



# STIPA

## CCT 142-90

---

### CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 142/90

Buenos Aires, 1 de junio de 1990

Fuente: circular del sindicato

Fideeros. Rama: pastas secas. Capital Federal y partidos de la provincia de Buenos Aires. Con las modificaciones de los Acuerdos 1.175/07 y 1.245/13.

Nota: ver escalas salariales al final del convenio.

#### I. Partes intervinientes

**Art. 1** – Son partes intervinientes en la presente convención colectiva de trabajo el sindicato de Trabajadores de la Industria de Pastas Alimenticias, con personería Gremial Nº 29, y la Cámara de Fideeros de la República Argentina.

#### II. Aplicación de la convención

##### Período de vigencia

**Art. 2** – La vigencia de este convenio es de veinticuatro meses a partir del 1 de junio de 1990 hasta el 31 de mayo de 1992, una vez suscripto y homologado por ante el Ministerio de Trabajo.

Cualquiera de las partes podrá denunciar este convenio con sesenta días de anticipación al vencimiento del mismo.

##### Ámbito de aplicación

**Art. 3** – Esta convención colectiva de trabajo tendrá como ámbito de aplicación la 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.

##### Personal comprendido

**Art. 4** – Quedan comprendidos en la presente convención laboral todos los trabajadores con relación de dependencia, que presten servicios en los establecimientos fideeros de pastas secas

ubicadas en la jurisdicción de la organización gremial signataria del presente convenio, con exclusión de: directores, subdirectores, gerentes, subgerentes, secretarías/os de directorio y/o gerencia, jefes de departamento, intendentes, profesionales y/o técnicos que no figuren en las categorías del artículo de este convenio, y su aplicación reviste obligatoriedad para todos los empleadores industriales y comerciales, incluyéndose a todo el personal ocupado en los depósitos y/o comercios que fraccionen y/o vendan fideos secos, aun en los casos en que dichos comercios tengan anexados a la comercialización otros rubros de mercaderías. Igualmente, este convenio se aplica a los trabajadores que presten servicios en la sede, servicios sociales, vacacionales y recreativos del Sindicato de Trabajadores de la Industria de Pastas Alimenticias.

### **III. Condiciones generales de trabajo**

#### **Categorías y tareas**

**Art. 5** – Teniendo en cuenta el tiempo transcurrido desde la firma del último convenio, y las modificaciones habidas en los procesos productivos, se establecen las siguientes categorías en las que quedan comprendidos los trabajadores en el presente convenio. Se deja expresa constancia de que la presente clasificación en ningún caso podrá interpretarse de manera tal que signifique lesión al derecho de los trabajadores, ya sea a través de la disminución de su jerarquía y/o su remuneración y/o todo otro derecho adquirido a la fecha de vigencia del presente convenio. Queda establecido que la clasificación de las diversas categorías y descripción de tareas, que en la presente convención colectiva de trabajo establece, no puede traer aparejado cambio alguno en las modalidades operativas y/o normas de trabajo imperantes en cada establecimiento, las que mantendrán su vigencia.

Los puestos consignados se entienden detallados con carácter enunciativo y no limitativo. El trabajador clasificado dentro de una categoría no puede negarse a efectuar tareas conexas o relacionadas con las que se describen y aquéllas en situaciones extraordinarias o de fuerza mayor que correspondan a otra categoría. Lo acordado en la presente convención colectiva de trabajo no implica estar las facultades que la ley reconoce al empleador para producir los traslados, cambios o reemplazos para cubrir vacantes, ausencias temporarias o destinadas a una más eficiente productividad y/o una mejor organización del establecimiento dentro de su misma categoría o categoría superior.

Los empleadores no estarán obligados a crear o cubrir las categorías enumeradas en la presente convención colectiva de trabajo.

Categorías:

- Capataz o encargado general: es el trabajador que tiene bajo su atención y responsabilidad el movimiento general de personal y el trabajo de un establecimiento.
- Encargado de turno: es el trabajador que tiene bajo su atención y responsabilidad el movimiento del personal y el trabajo en un turno del establecimiento.
- Encargado/a de sección: es el/la trabajador/a que tiene bajo su atención y responsabilidad el movimiento del personal y el trabajo de un sector o sección en que se divide organizativamente el establecimiento.

- Oficial mecánico, electricista, electromecánico: es el trabajador especializado en uno de los oficios mencionados (con o sin título) que ha realizado el aprendizaje teórico y práctico del mismo y que ejecuta, sobre la base de planos, dibujos o indicaciones escritas o verbales, cualquier trabajo de su especialidad, trabajos generales de mantenimiento de máquinas, equipos, motores, etcétera.
- 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 herrero, plomero, cañista, soldador, ajustador: son los trabajadores con conocimiento teórico-práctico o experiencia equivalente que ejecutan los trabajos de su especialidad y oficio y sobre la base de plano, y/o dibujos o indicaciones escritas o verbales.
- Oficial carpintero, albañil, pintor: son los trabajadores especializados que efectúan trabajos completos de obra civil con conocimientos teórico-prácticos de un oficio determinado y que sobre la base de planos, dibujos o indicaciones escritas y/o verbales realizan cualquier trabajo de su especialidad.
- Foguista matriculado: es el trabajador que, contando con la habilitación oficial exigible, atiende el normal funcionamiento de los equipos de la sala de caldera y efectúa las tareas inherentes especificadas en manuales de operación de los equipos, colaborando en las tareas de mantenimiento de los mismos.
- Oficial sala de máquinas: es el trabajador con conocimientos técnicos que tiene a su cargo y/o puesta en marcha de: grupos electrógenos, motores diesel, equipos de bombeo, equipos de servicios centrales, colaborando según conocimientos evaluados por la empresa en tareas de mantenimiento de los mismos.
- Engrasador: es el trabajador que realiza la lubricación y engrase de los diferentes equipos e instalaciones de la fábrica, conforme a frecuencias y modalidades establecidas.
- Medio oficial de mantenimiento: es el trabajador calificado, con conocimientos teórico-práctico que bajo el control del oficial realiza tareas correspondientes a su especialidad.
- Oficial de equipos de líneas automáticas y/o semiautomáticas de proceso continuo: es el trabajador que se desempeña en las cabeceras denominadas tradicionalmente como amasadoras de líneas automáticas o semiautomáticas de proceso continuo de producción de fideos y que tiene la responsabilidad del control y funcionamiento de dos líneas de producción antes dichas. En los casos existentes de oficial de equipo de líneas automáticas y/o semiautomáticas con atención de tres líneas se mantendrá la modalidad de trabajo.
- Oficial maquinista líneas automáticas y semiautomáticas: es el trabajador que complementa la tarea del oficial de equipo de líneas automáticas y/o semiautomáticas, el trafilado de la pasta, el presecado, incluyendo la limpieza de las mismas.
- Oficial maquinista: es el trabajador que atiende el funcionamiento de una máquina, línea automática o semiautomática de elaboración de fideos continua, con o sin control electrónico.
- Oficial mantenimiento de moldes: es el trabajador que lava, repara y cambia las boquillas de los moldes de producción.

