



Manual de Inducción a las Buenas Prácticas Laborales.

La UIFRA pone a disposición una síntesis de los aspectos más destacados que surgen de los Convenios Colectivos de Trabajo. Esta guía práctica busca facilitar el acceso a la información respecto de aquellos temas de consulta frecuentes en el contexto de la relación laboral.

SATIF – CCT 119/90

Fecha: Buenos Aires, 11 de mayo de 1990

Rama: Resto de las jurisdicciones excepto las abarcadas por el CCT 142/90.

Con modificaciones de los Acuerdos 991/08 y 1270/13.

STIPA – CCT 142/90

Fecha: Buenos Aires, 1 de junio de 1990

Rama: Pastas Secas. Capital Federal y los siguientes partidos de la provincia de Buenos Aires: Avellaneda, Lomas de Zamora, Almirante Brown, Florencio Varela, Berazategui, Quilmes, Lanús, Esteban Echeverría, San Martín, Vicente López, La Matanza, Moreno, Merlo, Morón, Tres de Febrero, Marcos Paz, General Sarmiento, San Isidro, San Fernando y Tigre.

Con modificaciones de los Acuerdos 1175/07 y 1245/13.

I. Condiciones Generales de Trabajo

Categorías y tareas:

En ningún caso se podrá disminuir de jerarquía, remuneración y /o todo derecho adquirido.

Categorías y tareas:

En ningún caso se podrá disminuir de jerarquía, remuneración y /o todo derecho adquirido.

Escalafón por antigüedad:

Se percibirá un incremento de 0,5% desde el primer año de antigüedad hasta el quinto año; y 1% desde el sexto año en adelante.

Escalafón por antigüedad:

Se percibirá un incremento de 0,5% desde el primer año de antigüedad hasta el quinto año; y 1% desde el sexto año en adelante.

Reemplazo en categoría superior:

En caso de que el trabajador reemplace un puesto de categoría superior, el salario será acorde a esa nueva categoría. Si el trabajador vuelve a su puesto habitual, percibirá nuevamente la remuneración anterior a su movilización.

Si el reemplazo alcanza los 180 días de trabajo efectivo, el trabajador obtendrá dicha categoría y percibirá el salario para la misma establecido.

Reemplazo en categoría superior:

En caso de que el trabajador reemplace un puesto de categoría superior, el salario será acorde a esa nueva categoría. Si el trabajador vuelve a su puesto habitual, percibirá nuevamente la remuneración anterior a su movilización.

Si el reemplazo alcanza los 150 días de trabajo efectivo, el trabajador obtendrá dicha categoría y percibirá el salario para la misma establecido.

Si el trabajador se clasifica en una determinada categoría, no podrá ser rebajado de la misma.

Descanso intermedio en jornada continua:

Cuando el trabajo se realice de forma continua, el personal gozará, a mitad de la jornada, de 30 minutos de descanso.

Este beneficio se hará en forma rotativa, dentro de un período máximo de dos horas.

En casos en que el trabajo se realice en dos turnos discontinuos, no podrá concederse un descanso intermedio inferior a 2 horas ni superior a 3 horas, entre un turno y otro, salvo que se exprese conformidad de ambas partes o situaciones de fuerza mayor.

Higiene y seguridad en el trabajo:

El empleador deberá dar cumplimiento de las medidas fundamentales de higiene, seguridad y servicios médicos preventivos, acorde con las reglamentaciones actualmente vigentes (Ley 19.587).

Licencias ordinarias:

El empleador deberá conceder el goce de vacaciones de cada año dentro del período comprendido entre el 1. de octubre y el 30 de abril del año siguiente, ese periodo se hará en razón a su antigüedad.

La fecha de iniciación de las vacaciones deberá ser comunicada por escrito, con una anticipación no menor de 45 días al trabajador.

Si el trabajador se clasifica en una determinada categoría, no podrá ser rebajado de la misma.

Descanso en la jornada:

Cuando el trabajo se realice de forma continua, el personal gozará, a mitad de la jornada, de 30 minutos de descanso.

Este beneficio se hará en forma rotativa, dentro de un período máximo de dos horas.

En casos en que el trabajo se realice en dos turnos discontinuos, no podrá concederse un descanso intermedio inferior a 2 horas ni superior a 3 horas, entre un turno y otro, salvo que se exprese conformidad de ambas partes o situaciones de fuerza mayor.

