o en período de lactancia:** Toda trabajadora que se encontrare en estado de gravidez o en período de lactancia tendrá derecho a obtener un cambio temporario de las actividades que desempeña, si las mismas por su naturaleza o por las condiciones en que se llevan a cabo, pudieren afectar la salud de la progenitora o del hijo, lo que deberá justificarse necesariamente con certificación médica expedida por el organismo competente. El empleador podrá negar el cambio de tareas cuando ello se deba a la imposibilidad de dar cumplimiento a la misma, por causas de las dimensiones de la empresa o la naturaleza de sus actividades a cuyos efectos deberá presentar una declaración jurada fundada ante el B.P.S o el Instituto Previsional que tenga a su cargo el salario de maternidad de la trabajadora, rigiendo en todo lo concerniente a éste ítem 8.21 lo dispuesto en la Ley 17.215.

8.26) **Canasta para las madres por nacimiento de un hijo:** Las empresas del sector entregarán a las madres que den a luz un hijo, una canasta con artículos de necesidad para el bebé, la que contendrá como mínimo, lo siguiente:

- Pañales descartables recién nacido 2 de 36 unidades
- 1 Aceite
- 1 Talco
- 1 champú
- 1 Jabón
- 1 Crema dérmica
- gasa
- algodón 3 de 100 grs

Las empresas que ya otorguen la canasta bebé, seguirán entregando los artículos que brinden actualmente.

8.27 **Normas sobre igualdad.** Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes leyes de género, ley 16.045 de no discriminación por sexo, ley 17.514 sobre violencia doméstica, ley 17.242 sobre prevención de cáncer genitomamario, ley 17.817 sobre racismo, xenofobia y toda forma de discriminación, ley 18.561 sobre prevención y sanción del acoso en el ámbito laboral. Las partes de común acuerdo reafirman el principio de igualdad de oportunidades, trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación de conformidad con las disposiciones legales vigentes. (CIT 100, III, 156, y Declaración Sociolaboral del Mercosur. Queda expresamente establecido que el sexo no será causal de diferencia en las remuneraciones, y se comprometen a respetar el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en cuanto a ascensos, otorgamiento de tareas y salarios.

8.28 **Empleo juvenil.** Las partes reconocen la importancia de las acciones tendientes a facilitar el empleo juvenil así como la importancia de la aprobación de la ley que busca atender dicha problemática

8.29 **Procedimiento a seguir en caso de acoso laboral o sexual:** Las

empresas entregaran a sus trabajadores manuales de cómo proceder en caso de acoso laboral o sexual, con indicación de procedimiento de denuncia.

8.30) **Día del Trabajador del Chacinado**: Las partes acuerdan que el día viernes santo o el viernes de Semana de Turismo de cada año, será el "**Día del Trabajador del Chacinado**", considerándolo a todos los efectos feriado pago.

NOVENO: Actividad sindical y licencia sindical:

9.1) **Libertades gremiales**: Las partes reconocen la vigencia de lo dispuesto en los Convenios Internacionales de Trabajo de la OIT y demás normas internas concordantes en cuanto al mutuo respeto de las libertades gremiales.

9.2) **Cartelera Sindical**: En aquellas empresas en que haya organización sindical, se facilitará la colocación y utilización de una cartelera sindical tomando en cuenta las características del establecimiento o centro de trabajo, en lugar visible y accesible para los trabajadores.

9.3) **Descuento de cuotas sindicales**: Las empresas comprendidas en el presente acuerdo efectuarán los descuentos de las cuotas sindicales que correspondan; siempre que cada trabajador lo solicite por escrito y lo verterán en la forma que se indique.

9.4) **Licencia sindical**: Las empresas pagarán las horas en que deban cumplir tareas sindicales los integrantes de la dirección de sus respectivos sindicatos, delegados o representantes designados a tales efectos, de acuerdo a la siguiente escala de trabajadores en planilla:

- 1 a 50 trabajadores - 50 horas**
- 51 a 150 trabajadores - 70 horas**
- Más de 151 trabajadores - 85 horas**

En caso de que un miembro de una organización gremial de las empresas comprendidas en el subgrupo chacinado, integre la dirección de la FOICA, ostentando el cargo en carácter de titular o en ejercicio de la titularidad, gozará de una licencia sindical de **100 horas mensuales pagas**, no acumulables.