- Oficial secanero: es el trabajador especializado que tiene bajo su control y vigilancia todo lo concerniente al proceso de secado de la producción.
- Oficial empastador: es el trabajador especializado que tiene a su cargo la preparación de la pasta mediante la mezcla de harina, sémola, agua, colorantes, etcétera.
- Oficial cilindrero: es el trabajador especializado que atiende el amalgamiento de la pasta, en el cilindro o grámola y que tiene bajo su responsabilidad los mismos.
- Oficial sobador: es el trabajador especializado que trabaja en los cilindros de la máquina sobadora, prepara la hoja para las máquinas moñiteras, nideras, laminadoras y cortadores, ya sea para largos o roscas.
- Oficial moñitero, nidero, fucillero: es el trabajador que atiende la máquina elaboradora de moños, nidos, fucillis, que cambia y gradúa los moldes de las mismas para su correcto funcionamiento.
- Oficial extendedor de largos: es el trabajador especializado que corta el fideo de la prensa o lo toma de los bastidores o zarandas en donde lo ha colocado el cortador, extendiéndolos en cañas, pudiendo realizar tareas complementarias de este trabajo de acuerdo con las modalidades de cada establecimiento, tales como cortar y aparejar fideos destendidos, colocar las cañas en zorras o carritos y/o llevar las mismas a las cámaras secadoras.
- 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 cortador: es el trabajador especializado que corta las brancadas para extender en largos o roscas en las prensas o laminadoras, y que no tiene máquina alguna bajo su atención o responsabilidad.
- Pesador de planchadas: es el trabajador que pesa la mercadería en planchadas y/o pallets y/o realiza el control final de salida de la mercadería del establecimiento con la responsabilidad correspondiente.
- Silero: es el trabajador que opera carga y descarga de silos y sistemas de distribución neumática para harina, sémola, semolín o productos terminados.
- Harinero: es el trabajador que abastece con harina, sémola, semolín, etc., la línea de transmisión que alimenta las máquinas de producción automáticas y/o semiautomáticas.
- Oficial elaborador de masa para pasta rellena: es el trabajador que tiene la operación y control de las máquinas (empastadora y laminadora) que producen el rollo de pasta laminada, incluyendo preparación del huevo más los agregados que correspondan según los tipos de masa. Evalúa el comportamiento de la masa en las máquinas formadoras, informa sobre las condiciones ambientales del sector y mantiene el orden y limpieza de máquinas y sector.
- Oficial tortelinador: es el trabajador responsable de operar y atender el funcionamiento de una línea de máquinas elaboradoras de producto fresco, controlando forma, siendo responsable de su merma. Alimenta con masa y relleno las mismas, mantiene el orden y limpieza de maquinarias y del

sector a su cargo, incluido sistema de transporte y retorno de masa; informa sobre características de la masa y del relleno.

– Oficial operador de marmita: es el trabajador que tiene a su cargo la ejecución de las siguientes tareas: realiza el traslado de materias primas para su cocción, carga en marmita todos los componentes de cocción, controla homogeneidad de cocción, temperatura, presión de vapor y final de cocción. Coloca cocción y jugo homogeneizado en bandejas que estén en óptimas condiciones higiénicas y éstas en los carros. Controla peso, pica y fracciona jamón y queso y traslada los carros al túnel de enfriado. Realiza el lavado de equipos y mantiene el orden y la limpieza del sector .. Comunica sobre anomalías del sector.

– Oficial preparador de rellenos: es el trabajador responsable del traslado de materias primas a su sector; opera y atiende el funcionamiento de las máquinas utilizadas en la preparación del relleno desde el armado de la picadora, pesado y picado de materias primas y semielaborados según fórmula.

– Oficial operador de carnicería: es el trabajador que tiene a su cargo la ejecución de las siguientes tareas: retira carne y panceta de cámara, los troza, controla el peso y luego los coloca en zorras y lleva las mismas al sector marmita. Retira zorras del sector lavado para repetir la operación. Lava trozadora. Mantiene el orden y limpieza del sector. Comunica sobre posibles anomalías de las materias primas.

– Oficial operador de verdulería: es el trabajador que tiene a su cargo la tarea de selección y despunte de verduras, lavado y pelado por máquina, control de peso y picado, transporte de verduras a sector marmita. Controla pesos de verduras a procesar. Mantiene el orden y limpieza del sector y máquinas.

– Oficial maquinista de envasado: es el trabajador/a que tiene bajo su responsabilidad un máquina de envasamiento automática o semiautomática que requiere pesado manual, con correcto conocimiento y práctica de su funcionamiento, responsabilizándose desde la colocación de la bobina hasta la puesta de los paquetes en bolsones, cajas y/o cajones. Se interpreta que en el caso de la maquinista no es su obligación colocar la bobina, pero es su responsabilidad verificar su correcta colocación.

– Oficial maquinista de envasado pastas rellenas: es el/la trabajador/a que tiene bajo su responsabilidad el control, operación y limpieza de hasta tres máquinas envasadoras automáticas, controlando peso y cantidad de envases. Con correcto conocimiento y práctica de funcionamiento, responsabilizándose desde la colocación de la bobina hasta el final de ciclo de envasado. Opera la carga y descarga de las pastas de los silos y es responsable de movimiento del producto terminado, desde el envasamiento hasta el depósito. Se interpreta que en el caso de la maquinista no es su obligación colocar la bobina, pero sí es su responsabilidad verificar su correcta colocación.

– Envasadores/as: son trabajadores/as que realizan una o más de las siguientes tareas manuales: envasado de fideos y/o harinas y/o sémola y/o pastas rellenas, en bolsitas y/o cajas y/o paquetes de hasta un kilo, controlando el buen estado de los envases, acondicionamiento en cajas o fraccionamiento, preparado de colas, pegado de etiquetas, preparado de envases, y cualquier otro tipo de envoltorio correspondiente a la sección envasado, opera máquina termocontraible, efectúa la estiba de cajas y/o bolsones, mantiene limpio su sector de trabajo.

