



SATIF
CCT 119-90

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 119/90

Buenos Aires, 11 de mayo de 1990

Fuente: circular del sindicato

Fideeros. Rama: pastas secas. Con las modificaciones de los Acuerdos 911/08 y 1.270/13.

Nota: ver escalas salariales al final del convenio.

Expte. 830.556/88

En la ciudad de Buenos Aires a los 11 días del mes de mayo de 1990, siendo las 14:30 horas comparecen en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, ante mí, Lic. Margarita S. Ferreira, presidenta de la Comisión Negociadora de Renovación de la Conv. Colect. de Trab. 310/75, los Sres. Enrique H. Terny, Héctor Lombarte, Pedro Paladini, Miguel Zárate, Rodolfo Güemes y Adelqui López en representación del Sindicato Argentino Trabajadores de la industria fideera y el Dr. Luis E. Ramírez como asesor letrado por el sector sindical y los Sres. Jorge H. Rivero, Oscar Lajepoviña, Angel V. Watson, Walter Collingwood, Jorge Rocco y Antonio Puceiro en representación de la Federación Industriales Fideeros de la República Argentina por el sector empresario.

Declarando abierto el acto por la presidencia, ésta concede el uso de la palabra a las partes intervinientes, las que del más común acuerdo manifiestan:

Que adjuntan a las presentes actuaciones el texto final y ordenado, en su original, de la nueva convención colectiva de trabajo aplicable a la industria fideera y afines (rama: pastas secas), al cual, en este acto, lo ratifican en todos y en cada uno de sus términos, como así su contenido. Ambas partes con la presente dan finalizada las tratativas de la Comisión Negociadora de Renovación de la Conv. Colect. de Trab. 310/75, quedando incorporado el texto de la nueva convención colectiva de trabajo que regirá la industria fideera y afines (rama pastas secas) en sus originales de acuerdo a lo prescripto por la normativa vigente.

Asimismo, las partes solicitan de las autoridades de este Ministerio la correspondiente homologación de la presente convención colectiva de trabajo. Siendo las quince horas y

sin más, se da por finalizado el acto, firmando los comparecientes en prueba de conformidad y para constancia, previa lectura y ratificación ante mí, que certifico.

Lic. Margarita S. Ferreira, presidenta.

Convención Colectiva de Trabajo 119/90

Rama pastas secas

Lugar y fecha de celebración: Buenos Aires, 11 de mayo de 1990.

Partes intervinientes: por el sector empresario: Federación Industriales Fideeros de la República Argentina. Por el sector sindical: Sindicato Argentino de Trabajadores de la industria fideera.

Cantidad de beneficiarios: 2.154 beneficiarios.

Actividad y categoría de trabajadores a que se refiere: trabajadores de la industria fideera y afines – rama pastas secas.

Zona de aplicación: la presente convención colectiva de trabajo es de carácter nacional, y rige en todo el territorio de la República Argentina, en la que tiene alcance y jurisdicción la Personería Gremial Nº 1.401 que detenta el Sindicato Argentino de Trabajadores de la industria fideera (S.A.T.I.F.).

Período de vigencia temporal:

a) Las condiciones generales de trabajo regirán desde el 1 de abril de 1990 hasta el 31 de marzo de 1992 (dos años).

b) Los salarios básicos establecidos en el art. 6 podrán ser modificados por acuerdo de partes signatarias de este Convenio.

En la ciudad de Buenos Aires a los once días del mes de mayo de mil novecientos noventa, siendo las quince y treinta horas comparecen en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo – ante mí, Lic. Margarita S. Ferreira, presidente de la Comisión Negociadora de Renovación de la Conv. Colect. de Trab. 310/75, según Disp. D.N.R.T. 111/88 obrante a fs. 46/47 del Expte. 830.556/88, los Sres. Enrique H. Terny, Héctor Lombarte, Pedro Paladini, Miguel Zarate, Rodolfo Güemes y Adelqui López en representación del Sindicato Trabajadores de la industria fideera y el Dr. Luis E. Ramírez como asesor letrado por el sector sindical y los Sres. Jorge H. Rivero, Oscar Laje Poviña, Angel V. Watson, Walter Collingwood, Jorge Rocco y Antonio Puceiro en representación de la Federación Industriales Fideeros de la República Argentina por el sector empresario, quienes de conformidad con los términos de las Leyes 14.250 (t.o. Dto. 108/88) y 23.546 y los arts. 2 y 3 del Dto. 200/88 y a los efectos de suscribir el texto ordenado de la nueva convención colectiva de trabajo aplicable a la industria fideera y

afines (rama pastas secas) como resultado del acta-acuerdo firmando el día once de mayo de mil novecientos noventa, el cual constará de las siguientes cláusulas:

Lic. Margarita S. Ferreira, presidenta.

I. Partes intervinientes

Partes

Art. 1 – Son partes intervinientes de la presente convención colectiva de trabajo, el Sindicato Argentino de Trabajadores de la industria fideera (S.A.T.I.F.) y la Federación Industriales Fideeros de la República Argentina.

II. Aplicación de la convención

Vigencia temporal

Art. 2 – La presente convención laboral regirá desde el 1 de abril de 1990 hasta el 31 de marzo de 1992.

Ámbito de aplicación

Art. 3 – La presente convención colectiva de trabajo es de carácter nacional, rigiendo en todo el Territorio de la República en la que tiene alcance y jurisdicción de la Personería Gremial Nº 1401 que detenta el Sindicato Argentino de Trabajadores de la industria fideera (S.A.T.I.F.).

Personal comprendido

Art. 4 – Quedan comprendidos, en la presente convocatoria colectiva de trabajo, todos los trabajadores de la industria fideera del país, incluido el personal que se desempeña como empleados administrativos y será de aplicación obligatoria para todos los establecimientos que elaboren patas secas y sémola enriquecida, depósitos de fideos, fraccionamiento y distribución. El personal detallado precedentemente que a la fecha de entrada en vigencia de este convenio se encontrara encuadrado en S.A.T.I.F. mantendrá su encuadramiento sindical.

Personal excluido

Art. 5 – Sin perjuicio de lo establecido en el art. 4, el presente C.C.T. no será de aplicación para los siguientes casos: directores, subdirectores, gerentes, subgerentes, secretarías/os de directorio y/o gerencias, jefes de departamentos administrativos, intendentes y profesionales y/o técnicos que no figuren en las categorías del art. 6 de este convenio.

En cuanto al personal administrativo comprendido en este convenio y que a la fecha de su entrada en vigencia se encuentre encuadrado en otro convenio colectivo de trabajo, las

empresas modificarán tal encuadramiento a partir del momento en que así lo disponga la autoridad nacional que dictamina en la materia.

III. Condiciones generales de trabajo

Modalidades operativas existentes. Categorías y tareas.

Art. 6 – La categorización prevista en la presente convención trata de interpretar las realidades surgidas por la existencia de nuevos sistemas de trabajo, producción y/o innovación tecnológica que han modificado –en algunos casos– las características que regían al momento de haberse acordado las calificaciones en el anterior convenio colectivo de trabajo.

Queda establecido que la calificación de las diversas categorías y descripción de tareas que en la presente C.C.T. se establece, no puede traer aparejado cambio alguno en las modalidades operativas y/o normas de trabajo imperantes en cada Establecimiento y que se hayan ajustado a la legislación, acuerdos y normas convencionales preexistentes.

Los puestos consignados se entienden detallados con carácter enunciativo y no limitativo. El obrero/ra clasificado dentro de una categoría, no puede negarse a efectuar tareas conexas o relacionadas con las que se describen, ni a realizar en caso de excepción o por causas debidamente justificadas tareas que correspondan a otras categorías.

Lo acordado en el presente C.C.T. no implica restar las facultades que la ley reconoce al empleador para producir dentro del Establecimiento los traslados, cambios o reemplazos para cubrir vacantes, ausencias temporarias o destinadas a una más eficiente productividad y/o una mejor organización del Establecimiento, conforme las modalidades existentes, sin perjuicio de la preservación de los derechos personales y patrimoniales del trabajador. Estas facultades deberán ser ejercidas de conformidad con los arts. 65 y 66 de la L.C.T.

Los empleadores no están obligados a crear o cubrir las categorías enunciadas en el presente convenio.

Categorías:

– Oficial de equipos de líneas automáticas y/o semiautomáticas de proceso continuo: es el oficial que se desempeña en las cabeceras denominadas tradicionalmente como empastadoras, siendo el responsable del control y funcionamiento de dos líneas automáticas y/o semi-automáticas de proceso continuo. En los casos con atención de hasta tres, se mantendrán las modalidades de trabajo, así como también si en el futuro, el sindicato firmante de la presente C.G.T. y la empresa lo acuerdan entre sí.

