

CONVENIO COLECTIVO 152/91  
Aguas Gaseosas

En la ciudad de Buenos Aires, a los 20 días del mes de noviembre de mil novecientos noventa, siendo las 16 horas, comparecen en el MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DIRECCIÓN NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO ANTE MI, Lic. Margarita S. Ferreyra Presidente de la Comisión Negociadora de Renovación de la Convención colectiva de Trabajo N° 114/75, según Disposición D.N.R.T. N° 344/88 obrante a fs. 122/124 del Expediente N° 838 964/88, los Sres. Juan RACCHINI, Onofre DEL ISO, Mario ZARATE y José; BLANCO OZON, en representación de la FEDERACIÓN ARGENTINA DE TRABAJADORES DE AGUAS GASEOSAS por el sector sindical y los Sres. Enrique MONTAGNA, Ricardo KENNEDY, Juan C. MARIANI, y Héctor ABEIJON, en representación de la CÁMARA ARGENTINA DE LA INDUSTRIA DE BEBIDAS SIN ALCOHOL, los Sres. César GAJANI, Héctor E. PÉREZ, Natalio E. TASSARA y Dionisio ÁLVAREZ en representación de la FEDERACIÓN ARGENTINA DE INDUSTRIA DE AGUAS GASEOSAS.

Por el sector empresario, quienes de conformidad con los términos de las leyes 14250 (T.O. D. 108/88) y 23546 y los artículos 2° y 3° del Decreto 200/88 y a los efectos de suscribir el texto ordenado de la nueva Convención Colectiva de Trabajo aplicable a la industria de Aguas Gaseosas, Bebidas sin Alcohol y Jugos Concentrados como resultado del Acta-Acuerdo firmada el veinte de Noviembre de Mil novecientos noventa, el cual constará de las siguientes cláusulas:

## **TÍTULO I**

### **SECCIÓN PRIMERA**

Art. 1 - Entre la Federación Argentina de Trabajadores de Aguas Gaseosas (F.A.T.A.G.A.), por una parte, y la Federación Argentina de la Industria de Aguas Gaseosas y Bebidas sin Alcohol, la Cámara Argentina de la Industria de Bebidas sin Alcohol (C.A.D.I.B.S.A.) y la Cámara Argentina de la Industria y Exportación de Jugos de Manzanas, peras y afines (C.I.N.E.X.) por la otra, se conviene en celebrar la presente convención colectiva de trabajo.

Art. 2 - La presente Convención Colectiva será de aplicación a la relación laboral entre los trabajadores y empleadores mencionados en los artículos 3° y 4°, en el ámbito de la República Argentina, sea que el Contrato de Trabajo se haya celebrado en el país o fuera de él, en cuanto se ejecute en su territorio, salvo aquellas cláusulas exclusivamente para la Rama Jugos Concentrados en las que se especifica expresamente limitación territorial a las Provincias de Neuquén y Río Negro.

Art. 3 - Las disposiciones de esta Convención Colectivas serán aplicables al siguiente personal: obreros, empleados administrativos, repartidores, choferes repartidores, ayudantes de repartidores, ayudantes de choferes repartidores, suplentes de choferes repartidores y/o listeros de la Rama Soda, personal de promoción, personal de máquinas expendedoras, en tanto los mencionados presten servicios bajo relación de dependencia en los establecimientos o administraciones de las empresas que tengan como actividad principal la elaboración, comercialización y/o distribución (llámense depósitos o concesionarios) de

aguas gaseosas y/o minerales, soda en botellas, soda en sifones, bebidas sin alcohol, jugos de fruta, jugos desoja, cremogenados, sus concentrados y/o aceites esenciales.

De la enumeración precedente se encuentran expresamente excluidos los gerentes, subgerentes, jefes, secretarios, supervisores con personal a cargo, supervisores y productores de venta de la Rama Soda, capataces y subcapataces generales en todas las ramas, capataces y subcapataces en las Ramas Bebida y Soda, técnicos y profesionales universitarios en la Rama Jugos Concentrados como así también a toda otra persona que en razón de categoría y/o funciones en la empresa tenga a su cargo la supervisión de las tareas de otro personal y/o acceso a información calificada y/o reservada y/o confidencial y/o secreta de la empresa.

Art. 4 - Serán considerados empleadores a todos los efectos que surjan de la presente Convención Colectiva las personas físicas o jurídicas de la industria de aguas gaseosas, soda en botellas, soda en sifones, bebidas sin alcohol, aguas minerales, jugos de fruta, jugos de soja, aceites esenciales, cremogenados y sus concentrados, propietarios o no de establecimientos (llámense depósitos o concesionarios) en los cuales se fabriquen o expendan los productos mencionados en el Artículo anterior, como así también las empresas o personas dedicadas como actividad principal a la distribución, transporte, venta y/o reventa de dichos productos.