Higiene y seguridad en el trabajo:

El empleador deberá dar cumplimiento de las medidas fundamentales de higiene, seguridad y servicios médicos preventivos, acorde con las reglamentaciones actualmente vigentes (Ley 19.587).

Licencias ordinarias:

El empleador deberá conceder el goce de vacaciones de cada año dentro del período comprendido entre el 1 de octubre y el 30 de abril del año siguiente, ese periodo se hará en razón a su antigüedad.

La fecha de iniciación de las vacaciones deberá ser comunicada por escrito, con una anticipación no menor de 45 días al trabajador.

Licencias especiales:

- **Por matrimonio:** Se concederán 10 días de corrido. (Para tener derecho a este beneficio, el o los contrayentes deberán contar como mínimo con 6 meses de antigüedad en el Establecimiento).
- **Por fallecimiento de padres, hijos, cónyuge:** 4 días corridos.
- **Por fallecimiento de padres políticos:** 1 día.
- **Por examen:** 2 días corridos, con un máximo de 10 días en el año calendario.
- **Por mudanza de domicilio:** 1 día cada dos años. Se deberá presentar constancias escritas que lo certifiquen.
- **Dadores de sangre:** Un máximo de 2 veces al año, con previo aviso del trabajador y posterior certificado correspondiente expedido por la autoridad sanitaria.
- **Siniestro de incendio o inundación:** 1 día.
- **Estudios médicos complementarios:** 4 horas de trabajo diarias, debiendo justificar con las constancias médicas correspondientes.
- **Por maternidad:** El personal femenino gozará de licencia los 45 días anteriores al parto y hasta los 45 días después del mismo.
La trabajadora podrá optar porque se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser menor a 30 días, el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto.

Licencias especiales:

- **Por matrimonio:** Se concederán 14 días de corrido.
- **Por nacimientos de hijos/as:** 2 días corridos, (en caso de coincidir con el día domingo y/o feriado, se otorgará un día más adicional).
- **Por fallecimiento de cónyuge, padres o hijos:** 4 días corridos.
- **Por fallecimiento de hermanos o padres políticos:** 1 día.
- **Por exámenes:** 2 días corridos por cada examen que deban rendir, con un máximo de 12 días en año calendario.
- **Por mudanza de domicilio:** 1 día cada dos años.
- **Dadores de sangre:** Un máximo de 2 veces al año, con previo aviso del trabajador y posterior certificado correspondiente expedido por la autoridad sanitaria.
- **Por maternidad:** El personal femenino gozará de licencia los 45 días anteriores al parto y hasta los 45 días después del mismo.
La trabajadora podrá optar porque se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser menor a 30 días, el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto.

II. Salarios, condiciones de trabajo y beneficios sociales

Art. 39.*

Los sueldos y salarios de las escalas salariales que forman parte íntegramente del presente

Art. 31.

Los sueldos y salarios de la tabla han sido calculados de acuerdo con el régimen del

convenio, han sido calculados conforme al régimen denominado "sábado inglés".

*Este Artículo fue derogado en el marco del acuerdo paritario celebrado con fecha 21/5/2014, incorporando estos adicionales a las tablas salariales. El mismo fue homologado por Resolución ST N°1202/14 de fecha 7/8/2014.

Art. 38 (bis). Salarios básicos según capacidad instalada de producción.

Cuando la capacidad instalada de producción de la empresa supere las 1.500 toneladas mensuales de fideos secos, los salarios básicos se incrementarán automáticamente en un 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%).

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

A. Mensualización personal jornalizado

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.

denominado "sábado inglés".

*Este Artículo fue derogado en el marco del acuerdo paritario celebrado con fecha 27/5/2014, incorporando estos adicionales a las tablas salariales. El mismo fue homologado por Resolución ST N°1222/14 de fecha 12/8/2014.

Art. 31 (bis). Salarios básicos según capacidad instalada de producción.

Cuando la capacidad instalada de producción de la empresa supere las 1.500 toneladas mensuales de fideos secos, los salarios básicos se incrementarán automáticamente en un 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%).

*Artículo incorporado por Acuerdo 1.245/13, homologado por Disp. D.N.R.T. 974/13 del 30/10/13.