– Oficial de líneas automáticas y/o semiautomáticas de proceso continuo: se incluye en esta categoría al trabajador que complementa la tarea del oficial de equipos de líneas automáticas y/o semi-automáticas de proceso continuo, el trafilado de la pasta, la puesta de los moldes y el pre-secado. Oficial maquinista: es el oficial que atiende el

funcionamiento de una máquina o línea automática o semiautomática de elaboración continua con o sin control electrónico.

– Oficial mecánico: es el trabajador especializado (con o sin título) que ha realizado el aprendizaje teórico y práctico del oficio y que ejecuta con precisión sobre la base de planos y dibujos o indicaciones escritas o verbales, cualquier trabajo de su especialidad, trabajos generales de mantenimiento de máquinas, equipos, motores, etc., detecta fallas, requiere escuela técnica completa o experiencia práctica equivalente. Se establece que para acceder a esta categoría son necesarios los conocimientos técnicos mínimos señalados, conforme a la evaluación que realice cada establecimiento para el otorgamiento de la categoría.

– Oficial electricista: es el trabajador especializado (con o sin título) que ha realizado el aprendizaje teórico y práctico del oficio y que ejecuta con precisión sobre la base de planos, dibujos o indicaciones escritas o verbales cualquier trabajo de su especialidad. Se establece que para acceder a esta categoría son necesarios los conocimientos técnicos y prácticos mínimos señalados, conforme a la evaluación que realice cada establecimiento para el otorgamiento de la categoría.

– Oficial empastador: es el trabajador especializado que tiene a su cargo la preparación de la masa, mediante la mezcla de harina, agua o condimento, cuida y limpia la máquina dentro de las horas normales de trabajo.

– Oficial cilindrero: es el trabajador especializado que atiende el amalgamamiento de la masa en el cilindro o grámola y que tiene bajo su responsabilidad la misma.

– Oficial secanero: es el trabajador especializado que tiene bajo su control y vigilancia todo lo concerniente al secado del fideo.

– Oficial prensero: es el trabajador especializado que tiene a su cargo la atención de una máquina ya sea moderna o antigua, encampana, corta, para roscas, largos, cortados y da vapor a la máquina.

– Oficial tornero: es el trabajador especializado que encampana y da vapor a una máquina, cambia las cuchillas y extiende o no los fideos cortados.

– Oficial extendedor de roscas: es el trabajador especializado que hace a mano las roscas, extendiéndolas sobre zarandas, bastidores, etc. Y que no tiene bajo su cuidado o responsabilidad máquina alguna.

– Oficial extendedor de largos: es el trabajador especializado que corta el fideo de la prensa o lo toma sobre los bastidores o zarandas donde los ha colocado el cortador extendiéndolo en cañas, pudiendo realizar tareas complementarias a este trabajo, de acuerdo a la modalidad de cada establecimiento, tales como: cortar, aparejar los fideos extendidos, colocar las cañas en las zorras o carritos y llevar las mismas a las cámaras secadoras.

- Oficial cortador: es el trabajador especializado que corta las bancadas para extender en largos, en roscas, en las prensas laminadoras y que no tiene bajo su responsabilidad máquina alguna o laminadoras.
- Oficial sobador: es el trabajador especializado que trabaja en los cilindros de las máquinas sobadoras, prepara las hojas para las máquinas laminadoras o cortadoras, ya sea para largos o roscas.
- Oficial moñitero: es el trabajador especializado de la máquina de moños, que cambia o gradúa los moldes de la misma, pidiendo hacer la hoja en la máquina sobadora de acuerdo a las modalidades observadas hasta el presente en cada establecimiento.
- Maquinista: es el trabajador especializado que atiende una máquina de envasamiento totalmente automático, con conocimiento práctico de su correcto funcionamiento, teniendo bajo su responsabilidad desde la colocación de la bobina hasta la puesta de los paquetes en bolsones, cajas, etc. Y posee conocimientos técnicos y/o prácticos que le permiten realizar reparaciones menores.
- Pesador de planchada: es el trabajador que pesa la mercadería en planchadas y realiza el control final de la salida de la mercadería del establecimiento con la responsabilidad correspondiente.
- Foguista matriculado: es el trabajador especializado, que contando con las habilitaciones oficiales exigibles, atiende el normal funcionamiento de los equipos existentes en la sala de calderas, asegurando el normal suministro de los fluidos en ella generados, efectúa todas las tareas inherentes a estos servicios especificados en los manuales de operación de los equipos. Colabora en la realización de tareas generales de mantenimiento y realiza todas aquellas tareas que hacen a las principales. Se incluyen en esta categoría al trabajador que atiende la usina y tiene a su cargo y/o puesta en marcha de grupos electrógenos, motores diesel, equipos de bombeo, equipos de servicios centrales, etc. Y realiza o colabora según conocimientos evaluados por la empresa en tareas generales de mantenimiento en el sector.
- Responsable de un grupo: es el trabajador que tiene transitoriamente bajo su atención y responsabilidad, el trabajo de un núcleo de operarios y que está transitoriamente en el cargo y siempre bajo la responsabilidad del jefe de la sección respectiva.
- Conductor de camión con acoplado: es el trabajador con registro habilitante, que conduce vehículos propiedad de la empresa, con acoplado o semi-remolque, para el traslado de fideos, harina y/o subproductos.
- Conductor de camiones sin acoplado: es el trabajador con registro habilitante, que conduce vehículos propiedad de la empresa sin acoplado, para el traslado de fideos, harina y/o subproductos.

– Preparador de aditivos: es el trabajador que tiene bajo su responsabilidad la preparación de aditivos para las líneas de producción, colaborando en los cambios de moldes con el oficial maquinista.

– Conductor de auto-elevador: es el trabajador que tiene la responsabilidad de la realización de todas las tareas de conducción y de operación del auto-elevador a su cargo, efectuando la carga y descarga de camiones, las estibas de productos y todo el movimiento interno de la mercadería. Tiene registro habilitante de chofer de vehículos, realiza los controles periódicos y tareas de service necesarios para el correcto funcionamiento y preservación de la máquina autoelevadora. Se incluye la limpieza. Cuando el autoelevador permanece inactivo, ya sea por falta de trabajo, rotura o desperfecto del mismo, el personal afectado desarrollará tareas en su sector de trabajo, la que serán indicadas por su superior y no dará lugar a cuestionamiento alguno por parte del personal afectado.

– Pintores/albañiles/carpinteros: son los trabajadores especializados, con capacidad de trabajo a nuevo, que efectúan trabajos completos de obra civil, con conocimiento técnico-práctico de un oficio determinado y que –sobre la base de planos, dibujos o indicaciones escritas y/o verbales– realiza cualquier trabajo de su especialidad.

– Medio oficial mecánico o electromecánico de mantenimiento: es el trabajador especializado que bajo el control del oficial, posee conocimientos en: interpretación de planos, utilización de instrumentos de medición, reparación de equipos auxiliares de líneas, tornos, limadoras, ajuste de piezas, máquinas herramientas, soldaduras y axicorte. Para los medios oficiales carpintero/albañiles y pintores se requieren conocimientos técnicos en su especialidad, los que serán evaluados en cada establecimiento para el otorgamiento de la categoría.

– Alimentador: es el trabajador que alimenta con materia prima las líneas de producción, tiene bajo su responsabilidad mantener limpio y ordenado el sector y realiza las tareas accesorias que hacen a las principales.

– Molinero: es el trabajador que realiza la tarea de moler los recortes y/o fideos y tiene bajo su responsabilidad la limpieza del sector.

– Atención de moldes: es el trabajador que lava, repara y cambia las pastillas de los moldes de producción. La persona que solamente lave moldes revistará en la categoría de operario.

– Silero: es el trabajador que atiende un conjunto de silos para harina, sémola y/o semolín y sistemas de distribución neumática.

– Portero: es el trabajador que controla la entrada y salida del personal del establecimiento y también de los vehículos que ingresan y egresan del mismo.

– Sereno: es el trabajador que realiza exclusivamente tareas de vigilancia en el establecimiento. Todo sereno que además de vigilar, efectuare cualquier otro trabajo

durante la noche, solamente trabajará siete horas, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 11.544.

– Encargado de mantenimiento: es el técnico que tiene bajo su responsabilidad la supervisión de tareas y del funcionamiento de las máquinas de producción, secado, envasado automático, instalaciones, etc. Si esta calificación es inexistente, no obliga al empleador a crear el cargo.

– Capataz: es el trabajador especializado que tiene bajo su control y responsabilidad a todo el personal ocupado en el establecimiento, con atribuciones directas e inherentes al cargo que ejerce.