## **SECCIÓN SEGUNDA**

### **CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO**

Art. 5 - Las disposiciones de este Convenio son aplicables a los trabajadores de ambos sexos, sin distinción, respetando en un todo la legislación laboral en vigencia y conteniendo las condiciones mínimas y obligatorias de trabajo, pudiendo pactarse condiciones más favorables para los trabajadores comprendidos.

Art. 6 - Todos aquellos trabajadores que a la fecha de vigencia de esta Convención Colectiva gozaren de mejores condiciones de remuneración o trabajo, podrán optar entre las ya existentes, si fueran mayores o las fijadas en la presente, no pudiendo estas últimas acumularse a las primeras.

## **TÍTULO II**

### **RAMAS DE LA ACTIVIDAD**

Art. 7 - A todos los efectos legales y convencionales las actividades comprendidas en esta Convención Colectiva descriptas en los artículos N° 3 y N°4, se encuentran agrupadas en tres ramas o sectores, a saber: Rama Soda, Rama Bebida y Rama Jugos Concentrados.

#### **Rama Soda**

Comprende los establecimientos que elaboran, venden y/o distribuyen soda en sifones.

## Rama Bebida

Comprende los establecimientos que elaboran, venden y/o distribuyen los productos de las actividades comprendidas en esta Convención Colectiva con excepción de soda en sifones y jugos concentrados.

## Rama Jugos Concentrados

Comprende a los establecimientos que elaboran jugos concentrados.

## PRODUCCIÓN DOMINANTE

Los establecimientos que elaboran, venden y/o distribuyen soda en sifones y que además elaboren, vendan y/o distribuyan otros productos de actividades comprendidos en esta Convención Colectiva pertenecen a la Rama cuya producción sea dominante.

Los establecimientos que elaboran, vendan y/o distribuyan jugos concentrados, y que además elaboren, vendan y/o distribuyan otros productos de actividades comprendidas en esta Convención Colectiva pertenecen a la rama cuya producción sea dominante.

Los establecimientos que elaboran, venden y/o distribuyen los demás productos (Rama Bebida) comprendidos en esta Convención, y que además elaboren, vendan y/o distribuyan soda en sifones y/o jugos concentrados pertenecen a la Rama cuya producción sea dominante. Situaciones especiales: Se encuentra comprendidos dentro de este acúpite el personal de las empresas S.A.C.I.C., Villavicencio, Copelina, Trinaranjus y similares, que se halla puntualmente detallado en este Convenio en Capítulo propio.

## TÍTULO III

### RAMA BEBIDA

### CAPÍTULO I

### SECCIÓN PRIMERA

#### VIGENCIA Y CONDICIONES GENERALES

Art. 8 - La presente Convención Colectiva, Rama Bebida en cuanto a las condiciones de trabajo y relaciones obrero-patronales se refiere, tiene vigencia desde el primero de enero de 1989 hasta el treinta y uno de marzo de 1991, sin perjuicio de la aplicación de lo previsto en el Artículo 6 de la ley 14250 (T.O. 1988).

Art. 9 - Se denomina remuneración mensual íntegra al total de la retribución normal ordinaria y habitual que percibe el trabajador durante un mes, sea bajo la forma de sueldo, premios, prima o comisión, excluidas las horas extraordinarias.

La remuneración mensual íntegra será tenida en cuenta para los cálculos retributivos mencionados en esta convención colectiva, tomando como base de cálculo la sumatoria del último sueldo y el promedio de los últimos seis meses de los demás ítem variables enunciados.

Art. 10 - El pago de las remuneraciones se efectuará en sobre con liquidación detallada, pudiéndose utilizar sistemas mecanizados o computarizados. Los empleadores discriminarán los diferentes rubros a percibir por los trabajadores como así también los descuentos que se realicen.

En el caso de los repartidores se deberá proporcionar además a los mismos una planilla de liquidación diaria o mensual de los productos entregados.

Art. 11 - Cuando el empleador disponga un cambio de horario, el trabajador deberá ser notificado a la finalización de las tareas del día anterior, debiendo mediar, como mínimo, un lapso de doce (12) horas para la iniciación de las tareas, salvo razones de fuerza mayor.

En todos los casos de cambios de horario, los mismos deberán ser comunicados previamente por el empleador a la representación sindical.

Art. 12 - Salvo situaciones de fuerza mayor excepcionales y/o imprevistas, los capataces no pueden realizar tareas propias de los trabajadores de las distintas categorías.