- Conductor de camión con acoplado o semirremolque: es el trabajador con registro habilitante que conduce camiones con acoplado o semirremolque, propiedad de la empresa, para el transporte de harinas, sémola, fideos, etcétera.
  - Chofer de camión sin acoplado: es el trabajador con registro habilitante que conduce camiones sin acoplado propiedad de la empresa, para el transporte de harinas, sémola, fideos, etcétera.
  - Conductor de autoelevador: es el trabajador que tiene la responsabilidad de conducir y operar el autoelevador a su cargo, efectuando la carga y descarga de camiones, estiba de productos y todo el movimiento interno de mercaderías. Realiza los controles periódicos y reposición de: agua, aceite, combustible y verificación de neumáticos, necesarios para su correcto funcionamiento y preservación, incluyendo limpieza del autoelevador. Deberá tener registro habilitante de conductor cuando algunas de las tareas mencionadas se realicen en la vía pública.
  - Conductor de camioneta y/o automóvil: es el trabajador con registro habilitante que conduce camionetas y/o automóviles propiedad de la empresa para el transporte de harinas, sémolas, fideos y/o traslado de personal, realiza gestiones administrativas y/o compras, quedando eximido de responsabilidad en el manejo de dinero. Realiza los controles periódicos y reposición de agua, aceite, combustible y verificación de neumáticos del vehículo.
  - Analista de laboratorio: es el trabajador/a que efectúa análisis de control en el laboratorio del establecimiento y no posee título habilitante.
  - Oficial de pañol: es el trabajador que se desempeña dentro del pañol, teniendo a su cargo el cuidado y conservación óptima de uso de toda clase de herramientas y materiales. Lleva control cuantitativo de todos los elementos a su cargo e informa sobre el estado de existencias. Controla la entrega de materiales no retornables en cantidad y realiza el orden y limpieza del sector.
  - Operario de almacén: son los trabajadores que cargan y descargan, acarrear y estiban mercaderías, materias primas y/o cualquier otro material o elemento que se reciben en el establecimiento. Entregan y/o proveen a todos los sectores del establecimiento los elementos que le sean requeridos. Mantienen el orden y la limpieza del sector.
  - Medio oficial: cuando un trabajador/a de calificación ayudante sea designado/nista (\*) de envasado.
- (\*) Textual del original del Convenio Colectivo de Trabajo 142/90.
- Porteros: son los trabajadores que controlan las entradas y salidas del establecimiento del personal y/o vehículos.
  - Serenos: son los trabajadores que realizan exclusivamente tareas de vigilancia en el establecimiento.
  - Operarios de limpieza: es el trabajador/a que realiza la limpieza de todos los sectores del establecimiento, que incluye edificios e instalaciones.
  - Ayudantes de envasado menores de 18 años: son los trabajadores menores de edad que cumplen tareas complementarias de envasado. En caso de realizar otras tareas los empleadores obligados por el presente convenio darán estricto cumplimiento al art. 19 del presente convenio.

- Corredores y/o viajantes: son los trabajadores que se dedican a la actividad específica al servicio exclusivo de la empresa y en relación de dependencia. Las partes acordarán la forma de retribución, no pudiendo percibir el trabajador, como mínimo garantizado por todo concepto, un importe inferior al establecido para la categoría segunda de administrativo del presente convenio.
- Vendedor/a: son los/las trabajadores/as que tienen a su cargo la venta de mercaderías al público en mostrador en el establecimiento.
- Vendedor/a cobrador/a: son los/las trabajadores/as que tienen a su cargo la venta y cobranza de mercaderías al público en mostrador en el establecimiento.
- Repositor: es el/la trabajador/a que tiene a su cargo la tarea de reposición de las distintas variedades de fideos de los stands y/o establecimiento.

Personal administrativo:

- Categoría 1: cajeros, empleados principales, operadores/as de máquinas electrónicas de contabilidad, corresponsales, liquidadores/as de jornales.
- Categoría 2: ayudantes de contador, cuentacorrentista, facturista, secretarios/as de departamento, taquígrafos/as, auxiliares.
- Categoría 3: telefonistas, dactilógrafas/os, anotadores de ficheros y libros, fojistas.
- Categoría 4: ordenanzas, ascensoristas, cadetes/as y mensajeros/as. ayudantes de telefonistas.
- Categoría 5: menores de dieciocho años de edad que trabajan seis horas.

### **Escalafón por antigüedad**

**Art. 6** – Todos los/las trabajadores/as, sin distinción de edad y/o categoría, percibirán en concepto de escalafón por antigüedad, un incremento de acuerdo con la siguiente escala: el medio por ciento (0,5%) de cada año de antigüedad desde el primer hasta el quinto año de antigüedad y el uno por ciento (1%) desde el sexto año de antigüedad en adelante. Este incremento se aplicará sobre los salarios básicos con más el adicional del nueve coma uno por ciento (9,1%) previsto en el art. 31 del presente convenio. Para computar la antigüedad del/de la trabajador/a, a los efectos de este artículo, se tomará en cuenta todo el tiempo trabajado en el establecimiento, desde su primer ingreso, ya sea que haya prestado servicios en forma continua o alternada.

Ejemplo:

- Un año de antigüedad: medio por ciento (0,5%) más del total de sus remuneraciones.
- Dos años de antigüedad: uno por ciento (1%) más del total de sus remuneraciones.
- Tres años de antigüedad: uno y medio por ciento (1,5%) más del total de sus remuneraciones.
- Cuatro años de antigüedad: dos por ciento (2%) más del total de sus remuneraciones.
- Cinco años de antigüedad: dos y medio por ciento (2,5%) más del total de sus remuneraciones.

- Seis años de antigüedad: tres y medio por ciento (3,5%) más del total de sus remuneraciones.
- Siete años de antigüedad: cuatro y medio por ciento (4,5%) más del total de sus remuneraciones.

### **Reemplazo en categoría superior**

**Art. 7** – En los casos en que el personal deba reemplazar a otra categoría superior percibirá, durante dicho reemplazo, el salario asignado a la categoría del personal que reemplaza; al valor a ocupar su puesto habitual percibirá nuevamente la remuneración anterior a su movilización. Si el reemplazo alcanzara ciento cincuenta días de trabajo efectivo, continuado o alternado, el personal reemplazante obtendrá dicha categoría y percibirá el salario para la misma establecido, aun no desempeñando esa categoría. A los fines acumulativos de los días de reemplazo mencionados precedentemente, la empresa está obligada a entregar quincenalmente al personal reemplazante la constancia de la cantidad de días trabajados en categoría superior.

### **Aumento inmediato a personal ascendido**

**Art. 8** – Para el ascenso de categoría se tendrá en cuenta la antigüedad y/o aptitud del/de la trabajador/a ocupado/a que percibirá a partir de ese momento el salario de la nueva categoría a que fue asignado/a.

### **Descanso intermedio en jornada continua**

**Art. 9** – En todos los establecimientos fideeros en que el trabajo se realiza en forma continua, el personal gozará, en la mitad de la jornada, de treinta minutos de descanso dentro del horario legal de trabajo para ingerir algún alimento, sin que se disminuya su jornal o salario. El otorgamiento de este beneficio se hará en forma rotativa, dentro de un período máximo de dos horas, estando a cargo del empleador la organización en cada establecimiento. Durante este período no se reconocerá la diferencia de jornal o salario al reemplazante. Se aclara que en modo alguno implica una modificación a la jornada legal de trabajo.