– Pañolero de mantenimiento: es el trabajador que se desempeña dentro del mismo, teniendo a su cargo el cuidado y conservación óptima de uso, de toda clase de herramientas y materiales. Lleva el control cuantitativo de todos los elementos a su cargo, asegurando su devolución. Asegura la correcta entrega de materiales no retornables en monto y/o cantidad. Será responsable de mantener un adecuado control de existencias. Colabora con tareas del sector que hacen a las principales.

– Engrasador: es el trabajador que realiza las tareas de lubricación y engrase de los diferentes equipos e instalaciones de la fábrica, conforme frecuencias y modalidades establecidas y todas aquellas que de acuerdo a la modalidad de la empresa le sean requeridas.

– Operario de almacén: son los trabajadores que cargan y descargan, acarrean y estiban mercadería, materias primas y/o cualquier otro material o elemento que se reciban en planta. Entregan y/o proveen a todos los sectores los elementos que le sean requeridos. Realiza toda otra tarea inherente al sector almacenes y todas las tareas accesorias que hacen a las principales.

– Operarios: están comprendidos en esta categoría, los trabajadores no especializados que realizan uno a varias de las siguientes tareas: colocar y sacar cañas de las máquinas plegadoras, prensas o cortadoras; alimentar con pasta las máquinas continuas no automáticas; extender fideos cortados; volcar zarandas o sacarlas en bastidores de las máquinas enroscadoras; llevar frazos; distribuir zorras o carritos; colocar cañas en los casilleros ventiladores; ayudantes de conductor; ayudantes de mantenimiento; ayudante oficial sala de máquinas; contador de paquetes en planchas; ayudante de los preparadores de carga de reparto; sacar las bandejas o zarandas de las máquinas de moños o extender el fideo que contienen las mismas; llevar bolsas; bastidores; cajones; remachar o amontonar fideos cortados, roscas o largos; descabezarlos o no; tapar y alambrear cajones y/o canastos; embolsar o coser; encajonar fideos; cargar y descargar camiones o vagones; el que lleva las cortadas desde los salones de elaboración a los extendedores; el personal de limpieza; el que coloca los paquetes de fideos en bolsones; el que embolsa fideos a granel; el que pesa fideos, etcétera.

– Operarias: están comprendidas en esta calificación las trabajadoras que realizan una o más de las siguientes tareas: empaquetado de fideos, harina y/o sémola en caja, bolsitas

y/o paquetes; acondicionamiento de cajas o fraccionamiento; preparadoras de colas; pegadoras de etiquetas; preparadoras de envases y cualquier otro tipo de envoltorio correspondiente a esta sección; colocar paquetes de fideos en bolsones, así como también cualquier otro tipo de trabajo relacionado con la sección envasado. Están comprendidas en esta categoría las operarias que hacen la limpieza.

– Vendedor/a – cobrador/a: es el personal de ambos sexos, que tienen a su cargo la venta de mercadería al público, al mostrador y cobra su importe.

– Repositor/a: es el personal que tiene a su cargo la tarea de reposición de los distintos tipos de fideos en los stand o góndolas de los comercios.

– Personal no especificado: se incluye en esta calificación al personal no especificado que arregla cajones, zarandas o bastidores, etc. Y todo otro personal que perteneciendo directamente a la empresa, realice trabajos inherentes a la misma, dentro o fuera del establecimiento.

– Vendedores y/o viajantes: son los trabajadores que se dedican exclusivamente y en forma total a la actividad y al servicio de una sola firma y en relación de dependencia. Este personal en ningún caso podrá percibir por el total de su retribución, sea ésta a sueldo o comisión o comisión solamente, menos que la especificada para los empleados de primera categoría. Se convendrá en cada caso entre la empresa y el vendedor y/o viajante la suma que percibirá como reembolso de sus gastos o viáticos cuando se adopte el sistema de pago integral de gastos y/o viáticos.

– Aprendices: son los menores de ambos sexos que –con o sin conocimientos técnicos– ingresen a la industria o inicien el aprendizaje del oficio en cualquier sección del establecimiento.

– Encargados/as de sección: es el trabajador/ra que tiene bajo su control el movimiento del personal y el trabajo, en su sector o sección en que se divide organizadamente el establecimiento.

– Analista de laboratorio: es el trabajador/a que efectúa análisis de control en el laboratorio del establecimiento y no posee título habilitante de químico o licenciado en química.

– Personal administrativo: este personal está clasificado en las siguientes categorías:

– Primera categoría: empleados principales: son aquellos cuyas funciones específicas tienen relación directa con las tareas de responsabilidad. Ejemplo: cajero.

– Segunda categoría: auxiliares en general: son aquellos que por índole de sus tareas, se encuentran comprendidos en la categoría inmediata inferior a la primera y que según sea la modalidad de la misma se desempeñan solos o bajo la supervisión de otros, con prácticas y conocimientos que la tarea requiere, es decir que no se trata de tareas que por su importancia sean equivalentes a las designadas en la categoría tercera. Ejemplo:

taquidactilografía, calculista o revisadores en general, cuenta correntistas, facturistas, liquidador de jornales, enfermero/enfermera, operadores que operen en forma manual máquinas de sistemas contables y de computación.

– Tercera categoría: dactilógrafa/o, anotador de ficheros y libros, anotador de liquidación de jornales, (los que vuelcan en las fichas, libros o planillas pertinentes, anotaciones que extraen de otras fuentes), copistas, planilleros simples, ayudantes de oficina, telefonistas, archivistas.

– Cuarta categoría: chofer de administración, cadetes, mensajeros, ordenanzas, ascensoristas de administración, ayudante telefonista.

– Quinta categoría: menores de edad que trabajan seis horas diarias.

Aclaración: se deja aclarado que las empresas no están obligadas a remunerar a los trabajadores de cada categoría con el sueldo que abona el cargo y/o empleado mejor remunerado dentro de la misma. No estando –asimismo– obligado a crear todos los cargos o categorías enunciadas en el presente convenio, rigiéndose en cada caso dentro de la modalidad de cada empresa.

Escalafón por antigüedad

Art. 7 – Sobre los salarios básicos establecidos en el presente convenio, los trabajadores, sin distinción de edad, sexo o categoría percibirán el escalafón por antigüedad, de acuerdo a la siguiente escala: El medio por ciento (1/2%) mensual por cada año de antigüedad, desde el primer año hasta el quinto año inclusive y uno por ciento (1%) mensual por cada año de antigüedad desde el sexto y hasta el trigésimo año de antigüedad. Estos porcentajes no son acumulativos.

Ejemplo:

– Un año de antigüedad = ½% más del total de sus remuneraciones.

– Dos años de antigüedad = 1% más del total de sus remuneraciones.

– Tres años de antigüedad = 1½% más del total de sus remuneraciones.

– Cuatro años de antigüedad = 2% más del total de sus remuneraciones.

– Cinco años de antigüedad = 2½% más del total de sus remuneraciones.

– Seis años de antigüedad = 3½% más del total de sus remuneraciones.

– Siete años de antigüedad = 4½% más del total de sus remuneraciones.

Para el cómputo de la antigüedad se tomará en cuenta todo el tiempo trabajado en el establecimiento desde el primer ingreso, ya sea que prestó servicios en forma continua o alternada.

Personal reemplazante de categorías superiores

Art. 8 – En los casos de emergencia en que el personal de ambos sexos, deban reemplazar a otro de categoría superior en jornada completa, percibirán mientras dure el cambio de tareas, el sueldo o jornal asignado a la categoría del personal que reemplaza, conforme tabla de salarios de la C.C.T. vigente a la fecha del reemplazo y al volver a ocupar su puesto habitual, percibirá nuevamente la remuneración anterior a su movilización. Si el reemplazo excediera el término de 180 días de trabajo de jornada completa, el personal reemplazante quedará fijado en dicha categoría aún no desempeñando ese puesto por carecerse de vacante e el Establecimiento. El principal está obligado a entregar mensualmente al personal reemplazante en escrito reconociendo la cantidad de jornadas completas trabajadas en categorías superiores.

Promociones

Art. 9 – Todo trabajador ocupado en la industria tendrá preferencia para ser promovido a empleado administrativo, siempre que el mismo cuente con el ciclo secundario completo, industrial, técnico o especializado y cumplimente las normas que el empleador tiene para el ingreso del personal administrativo y –en tal caso– el sueldo será el de la escala que corresponda a su categoría de empleado, continuando con dicha escala a los efectos del escalafón.