Art. 13 - Cuando un trabajador sea detenido fuera del establecimiento y del horario de trabajo por cuestiones personales, ajenas a la actividad que desempeña en la empresa, no será pasible de sanciones disciplinarias.

Art. 14 - En todos los casos de cambios de firma o cesión de transferencia parcial o total de la empresa o establecimiento o reparto, el empleador deberá comunicar tal circunstancia por escrito a cada trabajador y a la entidad sindical correspondiente, dentro de los plazos establecidos en las reglamentaciones administrativas y/o legislación comercial vigente.

Art. 15 - En los casos de suspensión por fuerza mayor o falta de trabajo deberá comenzarse por los trabajadores de menor antigüedad, dentro de cada especialidad. En caso de igual antigüedad, se comenzará por los que tengan menor número de familiares a su cargo.

Art. 16 - La reincorporación del personal suspendido, antes del plazo establecido, comenzará por el de mayor antigüedad y en igualdad de condiciones, por el que tenga mayor número de familiares a cargo.

Art. 17 - Cuando un trabajador permanente se presente a la hora habitual a desempeñar sus tareas y se le comunique que por falta o disminución de trabajo no prestará servicios, el empleador deberá abonar ese día íntegramente.

## **SECCIÓN SEGUNDA**

Art. 18 - Los empleadores deberán proveer a los trabajadores de las herramientas necesarias para el desempeño de su trabajo, quienes no asumen responsabilidad por los desperfectos, roturas o pérdidas de las mismas, derivados de su uso regular.

Art. 19 - Los empleadores proveerán a todos los trabajadores permanentes, con más de dos meses de antigüedad, de:

a) Dos (2) equipos de ropa por año. Dichos equipos podrán estar formados por jardinera y camisa o por camisa y pantalón, o por jardinera y saco, o saco y pantalón. Los trabajadores temporarios deberán ser provistos de un (1) equipo por temporada.

b) Dos (2) pares de zapatos o botines de seguridad o zapatillas por año, un (1) par de guantes de trabajo y un (1) par de botas de goma, que se reemplazarán cuando su grado de deterioro así lo requiera; todo ello de acuerdo a la índole de las tareas que realicen. Los trabajadores temporarios deberán ser provistos de un (1) par de zapatos o botines de seguridad o zapatillas; un (1) par de guantes de trabajo y un (1) par de botas de goma por temporada, que se reemplazarán cuando su grado de deterioro así lo requiera; todo ello de acuerdo a la índole de las tareas que realicen.

c) Dos (2) delantales de lona de buena calidad por año a los trabajadores de la Rama soda en sifones, además de las prendas establecidas en los incisos correspondientes. En las fábricas de la Rama bebidas sin alcohol, se proveerán estas prendas a los trabajadores que manipulen cajones.

d) Al personal administrativo femenino se le proveerá, anualmente, de dos (2) guardapolvos.

e) Al personal femenino de promoción se le proveerá de dos (2) polleras o pantalones, dos (2) blusas o camisas, dos (2) pares de zapatos al año y un (1) par de botas para agua, una campera o piloto y un paraguas, que se reemplazarán cuando su grado de deterioro así lo requiera. El personal masculino de promoción recibirá dos (2) pantalones, dos (2) camisas, dos (2) pares de zapatos por año, y una (1) campera o piloto y un (1) paraguas que se reemplazarán cuando su grado de deterioro así lo requiera.

f) Las prendas provistas deberán ser de primera calidad, y el personal no estará obligado a devolverlas en caso de dejar de pertenecer al establecimiento, salvo el personal de inciso e) por razones de seguridad comercial.

g) Al personal de conductores de autoelevadores, choferes, repartidores, ayudantes de repartidores de ambas ramas, se les proveerá, además de una (1) campera de abrigo, que se reemplazará cuando su grado de deterioro así lo requiera.

La entrega de las prendas precedentemente mencionadas, se realizará por partes iguales en dos (2) oportunidades, la primera entre el 1 de marzo y el 30 de abril, y la segunda entre el 1o de septiembre y el 31 de octubre de cada año. El personal temporario que ingrese recibirá un juego de prendas, conforme a lo establecido en los incisos a) y b).