### **Descanso mínimo y máximo en jornada discontinua**

**Art. 10** – En todos los establecimientos fideeros en que el trabajo se realiza en dos turnos discontinuos no podrá concederse a ningún trabajador/a un descanso intermedio inferior a dos horas ni superior a tres horas, entre un turno y otro, salvo expresa conformidad de ambas partes o situaciones de fuerza mayor.

### **Día del Trabajador de Pastas Alimenticias**

**Art. 11** – Los empleadores obligados por el presente convenio abonarán el día 22 de mayo de cada año, que se instituye Día del Trabajador de Pastas Alimenticias y se declara no laborable y con carácter obligatorio. Este día se deberá pagar, aun cuando coincida con día domingo o feriado. Para su liquidación se tendrá en cuenta lo dispuesto por el art. 155 de la Ley de Contrato de Trabajo. En los casos de acuerdo de parte entre trabajadores y empleadores, y que sea imprescindible trabajar, se deberán abonar los salarios con un incremento del doscientos por ciento (200%) (triple por todo concepto, incluido el feriado).

### **Higiene y seguridad en el trabajo**

**Art. 12** – A los efectos de obtener el mayor grado de prevención y protección de la vida e integridad física de los trabajadores, se adoptarán, por parte empresaria, las normas técnicas y medidas sanitarias precautorias a efectos de prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos profesionales en 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 se deberá dar cumplimiento a las siguientes medidas fundamentales, acorde con las reglamentaciones actualmente vigentes y con las normas básicas referidas en la Ley 19.587:

1. Higiene: a) Características del diseño de las plantas industriales, establecimientos, locales centros y puestos de trabajos.

b) Factores físicos, químicos en especial referidos a los siguientes puntos: cubaje, ventilación, carga térmica, presión, humedad, iluminación, ruidos, vibraciones y radiaciones ionizantes. Los salones de máquinas, de secación, así como también toda otra dependencia, deberán ser amplios, aireados, limpios y en perfecto estado de conservación e higiene, debiendo ofrecer comodidades para trabajar.

c) Baños y vestuarios: en todos los establecimientos donde no existan, se harán baños y vestuarios separados para el personal de ambos sexos, con las comodidades correspondientes. Los vestuarios deberán contar con el máximo de higiene y se le proporcionará a cada personal roperitos o compartimientos individuales, a los fines de preservar del polvillo, harinas, etc., la ropa de calle.

d) Comedor para el personal: de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, los empleadores instalarán comedores con la amplitud y comodidad necesarias. En todos los casos en que las necesidades así lo aconsejen, se habilitarán lugares adecuados para que el personal los utilice para comer en los horarios de descanso.

2. Seguridad: a) Instalaciones, artefactos accesorios, útiles y herramientas, su ubicación y conservación de acuerdo con las técnicas más modernas.

b) Protección de máquinas en las instalaciones respectivas.

c) Protección en las instalaciones eléctricas.

d) Equipos de protección individual, adaptados a cada tipo de industria o tareas.

e) Identificación y rotulado de sustancias nocivas y señalamientos de lugares peligrosos.

f) Prevención y protección contra incendios y siniestros.

g) Los montacargas, ascensores colocados en los establecimientos que no estuvieran funcionando, deberán ponerse en marcha siempre que causas de fuerza mayor debidamente comprobadas, no lo impidieran, obligándose el empleador a agotar todos los recursos a los fines de que dichos implementos de trabajo funcionen a la brevedad.

h) Instalación botiquín primeros auxilios: todas las empresas tienen la obligación de colocar en lugar visible un botiquín de primeros auxilios con los implementos indispensables para prestar ayuda inmediata al personal que necesite la misma con urgencia.

i) Salita de emergencia: de acuerdo con la legislación vigente deberán instalar una salita de emergencia para atender a los accidentados y a los enfermos, dotadas de los elementos necesarios a los fines del cumplimiento eficiente.

j) Las empresas entregarán los equipos protectores en las secciones que corresponda al personal que por sus funciones específicas lo necesite, tales como: delantal de amianto, ropa impermeabilizada al personal que trabaje bajo la lluvia (conductores de vehículos, sus ayudantes, ayudantes de patios, etc.), máscaras antiparras, etc., a los fines de preservar la salud de los obreros contra los calores, las lluvias, polvillo, etc., de acuerdo con las disposiciones vigentes.

3. Servicios médicos preventivos: se propenderá al examen médico preocupacional. Las partes se obligan a estimular y desarrollar una aptitud positiva, a través tanto de la organización empresaria como de la organización sindical, con respecto a la prevención de accidentes o de enfermedades que guarden relación de causa a efectos con la actividad laboral y finalmente cumplir una política de capacitación y formación profesional en todos los niveles.

### **Accidentes de trabajo y enfermedad profesional**

**Art. 13** – En caso de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional previstas por las normas legales pertinentes durante el período que ellas establezcan como responsabilidad empresaria, el trabajador afectado percibirá sus salarios íntegros.

### **Accidente y enfermedades inculpables**

**Art. 14** – Los accidentes y enfermedades inculpables promoverán las responsabilidades de obligatoriedad para la empresa que las normas legales establezcan.

### **Entrega de ropa de trabajo sin cargo**

**Art. 15** – Todos los establecimientos entregarán a su personal, sin cargo alguno cada doce meses dos equipos completos de ropa de trabajo, conforme a las características de la sección' donde se desempeña el trabajador y únicamente se entregará un par de calzado de seguridad por año para el personal que se desempeñe en mantenimiento. Si la empresa se encontrara imposibilitada por causa de fuerza mayor para efectuar dichas entregar dentro del plazo establecido, deberá entregar a todo su personal bajo recibo, el importe equivalente a dos equipos y del calzado cuando corresponda a los efectos que cada trabajador proceda a la adquisición de los mismos, debiendo concurrir al trabajo munido de la vestimenta y el calzado que disponga la empresa y con su boleta de compra correspondiente dentro de los quince días de la fecha de haberle sido entregado su importe efectivo. Se aclara que la ropa de trabajo a entregar deberá ser fuerte y resistente a los fines de soportar el uso por el período establecido. A todo el personal que ingrese a un establecimiento deberá entregársele los dos equipos y el calzado cuando corresponda o su importe en efectivo dentro de los quince días de su ingreso. Queda establecido que la vestimenta de trabajo y el calzado es de propiedad del empleado hasta los doce meses de su entrega, pasado dicho plazo la empresa está obligada a entregar otros equipos de ropa y calzado cuando corresponda sin que el trabajador esté obligado a devolver los usados.