Vacantes

Art. 10 – Las empresas no podrán ocupar personal nuevo ni llenar las vacantes producidas o que produzcan en el futuro, sin antes efectuar una equitativa distribución de las tareas entre el personal existente, en forma tal y como mínimo con relación a un período de dos meses corresponda a cada trabajador veintidós jornadas completas de promedio por cada mes anterior. Los trabajadores serán seleccionados para ocupar vacantes de categorías superiores que hubiesen o que se produzcan en el futuro, a cuyo efecto el principal deberá tener en cuenta para cada ascenso la antigüedad y aptitud de cada trabajador en el Establecimiento respectivo.

Aumento inmediato al personal ascendido de categoría

Art. 11 – El personal ascendido de categoría gozará desde el primer día de su promoción del salario básico asignado a la categoría que se le destina, sin perjuicio del escalafón que por antigüedad le corresponda.

Descanso intermedio en jornada continua

Art. 12 – En todos los establecimientos fideeros comprendidos en el presente convenio, en los que el trabajo se realice en forma continua, el personal gozará de treinta minutos

de descanso, dentro de la jornada normal de trabajo, para ingerir algún alimento. La concesión de este beneficio se hará en forma rotativa, dentro de un período máximo de dos horas, estando a cargo del principal la organización de los turnos respectivos. Durante este período no se reconocerá la diferencia de salario al eventual reemplazante. Se aclara que en modo alguno indica una modificación a la jornada legal de trabajo.

Descanso mínimo y máximo en jornada discontinua

Art. 13 – Los establecimientos en que el trabajo del dependiente se efectúe en dos turnos de cuatro horas cada uno no podrá concederse a ningún trabajador un descanso inferior a dos horas, ni superior a tres horas, salvo expresa conformidad de ambas parte o situaciones de fuerza mayor.

Día del gremio

Art. 14 – Queda instituido el día 22 de mayo de cada año como el “Día del Trabajador Fideero”. A los fines de su celebración, se trasladará al lunes inmediato posterior al 25 de mayo y a los efectos de su pago tendrá los alcances del feriado nacional. En caso de acordarse entre el empleador y la Asociación Profesional de Trabajadores, prestar servicios ese día, el salario a percibir por el trabajador será triple por todo concepto, incluido el feriado.

Higiene y seguridad en el trabajo

Art. 15 – A los efectos de obtener el mayor grado de prevención y protección de la vida e integridad sicofísica de los trabajadores, se adoptarán por parte de los empresarios, las normas técnicas y medidas sanitarias precautorias, a los efectos de prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos profesionales de todos los lugares de trabajo, como el medio más eficaz de la lucha contra los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y a tal fin deberá dar cumplimiento de la Ley 19587 sobre higiene y seguridad.

Sin perjuicio de lo que determinen especialmente las disposiciones en materia de higiene y seguridad, son también obligaciones del empleador:

- a) Disponer el examen pre-ocupacional y revisión médica periódica del personal, registrando sus resultados en el respectivo legajo de salud.
- b) Mantener en buen estado de conservación, utilización y funcionamiento las máquinas, instalaciones y útiles de trabajo, asegurando que las máquinas funcionan con sus respectivos cubre-engranajes.
- c) Instalar los equipos necesarios para la renovación de aires y eliminación de gases, vapores y demás impurezas producidas en el curso del trabajo.
- d) Mantener en buen estado de conservación, uso y funcionamiento las instalaciones eléctricas, sanitarias y servicio de agua potable.

- e) Evitar la acumulación de desechos y residuos que constituyan un riesgo para la salud, efectuando la limpieza y desinfección periódica necesaria.
- f) Eliminar, aislar o reducir los ruidos y/o vibraciones perjudiciales para la salud de los trabajadores.
- g) Instalar los equipos necesarios para afrontar los riesgos en caso de incendio o cualquier otro siniestro.
- h) Depositar con el resguardo necesario y en condiciones de seguridad las sustancias peligrosas.
- i) Disponer de medios adecuados para la inmediata prestación de primeros auxilios.
- j) Colocar y mantener en lugares visibles avisos o carteles que indiquen medidas de higiene y seguridad o que adviertan peligrosidad en las maquinarias o instalaciones.
- k) Promover la capacidad del personal en materia de higiene y seguridad en el trabajo, particularmente en lo relativo a la prevención de los riesgos específicos de las tareas asignadas.
- l) Denunciar accidentes y enfermedades del trabajo.

Obligaciones del trabajador:

- a) Cumplir las normas de higiene y seguridad y con las recomendaciones que se le formulen referente a las obligaciones de uso, conservación y cuidado del equipo de protección personal y de los propios de las máquinas, operaciones y procesos de trabajo.
- b) Someterse a los exámenes médicos preventivos o periódicos y cumplir con las prevenciones e indicaciones que a tal efecto se le formulen.
- c) Cuidar los avisos y carteles que indiquen medidas de higiene y seguridad y observar sus recomendaciones.
- d) Colaborar en la organización de programas de formación y educación en materia de higiene y seguridad y asistir a los cursos que se dicten durante horas de trabajo.

De conformidad con lo dispuesto por la Ley 19.587 y sus reglamentaciones los empleadores comprendidos en este convenio colectivo de trabajo, deberán organizar el Servicio de Medicina del Trabajo y Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Los establecimientos que ocupen 150 o más trabajadores afectados a los procesos de producción, deberán contar con dichos servicios con carácter interno. Los otros establecimientos los tendrán con carácter externo o interno a voluntad del empleador.

Instalación de botiquines de primeros auxilios

Art. 16 – En todos los establecimientos fideeros del país, tendrán a la vista y a mano, por cualquier eventualidad, un botiquín de primeros auxilios, con los medicamentos y demás implementos necesarios para asistir de inmediato al trabajador en caso de ser necesario.

Tabla de salarios básicos de convenio con vigencia a partir del 1 de abril de 1990:

Nota: ver escala de salarios vigentes al final del convenio.

Trabajadores industria fideera (rama pastas secas)

Calificación categoría	Jornal p/hora A	Por día A	Mensual A
1. Capataz de fábrica, encargado de mantenimiento.	5.995	47.960	1.199.000
2. Encargado de sección.	5.415	43.320	1.083.000
3. Oficial de equipo de líneas automáticas de proceso continuo. Oficial maquinista líneas automáticas o semiautomáticas y oficial maquinista	4.960	39.680	992.000
4. Conductor de camión con acoplado, electricista, mecánico y secanero.	4.960	39.680	992.000
5. Oficiales: empastador, presero, cilindrero, sobador, moñitero, extendedor de largo y/o rosca, tornero, cortador, maquinista de envasado, foguista matriculado, pesador de planchada, repartidor, conductor de camión sin acoplado, carpintero, clarkista, silero, analista de laboratorio, repositor/a.	4.305	34.440	861.000
6. Sereno, portero, preparador de aditivos, atención moldes, cocinero, engrasador, medios oficiales.	3.885	31.080	777.000
7. Operarios/as al ingreso.	3.760	30.080	752.000
8. A los seis meses.	3.830	30.640	766.000
9. Al año de antigüedad.	3.860	30.880	772.000
Aprendices menores de 18 años			
10. 14 años de edad – 6 horas diarias	2.295	13.770	344.250
11. 15 años de edad – 6 horas diarias	2.310	13.860	346.500
12. 16 años de edad – 6 horas diarias	2.440	14.640	366.000
13. 17 años de edad – 6 horas diarias	2.540	15.240	381.000

14. 16 años de edad – 8 horas diarias	2.440	19.520	488.000
15. 17 años de edad – 8 horas diarias	2.540	20.320	508.000
Empleados/as administrativos (mensual)			
16. Primera categoría	—		1.082.575
17. Segunda categoría	—	—	979.195
18. Tercera categoría	—	—	853.315
19. Cuarta categoría	—	—	737.810
20. Quinta categoría	—	—	643.060

Salita de emergencia

Art. 17 – De acuerdo con la legislación en vigor y teniendo en cuenta la cantidad de trabajadores que ocupare cada establecimiento, además del botiquín de primeros auxilios, las empresas están obligadas a instalar una salita de primeros auxilios para atender a los accidentados y enfermos, dotada de los elementos necesarios que asegure su total eficacia.

Guardería infantil

Art. 18 – Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos descansos de media hora para amamantar a su hijo en el transcurso de una jornada de trabajo.

En los establecimientos donde presten servicios el número mínimo de trabajadores que determine la reglamentación de la L.C.T. el empleador deberá habilitar Salas Maternales y Guarderías para niños, hasta la edad y condiciones que oportunamente se establezcan.

Baños y vestuario

Art. 19 – En todos los establecimientos se instalarán y/o construirán baños y vestuarios, separados para el personal de ambos sexos y con las comodidades correspondientes. Los vestuarios deberán contar con el máximo de higiene y se le proporcionará a cada operario de un ropero o compartimiento individual, a los fines de preservar del polvillo, harina, etc., su ropa de calle.