Esta licencia es de carácter personal e indelegable, se mantendrá durante el tiempo en que el trabajador desempeñe el cargo que le dio origen y se otorgará a un delegado por todo el subgrupo.

Asimismo, las empresas abonarán además las horas sindicales de **una tripartita por mes**. En cuanto a las horas sindicales de las **bipartitas de empresa**, si las mismas se llevan a cabo en horario de trabajo, no se le descontarán del salario las horas insumidas en la reunión y si se realizan fuera del horario de trabajo, se pagarán las horas que correspondan, en ambos casos hasta un máximo de dos delegados.

Las horas sindicales serán abonadas al valor correspondiente al salario del trabajador que haga uso de la misma y se considerarán a todos los efectos legales como trabajo efectivo, deberán ser utilizadas en el mes y en caso contrario no serán acumulables a meses posteriores, tanto en el caso de las horas sindicales generales como de las tripartitas o bipartitas.

Los delegados que utilicen horas sindicales deberán justificar la utilización de

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signature and initials on the right margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

ANEXO CATEGORÍAS LABORALES

Se acuerda con carácter nacional para los trabajadores comprendidos en el Consejo de Salarios del Grupo N° 2 "Industria Frigorífica", Subgrupo no. 2 "Industria del Chacinado", las siguientes categorías, con vigencia 1° de julio de 2013:

D) Categorías y Puestos de Trabajo

A) Línea de Producción

Categoría I

Es la persona que realiza tareas para las cuales sólo se requiere capacidad física, sin que para ello necesite aprendizaje especial. Son tareas de esta categoría: cargar, descargar y trasladar materia prima (jamones, paletas, pancetas, grasa, gordura, carne, harina, fécula, y demás condimentos en sus distintos envases, etc.); materiales (cajas, cajones, boneles, bolsas, moldes, vacíos o llenos, útiles de trabajo, etc.) y mercadería en general (productos terminados y en elaboración) en, desde, hacia vehículos, máquinas, hornos, estufas, secaderos, depósitos, cámaras, salones, etc.

Etiquetar, rotular y precintar mercadería en general.

Embolsar sin clasificar materias primas y mercaderías en general.

Lavar salames en forma manual

Colgar y abrir: materias primas y productos terminados; línea seca y resto de línea fresca en elaboración, respecto a lo establecido en categoría II;

Lavado y limpieza en general;

[Handwritten signature]

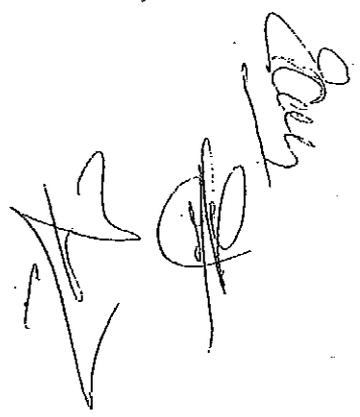
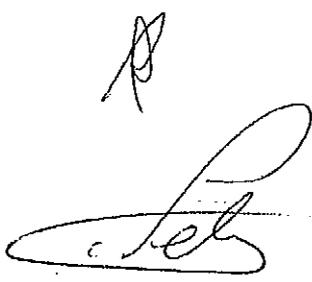
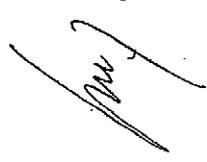
Categoría II

Es la persona que por sus conocimientos y prácticas adquiridos en la industria, realiza tareas que no están al alcance de la categoría I), como ser:

- Hombrear suinos o vacunos, con o sin riel.
- Lavado de máquinas y sus piezas.
- Desmoldar piezas.
- Reprensado manual de piezas ya acondicionadas.
- Clasificar y embolsar materias primas y mercaderías en general.
- Manejar máquina moledora de hielo, aserrín, túnel de contracción de calor, ahumado líquido
- Limpiar roldanas.
- Traslado de materias primas y mercaderías mediante el uso de transpallets eléctricos o manuales sin torre.
- Colgar y abrir productos en elaboración: a) atar puntas de frankfurters en frankamatic; b) colgar y abrir frankfurters y línea de productos de tipo alemán, mortadela, lionesa, gracoski, húngaras, morcillón y queso de cerdo.
- Ayudante de salazón y de camarero, realizando éste todas las tareas de camarero excepto las de control y manejo de vehículos autoimpulsados.