A. Mensualización personal jornalizado

Cuando de común acuerdo se convenga convertir en mensual los salarios diarios del personal jornalizado, éste se multiplicará por 25 días para obtener el sueldo básico mensual. Para este personal, cuando un feriado nacional coincida con domingo percibirá el salario diario correspondiente a ese feriado adicionado a su sueldo mensual.

B. Bonificación por asistencia y puntualidad:

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.

- a) Sin falta: +10%.
- b) Medio día de falta: +5%.
- c) Un día de falta: +2,5%.

B. Bonificación por asistencia y puntualidad:

No se computará como falta del trabajador cuando las inasistencias obedezcan a las siguientes razones: feriados nacionales o provinciales obligatorios; día del trabajador de pastas alimenticias; vacaciones anuales, accidente de trabajo, licencias especiales, dadores de sangre hasta dos veces al año, las ausencias motivadas por cuestiones gremiales comunicadas con debida antelación y debidamente acreditadas y dispuestas por la organización trabajadora signataria del presente convenio. Así mismo también se justificarán las inasistencias de los trabajadores que concurren por designación gremial a misiones fuera de la jurisdicción del ámbito de la entidad sindical. Se computará como falta, las suspensiones por razones disciplinarias únicamente.

- a) Sin falta: +10%.
- b) Medio día de falta: +5%.
- c) Un día de falta: +2,5%.

C. Salarios adicionales:

• Adicional a conductores y ayudantes

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. Será considerado viaje a larga distancia el que en su realización demande recorrer un trayecto de ida de más de 80 kilómetros contados desde el Establecimiento.

• Remuneración a los encargados y encargadas de sección

Las remuneraciones a los encargados/as de sección no podrán ser inferior a la que percibe el

C. Salario adicional:

• Reintegro por comidas

Cuando el conductor y su acompañante estén impedidos de regresar al establecimiento al finalizar la jornada legal de trabajo, por disposición empresaria, percibirán un reintegro (contra presentación de comprobantes) por gastos de comidas, hasta el cincuenta por ciento (50%) del salario diario de la categoría ayudante al ingreso incluyendo el nueve coma uno por ciento (9,1%).

oficial de líneas automáticas, incrementadas en un 10%.

*Adicional ya incorporado a las tablas salariales.

•Remuneraciones a los capataces

El capataz de un establecimiento no podrá tener una remuneración inferior a la que percibe el oficial de líneas automáticas, incrementadas en un 20%.

*Adicional ya incorporado a las tablas salariales.

Crédito de horas gremiales:

Los delegados tendrán un crédito de **8 horas** mensuales por delegado. Esto se aplicará a las reuniones fuera del establecimiento, convocadas 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.

Retención obligatoria de las cuotas de afiliados:

Se retendrá mensualmente al personal **afiliado** al sindicato, el 3% del total de sus remuneraciones, que corresponde al 2,5% de la cuota sindical, más el 0,5% en concepto de contribución, importe que lo depositarán a la orden del S.A.T.I.F.

Todos los trabajadores no afiliados, contribuirán solidariamente a la organización sindical con el 2% del total de sus remuneraciones.

Cuota gremial mensual:

Se retendrá a todo trabajador **afiliado** al sindicato, un 0,10% del total de sus remuneraciones percibidas.

Todos los trabajadores **no afiliados**, contribuirán solidariamente a la organización sindical con el 2% del total de sus remuneraciones que por cualquier concepto perciban.

D. Aporte empresario:

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 de remuneraciones abonado,

D. Aporte empresario:

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 de remuneraciones abonado,

el cuál se distribuye de la siguiente manera:

- Dos por ciento (2%), será para SATIF.
 - 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.

***Res. 950/07 de la Secretaría de Trabajo.**

B.O.: 8/10/07.

el cuál se distribuye de la siguiente manera:

- Dos por ciento (2%), será para SATIF.
 - Uno por ciento (1%) restante para la Unión de Industriales Fideeros de la República Argentina.
- De dicho uno por ciento (1%) que recaude mensualmente el sindicato por esta contribución, girara el ochenta por ciento (80%) a la Unión de industriales Fideeros de la República Argentina (UIFRA) destinando la organización sindical el veinte por ciento (20%) restante para beneficios sociales.

***Res. 169/07 de la Secretaría de Relaciones Laborales. B.O.: 8/10/07**