Ropa de trabajo

Art. 20 – Los empleadores, comprendidos en el presente convenio, entregarán a todo el personal en forma gratuita cada doce meses dos equipos de ropa de trabajo, conforme a las características necesarias de cada sección. Queda establecido que la vestimenta de trabajo se compondrá: pantalón con camisa o blusa, guardapolvo con o sin delantal, mameluco y gorros adecuados. El obrero/a está obligado a usar el uniforme provisto durante las horas de trabajo, debiendo presentarse con el mismo en perfectas condiciones

de higiene y cuidar su conservación correcta. El reemplazo total o parcial del uniforme aludido que resulte necesario antes del período de doce meses correrá por exclusiva cuenta del obrero/a. En todos los casos la entrega será acreditada por constancia firmada por el operario/a y el recibo quedará en poder de la empresa.

Herramientas de trabajo

Art. 21 – Las empresas facilitarán al personal las herramientas de trabajo necesarias para la realización de sus tareas, debiendo los dependientes mantenerlas en perfecto estado de uso y conservación.

La reposición de estos elementos, cuando el desgaste normal y habitual lo haga necesario, estará a cargo del empleador. Dicha reposición estará a cargo del dependiente cuando medie negligencia y/o pérdida por culpa del obrero/a.

Elementos de protección

Art. 22 – Los obreros/as comprendidos en esta convención, están obligados al uso, conservación y cuidado de los elementos de protección que sus empleadores suministren, conforme a la normativa legal vigente, tales como: zapatos de seguridad para el personal de mantenimiento, ropa encerada, camperas y/o ropa de abrigo al personal que trabaje a la intemperie (camioneros y/o ayudantes de los mismos), máscaras, antiparras, etcétera.

La falta de cumplimiento de esta obligación constituirá grave falta disciplinaria del dependiente y si ello derivare causal o concausalmente una afección al trabajador, se considerará exento de responsabilidad al empleador.

Jornada nocturna

Art. 23 – En los establecimientos en que se trabaje en horarios continuos y que el personal cumpla tareas entre las 21 y las 6 horas, se aplicará lo dispuesto por las Leyes 11.544 y 20.744.

Domicilio del trabajador

Art. 24 – Todo cambio de domicilio deberá ser denunciado por el obrero al empleador dentro de las 48 horas de producido. Mientras no se haya registrado el cambio, se considerarán válidas las comunicaciones dirigidas al último domicilio denunciado.

Fuera del radio de distribución del correo, el operario deberá construir estafeta postal.

IV. Condiciones especiales de trabajo

Responsabilidad de los trabajadores

Art. 25 – Con la finalidad de continuar con la tendencia de una mayor eficacia, por parte del sector laboral, en los establecimientos fideeros del país, se comprometen a seguir colaborando en los siguientes puntos:

- a) En la campaña para reducir los accidentes de trabajo.
- b) En conseguir una reducción en los índices de ausentismo.
- c) Promover la formación de equipos de común acuerdo para ejecutar reparaciones que deban continuar durante las 24 horas del día de ser necesario, teniendo en cuenta la naturaleza de los trabajos y el factor humano.
- d) Hará llegar sugerencias tendientes a mejorar la eficacia de las máquinas y equipos de producción.
- e) Dentro de los horarios normales de trabajo y de las horas extraordinarias que se cumplan, es obligación del personal de la industria, interpretar que la fábrica en su lugar de trabajo y por lo tanto deben cumplir con el desempeño de sus tareas con el máximo de eficacia, diligencia y empeño.

Igual trabajo, igual salario

Art. 26 – El personal femenino ocupado en la Industria, percibirá igual salario que el asignado al personal masculino en cada una de sus respectivas categorías.

Peso máximo a transportar por el personal femenino

Art. 27 – El personal femenino no podrá transportar, ni arrastrar bolsas, cajas, cajones, zarandas, bastidores y/o todo otro bulto cuyo peso supere los 20 Kg. bruto, salvo cuando se trate de transporte mecánico.

Peso máximo a transportar por personal mayor de 18 años

Art. 28 – El personal masculino mayor de 18 años, no podrá hombrear peso superior a los 50 Kg. Las cargas que por su naturaleza se hiciera menester transportar sobre la cabeza, el peso bruto no podrá exceder los 25 Kg.

Reconocimiento de la competencia técnica

Art. 29 – Los trabajadores de ambos sexos –mayores o menores de edad– que realicen más de una tarea especializada o no, percibirán el jornal asignado a la categoría superior que desempeñan en su labor diaria.

Trabajo de menores

Art. 30 – Los menores de ambos sexos que realicen trabajos especializados o no percibirán las remuneraciones asignadas a cada categoría según edad y/o horas de trabajo.

Menores que pasan a la mayoría de edad (18 años)

Art. 31 – Los menores de ambos sexos, que cumplen 18 años de edad, percibirán inmediatamente el sueldo o jornal establecido para mayores en sus respectivas categorías, y a los efectos de establecer sus nuevas remuneraciones, deberán tenerse en cuenta toda la antigüedad adquirida en el Establecimiento como menor.

Menores ocupados en la industria

Art. 32 – Las empresas no ocuparán personal menor de 18 años en número mayor del treinta por ciento (30%) sobre los primeros veinte trabajadores que integran su personal y no más del diez por ciento (10%) sobre el excedente de 20 trabajadores. En los establecimientos en que se ocupen menores de 18 años de edad, sean de catorce, y quince años de edad, no podrán bajo concepto alguno trabajar más de seis horas.

Servicios esenciales y/o seguridad

Art. 33 – Las medidas de fuerza contempladas en la legislación vigente, no podrán afectar al mantenimiento de los servicios esenciales y/o de seguridad.

Horas suplementarias

Art. 34 – Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en horas suplementarias, salvo casos de peligro, accidentes ocurridos o por causas excepcionales.

Mensualización personal jornalizado

Art. 35 – Los trabajadores de la industria fideera, sin distinción de edad, sexo o categoría, de común acuerdo con sus respectivos empleadores, podrán convenir que se transformen sus retribuciones diarias en sueldos mensuales, para cuyo objeto se tomará como base 25 días multiplicando el jornal asignado a la categoría que corresponda al trabajador según su antigüedad.

Personal actualmente mensualizado

Art. 36 – Los trabajadores de la industria fideera sin distinción de edad, sexo o categoría que estén mensualizados, no podrán ser remunerados por día o jornal, salvo expresa conformidad del propio trabajador. Para determinar el salario que debe percibir como jornalizado deberá dividirse por 200 horas su sueldo mensual, el cual no podrá ser inferior al asignado por la tabla de salarios conforme categoría y antigüedad.

Reconocimiento de categorías anteriores

Art. 37 – Todos los Trabajadores de la Industria Fideera, sin distinción de edad, sexo o categoría que a la fecha de vigencia del presente convenio, estuviera clasificado en una categoría determinada, no podrá ser rebajado de la misma.

Anulación de beneficios inferiores

Art. 38 – Este convenio nacional no afectará a convenios que otorguen o reconozcan beneficios superiores a los trabajadores de la industria fideera en cualquier lugar del país y actualmente en vigencia, como así también otras mejoras que se hayan reconocido hasta la fecha superior al presente convenio, asimismo anulará automáticamente con su vigencia, todo convenio escrito, personal o colectivo que exista en el país, con beneficios inferiores al presente convenio nacional.

Salarios básicos según capacidad instalada de producción

Art. 38 bis (1) – Los salarios básicos que se fijan en este convenio colectivo de trabajo tienen en cuenta, entre otras cosas, las necesidades del trabajador y la capacidad económica del empleador, reflejada esta última por el nivel de la capacidad instalada de producción de la totalidad de sus establecimientos fideeros, según concretas capacidades emergentes de condiciones y especificaciones técnicas de la máquina instalada, sustitutiva de recursos humanos. A tal efecto los empleadores se clasifican en tres Categorías: A, B y C, teniendo en cuenta que las empresas que tiene menor capacidad de producción instalada ocupan proporcionalmente mayor cantidad de personal. Además la de mayor capacidad de producción en general refleja una mayor tecnificación, que demanda una más intensa responsabilidad y capacitación de los trabajadores ocupados lo que debe ser salarialmente compensado. La escala de salarios básicos que se acuerdan corresponden a todas las empresas de Categoría A. Cuando la capacidad instalada de producción de la empresa supere las mil quinientas toneladas mensuales de fideos secos, los salanos básicos se incrementaran automáticamente en un quince por ciento (15%), quedando clasificada como Categoría B.