Categoría III

- Pasar tripas, salarlas y acondicionarlas para uso propio.
- Lavado de máquinas y sus piezas (con desarmado y/o armado de las mismas, dilución de productos, manejo de hidrolavadoras, enjabonadoras o pulverizadores de desinfección).
- Atado de facturas frescas como ser: salchicha común y suiza, butifarras, morcillas, mortadela, morcillón, queso de cerdo, lionesa, paté (excepto, chorizo ruso y criollitos).
- Pesar distintos elementos en base a indicaciones.



Cuchillo: sacar colas y orejas, limpiar o sacar carne de cabezas cocidas, cortar dados para quesos y cabezas rellenas, unto y papadas.
Manejar máquinas de: sierra eléctrica, sierra sin fin, prensadora neumática, clipeadora neumática, cortadora de fiambre de sección vacío, peladora de frankfurters, transpallets de torre, espuelas, picadora de dados, vacío de campana, picadora de gusano, licuadora, guillotina y desmenuzadora.

Operador de máquina selladora laser o chorro de tinta.

Enmallador y atador de mallas: es el operario que se encarga de la colocación de las mallas elásticas y el atado de las puntas de las mismas.

Operador de prensa multimolde: es el operario que se ocupa del manejo de dicha máquina, prensado, y desprensado de los racks de cocción.

Operador desmoldadora automática: es el operario que luego del desprensado del rack se ocupa del desmoldado de los mismos mediante el uso de dicha máquina.

Operador de máquina atadora: es el operario que se ocupa del manejo de la máquina de atado de chorizos, morcillas y similares.

Envasador de frankfurters: es el operario que mediante conocimientos cabales y prácticas adquiridas en la industria, clasifica y envasa este producto en máquinas automáticas.

Operador de máquina de lavado de bateas: es el operario que mediante conocimientos adquiridos opera dicha máquina, se encarga de su desarme y limpieza de filtros, dosificación de jabones, vapor y controla su correcto funcionamiento.

Camarero: Realiza el conjunto de las siguientes tareas: a) descongela las cámaras; b) recibe materias primas, mercaderías y productos en elaboración para congelar y o descongelar c) clasifica materias primas para su traslado desde cámaras, realiza estiba y limpieza en general, dentro de la cámara.

Categoría IV

Controlar ingresos y egresos de materias primas y mercaderías, desde y hacia cámaras, depósitos, camiones, entre otros (romaneador).

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Atado de facturas secas en general (lomo ahumado, longaniza, bondiola, pipas, salamines, chacareros, finceta, etc); facturas frescas, como ser: chorizo ruso, criollitos y/o pildoritas, húngaras, frankfurters a mano, capocuelos, chorizo parrillero, vascos extras o puro cerdo;

Cuchillo: sacar patas y brazuelos, limpiar lomos, sacar hueso de bondiola, limpiar carne para hacer boneles, desosar espinazos, rebajar jamones y paletas recortar tocinos y pancetas, bondiolas y lomos canadienses, mondar carne o mondar fino.

Manejar máquinas: embutidora, frankamatic, estiradora, clipeadora automática, recuperadora de carne, descueradora, balanza electrónica, vacío automática y cutter sin finalización del producto, hamburguesas, amasadora, o mezcladora

Inyectadora con salazón en seco y por inyección;

Ayudante de facturero: operario que desarrolla tareas selectivas y de pesaje de materias primas para la manufactura de distintos productos y trabaja permanentemente en varias de las siguientes máquinas: emulsionador, guillotina, picadora de gusano, amasadora, licuadora y cutter.

En el manejo de cutter sólo le compete el picado de carne, gordura y emulsión, no teniendo que ser finalista en la factura (pastas) El armado y desarmado de dichas máquinas será de competencia del ayudante del facturero y en caso de no haber el mismo lo hará el propio facturero.

Realizará con total precisión los pesajes adecuando los porcentajes de cada elemento componente, según el producto a manufacturar, en base a sus propios conocimientos y mediante fórmulas preestablecidas.

Operador de máquina envasadora de frankfurters: es el operario que mediante conocimientos adquiridos se ocupa del funcionamiento, desarme, limpieza y cambios de envases de dicha máquina.