Queda establecido que la vestimenta de trabajo se compondrá de uniformes reglamentarios como ser: mameluco, pantalón, camisa, guardapolvo con o sin delantal, gorros adecuados, conforme los tipos y cantidad de prendas que las empresas tienen establecidas o establezcan en sus respectivos establecimientos. El trabajador está obligado a usar la vestimenta y el calzado durante las horas de

trabajo debiendo presentarse con los mismos en perfecto estado de higiene y cuidar su conservación correcta. El reemplazo total o parcial del uniforme aludido que resulta necesario antes del período de doce meses correrá por cuenta exclusiva del trabajador/a. En todos los casos la entrega de vestimenta y calzado será certificada por constancia por duplicado, el original queda en poder de la empresa firmado por el trabajador; y el duplicado queda en poder del trabajador, firmado por la empresa.

### **Guardería infantil o salas maternales**

**Art. 16** – Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos descansos de media hora cada uno para amamantar a su hija en el transcurso de la jornada de trabajo. En los establecimientos donde presten servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación correspondiente, el empleador deberá habilitar guardería infantil y sala maternal hasta la edad y en las condiciones que dicha reglamentación establezca.

**Art. 16 bis** – Los empleadores y empleadoras podrán cumplir con el Decreto 144/2022, reglamentario del art. 179 de la LCT de la forma allí estipulada, u optando por el pago de una suma dineraria no remunerativa en concepto de reintegro de gastos de guardería o trabajo de cuidado de personas, debidamente documentados.

El monto a reintegrar en concepto de pago por guardería o trabajo de asistencia y cuidado no terapéutico de personas debidamente acreditado (conforme pauta que se describe más abajo), será equivalente a:

-El CUARENTA POR CIENTO (40%) del salario mensual correspondiente a la categoría 5ta de Empleados Administrativos del CCT 142/90 de la Tabla A; o al monto efectivamente gastado en caso de que este sea menor.

En los Contratos de Trabajo a Tiempo Parcial, el monto a reintegrar será proporcional.

El reintegro de gastos debidamente documentados se abonará respecto de aquellos menores a cargo con edad entre 45 días y 3 años y 364 días. Solamente se podrá continuar abonando el beneficio respecto de aquellos menores a cargo, que cursaran en una institución educativa habilitada, y que alcanzaran la edad de 4 años entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de dicho año. En estos casos se extenderá la asignación hasta la finalización del ciclo lectivo en curso, y en ningún caso más allá del 31 de diciembre.

El beneficio será de aplicación respecto de aquellos establecimientos dónde presten tareas CIEN (100) personas o más, independientemente de las modalidades de contratación.

Tratándose el presente beneficio de un reintegro de gastos, el mismo se devenga al momento de la correcta acreditación mediante:

- 1) **INSTITUCIÓN EDUCATIVA:** Factura / Recibo en forma legal, emitido por una institución habilitada por autoridad nacional o local a nombre del/de la beneficiario/a.
- 2) **TRABAJO DE CUIDADO DE PERSONAS:** Alta de AFIP, recibo de sueldo y formulario VEP mensual en caso de contratación bajo el régimen de “Asistencia, Acompañamiento y Cuidado de Personas” p/ el personal de casas particulares.

La o el empleador podrá requerir a la persona beneficiaria **una declaración jurada, cuyo original será entregado al empleador**, a fin de verificar que el reintegro no se encuentre cubierto total o parcialmente por el empleador de su cónyuge, conviviente o progenitor.

\*Modificación realizada bajo expediente: **EX-2023-116786490- -APN-DGD#MT**, obrante en el **RE-2023-116786284-APN-DGD#MT** (pendiente de homologación)

#### **Descanso anual por licencia**

**Art. 17** – Los empleadores darán cumplimiento a las normas legales vigentes en los casos de períodos de vacaciones anuales, en tiempo y forma como aquellas reglamenten.

#### **Notificación por cambio de domicilio**

**Art. 18** – Todo cambio de domicilio deberá ser comunicado por el trabajador a su empleador dentro de las cuarenta y ocho horas de producido. Mientras el trabajador no comunique cambio de domicilio alguno, se considerarán válidas las comunicaciones dirigidas al último domicilio registrado.

#### **IV. Condiciones especiales de trabajo**

##### **Igual tarea igual trabajo**

**Art. 19** – El personal femenino mayor de edad y los menores de ambos sexos que trabajen en la industria, percibirán un salario igual al de los trabajadores mayores cuando realicen la misma tarea sin excepciones.

##### **Peso máximo a transportar personal femenino**

**Art. 20** – El personal femenino no podrá transportar ni arrastrar pesos mayores a veinte kilogramos. Cuando la trabajadora acredite mediante certificación médica su estado de embarazo y por recomendación del médico tratante deba realizar tareas acordes con su estado, la empresa, a través de su servicio médico, constatará y le asignará tareas acordes.

##### **Peso máximo a transportar personal masculino**

**Art. 21** – El personal masculino mayor de edad, no podrá transportar, ni arrastrar pesos superiores a cincuenta kilos, cuando se trate de bolsas de harina y/o fideos, y de cuarenta kilos cuando sean cajas o cajones.

##### **Reconocimiento de la competencia técnica**

**Art. 22** – Los trabajadores de ambos sexos mayores de edad o menores de edad, que realicen más de una tarea especializada o no, percibirán el salario o jornal asignado a la categoría superior de las que desempeñen en su labor.

##### **Menores que pasan a la mayoría de edad**

**Art. 23** – Los menores de dieciocho años de edad de ambos sexos que pasan a la mayoría de edad o se emancipen, percibirán inmediatamente el salario establecido para mayores en sus respectivas

categorías ya los efectos de establecer sus nuevas remuneraciones deberán tener en cuenta la antigüedad adquirida en las empresas desde su ingreso.

### **Tareas peligrosas o insalubres**

**Art. 24** – Sin perjuicio de las normas legales vigentes, queda prohibido ocupar personal menor de edad de ambos sexos y personal femenino mayor de edad en trabajos que revistan carácter penoso, peligroso o insalubre. (arts. 191 y 176, L.C.T.). También queda establecido que el personal masculino mayor de edad no estará obligado a realizar trabajos que revistan carácter peligroso o insalubre.

### **Ocupación de menores**

**Art. 25** – Las empresas obligadas por el presente convenio, no ocuparán trabajadores menores de dieciocho años de edad en un número mayor de treinta por ciento (39%) sobre los primeros veinte trabajadores que integran su personal y no más de diez por ciento (10%) sobre el excedente de veinte trabajadores. Los menos de catorce y quince años de edad no podrán trabajar, bajo concepto alguno, más de seis horas diarias.