Si la capacidad instalada de producción de la empresa supera los 5.000 Tn mensuales de fideos secos, quedará encuadrada como Categoría C. Provisoriamente la remuneración básica de los trabajadores de las empresas de la Categoría C, se incrementará con el mismo porcentaje que el previsto para las empresas de Categoría B quince por ciento (15%) Cualquier acuerdo salarial futuro, que establezca incrementos diferenciales que aumenten la brecha porcentual actual existente entre los salarios correspondientes a las Categorías A, B y C, o categorías salariales diferentes a los previstos precedentemente, o sea los de las Categorías A, B y C, deberá contar –en cada caso– con la conformidad expresa y previa o simultánea a cualquier acuerdo de las empresas socias a quienes deba ser aplicado cada acuerdo. Para el encuadramiento de la empresa en alguna de las diferentes categorías, se tomará la capacidad de producción instalada considerando veinticinco días de trabajo mensuales. Para modificarse el encuadramiento se considerará la incorporación de maquinaria y tecnología que eleve dicha capacidad. El incremento de las remuneraciones básicas que deba producirse en virtud de este artículo del Conv. Colect. de Trab. 119/90, se aplicará a las remuneraciones que se devenguen desde 1 de agosto de 2013 –independientemente de la homologación–, sin que corresponda ningún incremento diferente al otorgado para la Categoría A, por ningún período anterior a ese mes de agosto de 2013. Las empresas incluidas en las Categorías B y C podrán absorber, hasta su concurrencia cualquier adicional de carácter general, remunerativo o no, no

previsto en este C.C.T., que se encuentren abonando en la actualidad a su personal y que no haya sido otorgado por una contraprestación por una tarea o por una responsabilidad laboral particular: a título meramente ejemplificativo podrían ser absorbidos adicionales salariales tales como “acta de futuros aumentos”, “adicional empresa”, “bonificación empresa” “presentismo especial empresa o similares”. En casos de dudas o reclamos respecto a la absorción o no de determinados adicionales, la cuestión será resuelta por la paritaria de interpretación del Conv. Colect. de Trab. 119/90 (Ley 14.250, arts. 14 y 15).

(1) Artículo incorporado por Acuerdo 1.270/13, homologado por Res. S.T. 1.641/13. Vigencia: 5/11/13.

Salarios mínimos profesionales

Art. 39 – Los sueldos y salarios de las escalas salariales que forman parte íntegramente del presente convenio, han sido calculados conforme al régimen denominado “sábado inglés” igual al que rigen en algunas provincias del país, en función de lo cual y con el propósito de unificar los salarios y sueldos de la actividad en todo el país deberán ser incrementados con el 9,1% al solo efecto de la liquidación de salarios en todos los establecimientos comprendidos en la presente convención. Las liquidaciones efectuadas en la forma establecida precedentemente, no significan, en modo alguno modificar la jornada legal de trabajo, vigente en cada jurisdicción provincial.

Régimen de consulta e información

Art. 40 – Las partes se comprometen en el futuro a analizar la implementación de mecanismos de información y consulta para la mejor adecuación de las normas legales vigentes.

Dadores de sangre

Art. 41 – A los dadores que no figuren inscriptos en los registros de salud pública, se les reconocerá el pago de hasta un jornal correspondiente al día que faltare a su trabajo para cumplir con esa finalidad. Para tener derecho a este beneficio, el trabajador deberá dar el aviso previo y presentar posteriormente un certificado expedido por la autoridad sanitaria y sólo será pago hasta un máximo de dos veces al año.

Comedores

Art. 42 – En todos los casos en que las necesidades así lo aconsejen, las empresas habilitarán comedores para su personal, los que deberán ofrecer las comodidades necesarias a tal fin.

Libreta sanitaria

Art. 43 – Para la obtención y/o renovación de la libreta sanitaria, el empleador deberá facilitar el cambio de turno si resultare necesario para que el trabajador pueda cumplir dicho cometido y el trabajador no podrá negarse a ello. En los casos que por disposición

del empleador no sea posible el cambio de horario, el empleador abonará hasta un máximo de cuatro horas de trabajo. Los gastos que ocasione la obtención y/o renovación de la libreta sanitaria serán abonadas por el empleador.

Estudios médicos complementarios

Art. 44 – Cuando el trabajador necesite efectuarse exámenes clínicos, radiológicos u otros estudios por prescripción médica aprobados por el médico de la empresa y siempre que tales exámenes no pidieran realizarse fuera del horario de trabajo y la empresa no facilitare el cambio de turno respectivo, el trabajador tendrá derecho a que se le abonen hasta un máximo de cuatro horas de trabajo diarias perdidas, debiendo justificar con las constancias médicas su asistencia y realización.

Crédito de horas gremiales

Art. 45 – De conformidad con lo normado en el art. 44, inc. c), de la Ley 23.551, los delegados del personal previstos por el art. 45 de dicha ley tendrán un crédito laboral de 8 horas por mes y por delegado. Este crédito de horas se aplicará a las reuniones que se lleven a cabo fuera del Establecimiento convocados por la Entidad Sindical y notificados por escrito a la empresa con una anticipación no menor de 48 horas y que se realicen dentro de su horario normal de trabajo.

Se deja establecido que en aquellos establecimientos donde no contaran con delegados del personal, pero sí con miembros de comisión directiva, este crédito de horas será utilizado proporcionalmente entre ellos conforme le hubiera correspondido otorgar de haberes habido delegados gremiales.

Adicional a conductores y ayudantes

Art. 46 – A los conductores y ayudantes de conductores, en sus viajes a larga distancia, les serán reintegrados los gastos de comida y alojamiento que le demanden sus tareas, salvo que hayan convenido entre el principal y el trabajador condiciones expresas que ya cubran dichas erogaciones y en un todo de acuerdo a las modalidades de cada empresa. Será considerado viaje a larga distancia el que en su realización demande recorrer un trayecto de ida de más de ochenta kilómetros contados desde el Establecimiento.

Salario adicional por empaquetado de harina

Art. 47 – Fijase como porcentaje adicional por empaquetado de harina, para menores de 18 años de edad y mujeres mayores de edad de un 5% de diferencia entre el jornal de operario de ingreso y el de oficial tradicional y lo que resultare se multiplicará por las horas trabajadas en dicho empaquetado de harina.

Remuneración a los encargados y encargadas de sección

Art. 48 – Las remuneraciones a los encargados/as de sección no podrán ser inferior a la que percibe el oficial de líneas automáticas, incrementadas en un diez por ciento (10%).

Remuneraciones a los capataces

Art. 49 – El capataz de un establecimiento no podrá tener una remuneración inferior a la que percibe el oficial de líneas automáticas, incrementadas en un veinte por ciento (20%).

Trabajo a premio

Art. 50 – El sistema a premio consiste en asegurar por jornada de trabajo, un jornal como mínimo de acuerdo a la tarea y categoría del presente convenio, más una bonificación a premio por mayor producción en las formas y condiciones que de común acuerdo se suscriban en cada establecimiento donde existiere ya este sistema de trabajo, se respetarán tarea básica dentro de una jornada legal de trabajo que corresponda al jornal de la presente convención y la de un adicional retributivo por producción excedente, todo dentro de una jornada normal de trabajo. En los establecimientos donde existiere ya este sistema de trabajo, se respetarán las modalidades convenidas.

Salario al personal accidentado

Art. 51 – En los casos de accidente de trabajo a que se refiere la Ley 9.688 –y sus modificaciones– los trabajadores tendrán derecho a percibir desde el primer día el jornal o salario íntegro. En todos los casos, el trabajador tendrá asegurado el ciento por ciento de sus salarios mientras se halle imposibilitado para reiniciar sus tareas habituales y dentro de los plazos que fijan las disposiciones legales en vigencia, cualquiera sea el carácter del accidente o independientemente de las indemnizaciones que le correspondiere por su incapacidad.

V. Licencias y bonificaciones especiales

Licencias legales y especiales

Art. 52 – a) Licencia por matrimonio:

Todos los empleadores de la industria fideera del país, concederán diez días de licencia extraordinaria según art. 158 de la L.C.T. paga al personal que contraiga matrimonio. Para tener derecho a este beneficio, el o los contrayentes deberán contar como mínimo con seis meses de antigüedad en el Establecimiento. Este período de licencia será de diez días corridos y se efectivizará al contraer enlace y se liquidará tomando como base el último sueldo o jornal percibido por el o los contrayentes, aunque se retiren definitivamente del Establecimiento y siempre que no lo hagan con más de treinta días de anticipación a la fecha del enlace.

b) Licencia por fallecimiento:

A todo el personal de la industria fideera se le otorgarán cuatro días de licencia paga, por fallecimiento de padres, hijos, cónyuge, hermanos y un día por padres políticos y siempre que residan en el país.

c) Licencia por examen:

Los empleadores comprendidos en el presente convenio, abonarán dos días corridos a los trabajadores que deban rendir examen en la enseñanza media o universitaria, con un máximo de diez días en el año calendario.

d) Subsidio por servicio militar:

Todos los empleados de la industria fideera del país, abonarán un subsidio mensual de carácter no remunerativo, a los trabajadores que se retiren para cumplir con el Servicio Militar obligatorio y mientras dure su incorporación en el servicio, equivalente al veinte por ciento (20%) del salario que le corresponda por su categoría (se multiplicará su jornal por 200 horas y se abonará un veinte por ciento –20%– de esa suma).

e) Licencias extraordinarias:

Los trabajadores de la industria fideera gozarán de licencias extraordinarias pagas, en los siguientes casos

1. Las ausencias en que incurra el personal por citaciones oficiales de reparticiones públicas nacionales o municipales, tribunales judiciales Ley 23.691, expedidas a nombre del trabajador y cuya presencia fuese indispensable dentro de su horario de trabajo y siempre y cuando el empleador no pueda cambiarle el turno de trabajo, quedando establecido que el trabajador está obligado a aceptar este cambio, caso contrario no tiene derecho a percibir el pago. Para gozar de este beneficio es obligación del trabajador de avisar al empleador con no menos de 48 horas de anticipación cuando sea posible, presentando luego las constancias escritas y firmadas como que concurrió a la citación.

2. En caso de que el trabajador fuera afectado por algún siniestro de incendio o inundación y no pudiera por tal motivo concurrir a prestar servicios, la empresa le reconocerá el pago máximo de un día. Se aclara que este beneficio no alcanza al personal evacuado.

3. En los casos de mudarse el trabajador a otro domicilio el empleador reconocerá como máximo un día pago cada dos años. Como prueba del traslado el trabajador está obligado a presentar las constancias escritas que lo certifiquen.

f) Licencias ordinarias (vacaciones):

Las empresas de la industria fideera del país, otorgarán las vacaciones anuales a todo su personal que correspondiere en razón de su antigüedad, entre el 1 de octubre y el 30 de abril del año siguiente (cumpliendo con las normas y demás requisitos que determina la ley respectiva. La autoridad de aplicación conforme al art. 154 L.C.T. mediante resolución fundada, podrá autorizar la concesión de vacaciones en períodos distintos a los fijados, cuando así lo requiriera las características especiales de la actividad de que se trate.

Premio por asistencia y puntualidad

Art. 53 – Todos los trabajadores, sin distinción de edad, sexo o categoría, tendrán derecho al premio especial por asistencia y puntualidad quincenal, de acuerdo a la siguiente escala: sin faltas: al diez (10%) por ciento del total de sus remuneraciones quincenales sujetas a aportes previsionales; hasta medio día de falta: el cinco (5%) del total de sus remuneraciones quincenales sujetas a aportes previsionales; hasta un día de falta: el dos y medio (2½) por ciento del total de sus remuneraciones quincenales sujetas a aportes previsionales.

No se computarán como falta y mantendrá el derecho al cobro del premio por asistencia y puntualidad, cuando la causa obedezca a las siguientes razones, feriados nacionales o provinciales obligatorios, celebración del día del obrero fideero, vacaciones anuales, licencia por casamiento, nacimiento, fallecimiento o examen dentro del término de la ley respectiva, dadores de sangre (hasta dos veces por año calendario), las suspensiones por falta de trabajo dispuestas por el principal y por accidente de trabajo ocurrido dentro del establecimiento durante su horario de trabajo.

Serán justificadas solamente las tareas motivadas por permisos gremiales cuando debidamente acreditadas sean dispuestas por la organización sindical signataria del presente convenio y conforme crédito de horas gremiales (art. 45 del presente convenio).

Las empresas que a la firma del presente convenio tengan en vigencia el otorgamiento de otro premio por asistencia, además del establecido en este artículo, podrán absorber hasta su concurrencia la diferencia entre lo estipulado por el premio del C.C.T. 310/75 (8%) y el que se pacta en esta convención (art. 53 10%).

Reconocimiento por título

Art. 54 – Las empresas abonarán una suma mensual no remunerativa equivalente al cinco por ciento (5%) del salario básico de convenio en la categoría de oficial tradicional multiplicado por doscientas horas, cuando su personal acredite poseer título oficial de estudios secundarios completos o equivalentes y/o universitarios completos y siempre que sean de aplicación específica en el desempeño de sus tareas.

Entrega de mercadería

Art. 55 – El personal de los establecimientos fideeros del país, comprendidos en el presente convenio, sin distinción de edad, sexo o categoría, tendrá derecho a adquirir mensualmente para el consumo familiar, hasta cinco kilos de fideos que comercializa el Establecimiento en que trabaja, los que serán abonados al precio del veinticinco (25%) por ciento del valor de la harina costo en fábrica para los fideos comunes y del noventa (90%) por ciento del valor de la harina costo en fábrica para los fideos especiales. Cuando el personal adquiere más de cinco kilos mensuales, abonará por el excedente el valor de venta que facture al comercio mayorista el Establecimiento a que pertenece. Se deja establecido que cada Establecimiento se reserva el derecho de establecer topes máximos para el excedente de cinco kilos.

VI. Representación gremial

Comision paritaria de interpretaci3n

Art. 56 – Se conviene entre las partes, la constituci3n de una comisi3n paritaria de interpretaci3n, que estar3 integrada por cuatro representantes empresarios y cuatro representantes del sector laboral con car3cter todos de titulares y dos representantes por ambas partes en calidad de suplentes. Esta comisi3n deber3 resolver los problemas de interpretaci3n de cl3usulas del presente convenio y el per3odo de intervenci3n de la misma, deber3 radicarse en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Naci3n, en su sede de la Capital Federal.

Aplicaci3n de la convenci3n

Art. 57 – Es el 3rgano de aplicaci3n del presente convenio de trabajo, de car3cter nacional, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Naci3n y los organismos que 3ste designe y queda sujeto a las reglamentaciones de las leyes vigentes sobre la materia.

Cumplimiento del pago de salarios b3sicos y otras cl3usulas

Art. 58 – Cualquier incumplimiento de los art3culos del presente convenio en todo su 3mbito de aplicaci3n, por cualquiera de las partes, motivar3 la actuaci3n de la comisi3n paritaria de interpretaci3n, por lo cual deber3 radicarse la denuncia en los t3rminos fijados por el art. 56 del presente convenio.

VII. Disposiciones generales

Retencion obligatoria de las cuotas de afiliados

Art. 59 (1) – De conformidad con lo establecido por la Ley Nacional de Asociaciones Sindicales y dem3s disposiciones vigentes, sobre aportes sindicales, la cuota societaria deber3 ser retenida por los empleadores. En tal sentido y de acuerdo con lo resuelto en su oportunidad por los cuerpos org3nicos del S.A.T.I.F., los empleadores retendr3n mensualmente a su personal, afiliado a la organizaci3n sindical, el tres por ciento (3%) del total de sus remuneraciones, que corresponde al dos coma cinco por ciento (2,5%) de la cuota sindical (Ley 23.551, art. 38), m3s el cero coma cinco por ciento (0,5%) en concepto de contribuci3n (Ley 14.250, art. 9), importe 3ste que lo depositar3n a la orden del S.A.T.I.F. en el Banco de la Naci3n Argentina, Sucursal Caballito, cuenta N3 84-090-09.

(1) Art3culo sustituido por Acuerdo 911/08, homologado por Res. S.T. 1.268/08. Vigencia: desde el 1/5/08. El texto anterior dec3a:

“Art3culo 59 – De conformidad con lo establecido por la Ley Nacional de Asociaciones Sindicales y dem3s disposiciones vigentes, sobre aportes sindicales, la cuota societaria deber3 ser retenida por los empleadores. En tal sentido y de acuerdo a lo resuelto en su oportunidad por los cuerpos org3nicos del S.A.T.I.F. los empleadores retendr3n mensualmente a su personal en concepto de cuota sindical, el dos y medio (2,5%) por ciento del total de sus remuneraciones, importe 3ste que lo depositar3 a la orden del S.A.T.I.F. en el Banco de la Naci3n Argentina, Sucursal Caballito, cuenta N3 84-090-09”.

Aporte solidario (1)

Art. 60 (1) – Todos los trabajadores comprendidos en este convenio colectivo de trabajo, no afiliados al S.A.T.I.F., contribuirán solidariamente a la organización sindical con el dos por ciento (2%) del total de sus remuneraciones, sólo durante la vigencia del mismo y como contraprestación por los beneficios que reciben en materia de condiciones de trabajo y por las mejoras salariales obtenidas con motivo de la gestión sindical. Los empleadores comprendidos en el presente convenio deberán retener mensualmente el importe establecido precedentemente y depositarlo a la orden de S.A.T.I.F. en la misma cuenta y entidad bancaria a que se hace referencia en el artículo anterior.