### **Libreta sanitaria**

**Art. 26** – Para la obtención y/o renovación de la libreta sanitaria, el empleador determinará el día en que dicho trámite deba ser realizado y convendrá el cambio de turno (cuando el establecimiento trabaje habitualmente más de un turno diario), que permita al trabajador obtener el documento y cubrir la jornada habitual de trabajo. En los casos que no sea posible la modificación de turnos el empleador abonará hasta un máximo de cuatro horas de trabajo y en todos los casos los gastos que ocasione la obtención de la libreta sanitaria.

### **Mensualización del personal jornalizado**

**Art. 27** – Cuando de común acuerdo se convenga convertir en mensual los salarios diarios del personal jornalizado, éste se multiplicara por veinticinco 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.

### **Mantenimiento de mayores beneficios y anulación de acuerdos de beneficios inferiores**

**Art. 28** – Este convenio no afecta contratos verbales, escritos o tácitos que otorguen o reconozcan beneficios superiores a los trabajadores de la Industria, actualmente en vigencia dentro de su zona de aplicación, así como también otra mejora que se le haya reconocido al personal hasta la fecha superior al presente convenio. Así mismo anulará automáticamente con su vigencia toda contrato verbal, escrito o tácito, personal o colectivo que exista dentro de su jurisdicción con beneficios inferiores a los establecidos en la presente convención laboral.

### **Anulación de acuerdos de beneficios inferiores**

**Art. 29** – El presente convenio anula automáticamente con su vigencia, todo contrato verbal o escrito, personal o colectivo, que exista dentro de su ámbito de aplicación con condiciones inferiores a las establecidas.

## Responsabilidades recíprocas

**Art. 30** – El sector laboral se compromete a colaborar con sus respectivas empresas en los siguientes objetivos:

- a) En la campaña para reducir los accidentes de trabajo.
- b) En hacer llegar a la parte empresaria las sugerencias tendientes a mejorar la eficiencia de las maquinarias y equipos productivos.
- c) A mantener una comunicación permanente a los efectos antes expuestos.

## V. Salarios, condiciones de trabajo y beneficios sociales

### Tabla de salarios básicos

**Art. 31** – Los sueldos y salarios de la tabla han sido calculados de acuerdo con el régimen del denominado “sábado inglés” igual al que rige en algunas provincias del país en función de lo cual, y con el objeto de uniformar los salarios y sueldos de la actividad en todo el país, deberán ser incrementados con el nueve coma uno por ciento (9,1%) al solo efecto de la liquidación de salarios en todos los establecimientos comprendidos en la presente convención colectiva. Las liquidaciones efectuadas en las formas establecidas precedentemente, no significa en modo alguno, modificar la jornada legal de trabajo vigente en la jurisdicción de aplicación del presente convenio.

Calificación profesional

Jornal/hora

(A)

Por

día

(A)

Mensual

(A)

1. Capataz o encargado general

6.681

53.448

1.336.200

2. Encargado de turno o encargado de sección

6.067

48.536

1.213.400

3. Oficial mecánico, electricista, electromecánico, oficial sala de máquinas, oficial de equipos de líneas automáticas y/o semiautomáticas de proceso continuo, oficial herrero, plomero, cañista, soldador ajustador, conductor de camión con acoplado o semirremolque.

5.720

45.760

1.144.000

4. Oficial maquinista de línea automática y semiautomática. Oficial maquinista, foguista matriculado, oficial mantenimiento de moldes.

5.305

42.440

1.061.000

5. Oficiales: empastador, cilindrero, sobador, secantero, cortador, moñitero, nidero, fucillero, extendedor de roscas, extendedor de largos, tortelinador, operador de marmita, carpintero, albañil, pintor, conductor de camioneta y/o automóvil, conductor de auto elevador, silero, analista de laboratorio, oficial maquinista de envasado pastas rellenas, conductor de camión sin acoplado, oficial elaborador de masa para pasta rellena. Pesador de planchadas. Maquinista de envasado.

4.951

39.608

990.200

6. Medio oficial, medio oficial de mantenimiento, sereno, portero, repositor, vendedor/a y cobrador/a, engrasador preparador/a de pedidos, operador de carnicería, operador de relleno, operador de verdulería, pañolero.

4.468

35.744

893.600

7. Ayudante maquinista de envasado, operario de almacén, harinero, vendedor/a de mostrador.

4.439

35.512

887.800

8. Ayudantes y envasadores/as mayores de 18 años.

4.324

34.592

864.800

A los seis meses.

4.405

35.240

881.000

Al año de antigüedad

4.439

35.512

887.700

9. Operario/a de limpieza.

4.324

34.592

864.800

10. Ayudantes envasadores menores de 18 años.

14 años de edad – 6 horas diarias.

2.640

15.840

396.000

15 años de edad – 6 horas diarias.

2.657

15.943

398.550

16 años de edad – 6 horas diarias.

2.806

16.836

420.900

17 años de edad – 6 horas diarias.

2.921

17.526

438.150

16 años de edad – 8 horas diarias.

2.806

22.448

561.200

17 años de edad – 8 horas diarias.

2.921

23.368

584.200

11. Empleados administrativos.

Primera categoría

1.244.960

Segunda categoría

1.126.075

Tercera categoría

981.310

Cuarta categoría

848.480

Quinta categoría

739.520

### **Salarios básicos según capacidad instalada de producción**

**Art. 31 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 1.500 toneladas mensuales de fideos secos, los salarios básicos se incrementarán 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, quedara encuadrada como Categoría C. Provisoriamente la remuneración básica de los trabajadores de las empresa de la Categoría C, se incrementara con el mismo porcentaje que el

previsto para las empresas de Categoría B, quince por ciento (15%). Cualquier incremento futuro que establezca incrementos o categorías salariales diferenciales (es decir, que no se apliquen por igual a todas las empresas a las que se les aplica el Conv. Colect. de Trab. 142/90), 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. 142/90, 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 CCT, 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 “a cta. De futuros aumentos”, “adicional empresa”, “bonificación empresa”, “presentismo especial empresa” o similares. En caso de dudas o reclamos respecto de la absorción o no de determinados adicionales, la cuestión será resuelta por la paritaria de interpretación del CCT 119/90 (Ley 14.250 arts. 14 y 15).

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

### **Salario adicional**

**Art. 32** – El personal menor de 18 años de edad de ambos sexos y personal femenino mayor de edad, ocupado en el empaquetado de harina. sémola o semolín en envases de medio kilo y de un kilo, y/o fraccionamiento de fideos en paquetes o bolsones de cinco kilos o más, tendrá como porcentaje adicional un cinco por ciento (5%) de diferencia entre el jornal de operario de ingreso y el de oficial tradicional y lo que resulte se multiplicará por las horas trabajadas en dicho empaquetado.