(1) Subtítulo y artículo sustituidos por Acuerdo 911/08, homologado por Res. S.T. 1.268/08. Vigencia: desde el 1/5/08. El texto anterior decía:

“Aporte de los trabajadores al S.A.T.I.F.: medio por ciento

Artículo 60 – Todos los trabajadores ocupados en los establecimientos fideeros del país sin distinción de sexo o categoría, contribuirán al S.A.T.I.F., con el medio por ciento (1/2%) mensual, sobre el total que por cualquier concepto perciban como remuneraciones, de acuerdo a lo establecido y resuelto por el Congreso Nacional del Gremio. Los empleadores comprendidos en el presente convenio, deberán retener mensualmente el importe establecido precedentemente y depositarlo a la orden de S.A.T.I.F. en la misma cuenta y entidad bancaria a que se hace referencia en el artículo anterior”.

Art. 61 – De acuerdo con lo dispuesto en el III Congreso Nacional del Gremio, el personal comprendido en la presente convención laboral, aportará anualmente con el importe de una jornada de trabajo que resultare dividiendo por veinticinco su sueldo mensual para los remunerados mensualmente y un jornal a los jornalizados por día. Dichos aportes serán retenidos por la empresa y depositados a la orden de S.A.T.I.F., en la forma y demás condiciones que se establecen en el art. 59 del presente convenio, del 1 al 15 de enero de cada año.

Al personal que por cualquier causa dejare de trabajar en la Industria, ya sea por retiro voluntario o cesantía, sobre los haberes a percibir, se les retendrá el importe de una jornada de trabajo y se remitirá a S.A.T.I.F. en forma inmediata.

Aporte de trabajadores a la obra social

Art. 62 – Todos los Trabajadores Fideeros del país, sin distinción de edad, sexo, categoría o estado civil, aportará a la obra social del gremio, en el marco de la Ley de Obras Sociales el porcentaje determinado en dicha legislación sobre el total de sus remuneraciones.

En los casos en que el trabajador titular beneficiario declarase concubinas, o familiares indirectos solicitando su incorporación a la obra social –y previa aprobación por el O.S.P.I.F.-S.A.T.I.F.– deberá aportar el uno por ciento (1%) más de sus remuneraciones por cada incorporación.

En las planillas A-3 que mensualmente se remiten a las empresas, se consignará a quienes corresponde aportar el importe adicional a que se hace referencia y que surge por aplicación de disposiciones del Instituto Nacional de Obras Sociales.

Contribución empresaria

Art. 63 – Todos los empleadores de la industria fideera del país, comprendidos en la presente convención laboral, contribuirán con el dos por ciento (2%) mensual, del total que se abone en concepto de haberes, vacaciones, aguinaldo, etc. y que integra el total de las remuneraciones a percibir por cada trabajador. El importe resultante será depositado en la cuenta 84-090-09 del Banco de la Nación Argentina, sucursal Caballito, a la orden de S.A.T.I.F., comprometiéndose la entidad signataria a destinarla al sostenimiento de los beneficios sociales que otorga la entidad.

Contribución empresaria a la obra social

Art. 64 – Todos los empleadores de la industria fideera del país, comprendidos en la presente convención colectiva de trabajo, contribuirán con el porcentaje determinado por la legislación vigente para el mantenimiento de la obra social del gremio, sobre las remuneraciones de todos sus trabajadores.

Reconocimiento gremial recíproco

Art. 65 – Constituyendo la agremiación una actividad lícita contemplada por las leyes vigentes y tendientes a representar, defender intereses y derechos de los trabajadores que se desempeñan en la misma actividad, las empresas de la Industria Fideera comprendidas en el presente convenio reconocen como única entidad gremial representativa de los trabajadores de la industria fideera del país, al Sindicato Argentino de Trabajadores de la Industria Fideera (S.A.T.I.F.). Por su parte el S.A.T.I.F. reconoce como entidad representativa empresaria a la Federación de Industriales Fideeros de la República Argentina (F.I.F.R.A.), únicas entidades facultadas para designar integrantes de la comisión negociadora, capaz de modificar cualquier cláusula del presente convenio, inclusive las salariales.

Formas de remisión

Art. 66 – Las contribuciones empresarias y las retenciones de los aportes de los trabajadores, a que se refieren y establecen los arts. 62 y 64 se depositarán en la cuenta de la obra social N° 84-679-60 y las contribuciones y aportes que se fijan en los arts. 59, 60, 61 y 63 se depositarán en la cuenta gremial N° 84-090-09, ambas cuentas del Banco Nación Argentina y a nombre de la entidad gremial signataria de la presente convención.

Las planillas con la nómina del personal aportante y/o contribuyente (A-3) será remitido por la entidad gremial a todos los empleadores en forma mensual y por triplicado.

A su vez, los empleadores deberán remitir al S.A.T.I.F. del 1 al 15 de cada mes copia de dicha planilla de aportantes conjuntamente con la copia de depósito bancario que acredita el cumplimiento del pago de aportes.

Expte. 830.556/88

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Buenos Aires, 25 de julio de 1990.

VISTO: la convención colectiva de trabajo celebrada entre el "Sindicato Argentino de Trabajadores de la industria fideera" con la "Federación Industriales Fideeros de la República Argentina", con ámbito de aplicación establecido respecto de los trabajadores de la industria fideera y afines –Rama pastas secas–, con término de vigencia fijado desde el 1 de abril de 1990 hasta el 31 de marzo de 1992 para condiciones generales de trabajo, así como también escalas salariales con vigencia a partir del 1 y hasta el 30 de abril de 1990, y ajustándose la misma a las determinaciones de la Ley 14.250 (texto ordenado Dto. 108/88) y su Dto. reglamentario 199/88, el suscripto, en su carácter de director de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, homologada dicha convención conforme a lo autorizado por el art. 10 del Dto. 200/88, con ámbito de aplicación en todo el territorio Nacional donde tenga jurisdicción la Personería Gremial Nº 1401.

Ello, sin perjuicio de que las partes signatarias procedan a cumplimentar las recomendaciones formuladas a fs. 174 por la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Por tanto, por donde corresponda, tómese razón y regístrese la convención colectiva de trabajo obrante a fs. 141/171; y escalas salariales de fs. 151/152. Cumplido, vuelva al Departamento de Relaciones Laborales Nº 4 para su conocimiento. Hecho, pase a la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos a los efectos del registro del convenio colectivo y a fin de que provea la remisión de copia debidamente autenticada del mismo al Departamento Publicaciones y Biblioteca para disponerse la publicación del texto íntegro de la convención (Dto. 199/88, art. 4) procediéndose al depósito del presente legajo.

Fecho, remítase copia autenticada de la parte pertinente de estas actuaciones a la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales, para que tome conocimiento, que razón de su competencia le corresponde, respecto de las cláusulas referidas a aportes y contribuciones, a fin de que pueda ejercer el control pertinente (arts 9, 38 y 58 de la Ley 23.551; y 4 y 24 del Dto. 467/88).

ACUERDO 1.044/07
Buenos Aires, 4 de julio de 2007
B.O.: 8/10/07

7. Modificaciones al art 63 del Conv. Colect. de Trab. 119/90: se acuerda modificar el art. 63 del Conv. Colect. de Trab. 119/90, el que quedará redactado de la siguiente forma:

“Contribución empresaria

Artículo 63 – Todos los empleadores de la industria fideera del país, comprendidos en la presente convención laboral, contribuirán con el tres por ciento (3%) mensual, del total que se abone en concepto de haberes, vacaciones, aguinaldo, etc., y que integra el total de las remuneraciones a percibir por cada trabajador. El importe resultante será depositado en la cuenta 84-090-09 del Banco de la Nación Argentina, sucursal Caballito, a la orden de S.A.T.I.F., comprometiéndose la entidad signataria a destinarlo al sostenimiento de los beneficios sociales que otorga la entidad. Asimismo y en conjunto con la Unión de Industriales Fideeros de la República Argentina, se promoverán acciones tendientes al desarrollo de la capacitación y elevación técnica, cultural y social de sus respectivos asociados.

A tal efecto, lo recaudado se distribuirá de la siguiente forma: el equivalente al dos por ciento (2%) del total de las remuneraciones del personal de cada empresa, será para SATIF, y el uno por ciento (1%) restante para la Unión de Industriales Fideeros de la República Argentina. Del total correspondiente al sector patronal, SATIF retendrá el cinco por ciento (5%) en concepto de gastos administrativos de recaudación, a cuyo efecto las partes suscribirán un convenio de cobranza, distribución y control de gestión, que se considerará parte de este acuerdo”.