### **Licencias especiales**

**Art. 33** – a) Por nacimientos de hijos/as: dos días corridos, en caso que uno de ellos coincida con el día domingo y/o feriado, se otorgará un día más adicional.

b) Por fallecimiento de cónyuge o la persona con quién estuviese unida en concubinato, de padres o hijos, cuatro días corridos.

c) Por fallecimiento de hermanos o padres políticos, un día.

d) Por mudanza de domicilio, un día cada dos años.

e) Por exámenes en establecimientos educacionales de enseñanza media o universitaria oficiales o en aquéllos autorizados, los empleadores comprendidos en el presente convenio, abonarán dos días corridos por cada examen que deban rendir, con un máximo de doce días en año calendario.

f) Por matrimonio, catorce días corridos.

### **Licencia para dadores de sangre**

**Art. 34** – A los dadores de sangre que están o no inscriptos en los registros de salud pública, se les reconocerá el pago del jornal correspondiente al día que faltare a su trabajo para cumplir con esa finalidad, para tener derecho a este beneficio el trabajador deberá dar aviso previo y presentar posteriormente el certificado expedido por la autoridad sanitaria y sólo será pago hasta un máximo de dos veces al año.

### **Licencia por maternidad**

**Art. 35** – Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco días anteriores al parto y hasta los cuarenta y cinco días después del mismo. Sin embargo, la trabajadora podrá optar porque se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser menor a treinta días, el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa días.

La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador a partir del tercer mes con presentación de certificado médico, donde conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador.

### **Asignación por servicio militar**

**Art. 36** – Los empleadores comprendidos en el presente convenio, abonarán a los trabajadores que deban cumplir con el servicio militar obligatorio, una gratificación de carácter no remunerativo de ciento veinte por ciento (120%) del salario básico de convenio para la categoría ayudante a ingreso, incluyendo el nueve coma uno por ciento (9,1%) durante el período que preste servicios, en un todo de acuerdo con lo estipulado en el art. 214 de la Ley de Contrato de Trabajo.

### **Feridos nacionales**

**Art. 37** – En los días feriados nacionales, rigen las normas legales sobre el descanso dominical. En dichos días los trabajadores que no gozaren de la remuneración respectiva, percibirán el salario correspondiente a los mismos, aún cuando coincidan con día domingo.

En caso de que presten servicios en tales días, percibirán además del cobro del día feriado, las horas trabajadas con un adicional del ciento por ciento (100%). En aquellos establecimientos que rijan beneficios superiores, se mantendrá dicha modalidad.

### **Bonificación por asistencia y puntualidad**

**Art. 38** – Todos los trabajadores sin distinción de edad, sexo, o categoría tendrán derecho al premio por asistencia y puntualidad quincenal de acuerdo con la siguiente escala:

a) Sin falta: el diez por ciento (10%) del total de su remuneración.

b) Medio día de falta: el cinco por ciento (5%) del total de su remuneración

c) Un día de falta: el dos y medio por ciento (2,5%) del total de su remuneración.

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.

### **Reintegro por comidas**

**Art. 39** – 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%).

### **Entrega mensual de mercadería al personal**

**Art. 40** – El personal de todos los establecimientos industriales y comerciales comprendidos en el presente convenio, sin distinción de edad, sexo, o categoría, tendrán derecho a adquirir mensualmente para el consumo familiar hasta la cantidad de cinco kilos de fideos o pasta seca rellena deshidratada, a su elección que fabrique o comercialice el establecimiento donde trabaja. En tal sentido el precio que deberá abonar el trabajador será de acuerdo con el tipo de producto que adquiera: para el fideo denominado “Comunes” será el mismo de la harina puesta en fábrica más un cincuenta por ciento (50%) de dicho costo, para el fideo denominado “Especiales” será el mismo de la harina puesta en fábrica más un ochenta por ciento (80%) de dicho costo y para las pastas rellenas-deshidratadas será el costo de la materia prima utilizada en el producto más un ochenta por ciento (80%) de dicho costo. Queda perfectamente establecido que el total que cada trabajador podrá adquirir del establecimiento donde trabaja en estas condiciones son cinco kilos mensuales de fideos a su elección, pudiendo adquirir mayor cantidad a la establecida de común acuerdo entre las partes en cuyo caso abonará el menor precio de venta que el establecimiento facture al comercio mayorista.

### **Trabajo nocturno**

**Art. 41** – En los establecimientos en que se trabaje en horarios continuos, y que el personal cumpla tareas entre las 21.00 y 6.00 horas, se aplicará lo dispuesto por las Leyes 11.544 y 20.744 y modificatorias.

### **Incorporación familiar**

**Art. 42** – En caso de fallecimiento o incapacidad total y permanente del trabajador/a, las empresas podrán dar prioridad de incorporación al cónyuge o hijos, siempre que éstos reúnan las condiciones mínimas de ingreso que cada establecimiento determina.

### **Régimen de consulta e información**

**Art. 43** – Las partes intervinientes del presente convenio se comprometen en el futuro a analizar la implementación de mecanismos, información y consulta, para la mejor adecuación de las normas legales vigentes.

## **VI. Representación gremial**

### **Constitución Comisión Paritaria de Interpretación**

**Art. 44** – De conformidad a las disposiciones contenidas en la Ley 14.250 y sus respectivas reglamentaciones, las partes intervinientes convienen la constitución de una Paritaria de Interpretación del presente convenio, integrada por tres titulares y dos suplentes de cada sector, y su funcionamiento se ajustará estrictamente a las prescripciones de la legislación vigente sobre la materia. Las partes se comprometen a elevar a la autoridad de aplicación la nómina de sus representantes dentro de los quince días de la homologación de la presente convención laboral.

### **Delegados gremiales**

**Art. 45** – Los delegados gremiales ejercen en los lugares de trabajo la siguiente representación:

- a) De los trabajadores ante el empleador, ante las autoridades administrativas del trabajo y ante la entidad gremial a la que pertenecen.
- b) De la entidad gremial ante el empleador y ante los trabajadores.

El número de delegados gremiales en cada establecimiento será de acuerdo con el número de trabajadores:

- De cinco a cincuenta trabajadores, un delegado.
- De cincuenta y uno a cien trabajadores, dos delegados.
- De ciento uno en adelante un delegado más por cada cien trabajadores que excedan el cien a los que deberán adicionarse los establecidos en el inciso anterior.

Las empresas acuerdan facilitar el accionar de los representantes gremiales para el libre cumplimiento de sus funciones específicas.

- a) Las empresas se reunirán con los delegados toda vez que lo requieran los temas a concretar, así mismo en caso excepcional en que la importancia, carácter o gravedad de los problemas a plantearse requieran un plazo lógico de estudio o análisis.
- b) Las empresas y demás empleadores obligados por el presente convenio autorizan al sindicato a colocar en cada establecimiento comunicados, notas para información de todo el personal comprendido en el presente convenio. A dichos fines las empresas instalarán en cada establecimiento una cartelera, la que se destinará exclusivamente para la actividad sindical.

### **Crédito de horas gremiales**

**Art. 46** – De conformidad con lo normado en el art. 44, inc. e), de la Ley 23.551, los delegados previstos por el art. 45 del presente convenio colectivo, tendrán un crédito laboral de ocho horas

por mes y por delegado. Este crédito de horas se aplicará a las reuniones que se lleven a cabo fuera del establecimiento, convocadas por la entidad sindical y notificados por escrito a la empresa con una anticipación no menor de cuarenta y ocho horas y que se realicen dentro de su horario normal de trabajo.

### **Pago jornales integrantes Comisión Paritaria**

**Art. 47** – La empresa donde presta servicios el trabajador integrante de la Comisión Paritaria gremial, abonará los jornales correspondientes a los días que no trabaje por cumplir con su cometido y cuando su presencia conste en el acta respectiva.

## **VII. Disposiciones especiales**

### **Reconocimiento gremial recíproco**

**Art. 48** – Constituyendo la agremiación una actividad lícita contemplada por las leyes en vigencia, cuyos objetivos principales en la defensa de los derechos e intereses profesionales de sus representados, es de importancia fundamental que las entidades empresarias y trabajadoras no se vean dificultadas en acción social por obstáculos que coarten o disminuyan su representatividad gremial, a tal efecto la Federación de Industriales Fideeros de la República Argentina y la Cámara Gremial de Fideeros de Buenos Aires, reconocen formalmente al Sindicato de Trabajadores de la Industria de Pastas Alimenticias, con sede en Belgrano N° 4280, de la Capital Federal, como única entidad gremial representativa de los trabajadores de Pastas Alimenticias ocupados en los establecimientos de la Capital Federal y todos los partidos del Gran Buenos Aires conforme a su personería gremial N° 29 y Res. ministeriales 1.037/64 y 38/66 y las que produzcan en el futuro la autoridad de aplicación competente, y se comprometen a mantener con dicha entidad gremial, exclusivamente, toda relación o tratativa vinculada con el personal de la actividad de que se trata; y por su parte el Sindicato de Trabajadores de la Industria de Pastas Alimenticias reconoce como únicas entidades empresarias representativas de las empresas fideeras en orden nacional y local respectivamente.

### **Cuota gremial mensual**

**Art. 49** – Las empresas obligadas por el presente convenio retendrán a todo trabajador afiliado al sindicato, en concepto de cuota gremial mensual, un décimo por ciento (0,10%) del total de sus remuneraciones percibidas.

### **Aporte del trabajador mensual**

**Art. 50** – Las empresas obligadas por el presente convenio, retendrán a todos los trabajadores beneficiarios de esta convención colectiva de trabajo, el dos por ciento (2%) del total de sus remuneraciones que por cualquier concepto perciban. Del importe total que se recaude por este concepto se destinará el setenta por ciento (70%) a beneficios sociales y hasta el treinta por ciento (30%) a la administración sindical en un todo de acuerdo con lo resuelto en la Asamblea General de fecha 23/8/66.

### **Contribución empresaria mensual**

**Art. 51** – Las empresas obligadas por el presente convenio, contribuirán al Sindicato con el dos por ciento (2%) mensual del total que abonen a los trabajadores en concepto de remuneraciones del

importe total que se recaude por este concepto se destinará el setenta por ciento (70%) a beneficios sociales y hasta el treinta por ciento (30%) a la administración de esta gestión.

\*Modificación realizada bajo **EX-2025-58294039-APN-DGDYD#JGM**, obrante en el **RE-2025-58293867-APN-DGDYD#JGM** (pendiente de homologación).

### **Aportes y contribuciones de obra social**

**Art. 52** – Las empresas obligadas por este convenio darán cumplimiento a todo lo dispuesto por la Ley de Obras Sociales en vigencia en lo referente a aportes y contribuciones que allí se establecen.

### **Normas de remisión de aportes, contribuciones, cuotas e información complementaria**

**Art. 53** – Las empresas obligadas por el presente convenio, depositarán los importes que correspondan a los aportes, contribuciones y cuotas mensuales sindicales y de obra social, dentro de los primeros quince días corridos del mes siguiente que se devengaron, mediante boletas de depósito bancario que suministra el Sindicato. Juntamente con los ejemplares de las boletas de depósitos bancarios, una sindical y otra de obra social, las empresas remitirán una planilla que también suministrará el sindicato, en la que se detallará el apellido y nombre del trabajador por orden alfabético, el total de remuneraciones percibidas en el mes que se liquida y los distintos porcentajes de aporte, contribuciones y cuotas mensuales sindicales y de obra social.

### **Compromiso gremial**

**Art. 54** – La organización gremial signataria del presente convenio se compromete a destinar los porcentajes antes mencionados sobre aportes y contribuciones en obras de carácter social y cultural en beneficio de sus afiliados y familiares directos. Así como también a mantener y acrecentar el actual plan de beneficios solidarios y sociales que tiene en vigencia, tales como subsidios por incorporación al servicio militar, subsidio por enfermedad prolongada, subsidio por fallecimiento del afiliado, del cónyuge, de hijos, de padres, trámites y adelantos jubilatorios y plan recreativo y de turismo.

**Expte. 834.440/88**

**Buenos Aires, 13 de noviembre de 1990**

VISTO: la convención colectiva de trabajo celebrada entre el Sindicato de Trabajadores de la Industria de Pastas Alimenticias con la Cámara de Industriales Fideeros de Buenos Aires, con ámbito de aplicación establecido respecto de los trabajadores de la industria fideera y afines (rama pastas secas) y territorial para la Capital Federal y los siguiente 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 término de vigencia fijado desde el 1 de junio de 1990 hasta el 31 de mayo de 1992, y ajustándose la misma a las determinaciones de la Ley 14.250 (t.o. Dto. 108/88) y su Dto. reglamentario 199/88, el suscripto, en su carácter de director de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, homologa dicha convención conforme a lo autorizado por el art. 10 del Dto. 200/88.

Ello, sin perjuicio de que las partes signatarias procedan a cumplimentar las recomendaciones formuladas a fs. 106/106 vta. por la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Por tanto, por donde corresponda tómesese razón y regístrese la convención colectiva de trabajo obrante a fs. 83/103. Cumplido, vuelva al Departamento de Relaciones Laborales N° 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 tomen 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, 58, de la Ley 23.551; 4 y 24 del Dto. 467/88).

**Buenos Aires, 14 de noviembre de 1990**

De conformidad con lo ordenado precedentemente, se ha tomado razón de la convención colectiva de trabajo obrante a fs. 83/103, quedando registrada bajo el N° 142/90.

ACUERDO 627/06

Buenos Aires, 12 de junio de 2006

B.O.: 17/10/06

Sindicato de Trabajadores de la Industria de Pastas Alimenticias.