Art. 20 - Los empleadores deberán proveer al personal, además de lo especificado en el Artículo precedente, los siguientes elementos:

- a) El personal será provisto de útiles adecuados de acuerdo a las tareas que realice, cuando ello se considere necesario. En caso de disidencia resolverá la Comisión de Solución de Conflictos, Interpretación de Convenio y Normas de Higiene y Seguridad que contempla el presente.
- b) Al operario interno se le proveerá, cuando llena sifones y de acuerdo a las ordenanzas municipales, de los elementos de protección que las mismas prescriban (caretas y guantes protectores de antebrazos).
- c) Los repartidores, ayudantes permanentes de repartidores y expresos, deberán ser provistos de botines de seguridad o zapatillas. Además, deberán ser provistos de botas de goma cuando trabajan en zonas de barro.
- d) Los elementos acordados serán de uso exclusivo e individual.
- e) Tales prendas serán reemplazadas oportunamente cuando su mal estado así lo requiera.
- f) Al personal que lo necesite por la naturaleza de su trabajo se le proveerá de una capa impermeable, larga o corta según lo solicite.
- g) Para los que realicen tareas en chatas se les proveerá, además, de una tela impermeable, que con un ancho mínimo igual al pescante, permita cubrir las piernas totalmente.
- h) Los trabajadores sólo podrán solicitar la renovación de estas prendas en los casos en que su natural desgaste por el uso las haga inadecuadas para los fines a que están destinadas.

## **SECCIÓN TERCERA**

### **JORNADA LABORAL, PAUSAS Y DESCANSOS**

Art. 21 - Las actividades laborales comprendidas en esta convención colectiva serán prestadas en jornadas de trabajo diurnas, nocturnas o combinadas, esta última sólo de catorce (14) a veintidós (22) horas.

Entre la tercera y la quinta hora de trabajo, los trabajadores gozarán de una interrupción o pausa de 35 minutos destinada al descanso y/o refrigerio.

Esta interrupción o pausa integra la jornada a todos los efectos legales y convencionales no pudiendo en consecuencia, ser descontada ni recargada en la jornada anterior ni afectar el sueldo del trabajador.

Los descansos mayores a los mencionados precedentemente que ya estuvieran gozando los trabajadores, en razón de la naturaleza de las tareas o del lugar en que se presten, serán mantenidos.

En los sectores de producción y mantenimiento la jornada será continua, pero en los lugares que por el uso, la habitualidad, costumbres o razones climáticas las jornadas sean discontinuas, será respetada esta modalidad.

La pausa o interrupción expresada en este Artículo sólo será válida para las jornadas de trabajo continuo.

Todo establecimiento de la industria que trabaja con horarios discontinuos destinará para la intercalación de horarios, como mínimo una hora y media y como máximo tres horas y media.

Art. 22 - Se considera hora extraordinaria o suplementaria, sujeta a recargo remunerativo aquella que excede la jornada, ya sea que se cumpla en días hábiles o en aquellos destinados al descanso hebdomanario o en días feriados.

Estas horas extraordinarias tendrán el siguiente valor unitario:

a) Tratándose de horas extraordinarias en jornada diurna y hábil su valor unitario no podrá ser inferior, en ningún caso, al uno por ciento (1%) del total de la Remuneración Mensual Integra.

b) Tratándose de horas extraordinarias diurnas, realizadas después de las trece (13) horas del día sábado y hasta el domingo a las veinticuatro (24) horas su valor unitario no podrá ser inferior, en ningún caso, al uno por ciento (1%) de la Remuneración Mensual Integra. Además los trabajadores tendrán derecho a gozar del descanso complementario correspondiente.

Este sistema de pago de la hora extraordinaria sustituye al previsto en la legislación vigente.

Art. 23 - En todos los casos de trabajo en días destinados al descanso, sábado después de las trece (13) horas, domingos o feriados, el trabajador tendrá derecho al otorgamiento del descanso compensatorio de una jornada normal íntegra.

El descanso compensatorio podrá ser gozado por el trabajador de acuerdo con lo previsto en el Artículo 207, "in fine", de la actual Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 24 - En todos los casos que se prolongue la jornada legal, con la realización de no menos de cuatro horas extraordinarias, se deberá hacer una pausa de 15 minutos destinada al descanso de los trabajadores.

Art. 25 - El personal que se desempeñe exclusivamente en cámaras frigoríficas, no podrá trabajar más de 6 horas diarias.

Art. 26 - Terminada la jornada laborable, los trabajadores deberán retirarse del establecimiento considerándose como prestación de servicios el tiempo que por orden del empleador estén a su disposición aun cuando no realicen prestación efectiva alguna.

## **SECCIÓN CUARTA**

### **REGIMEN DE ANTIGÜEDAD**

Art. 27 - El personal comprendido en el presente Convenio percibirá a todos los efectos legales y convencionales, a partir del primer año de antigüedad de la relación laboral, una retribución adicional automática equivalente al 1% del sueldo básico del operario interno en su escala inicial, por cada año de servicio.

Art. 28 - El adicional por antigüedad se liquidará mensualmente a partir del primer día del mes en que el trabajador cumple años de servicio.

## **SECCIÓN QUINTA**

### **VACACIONES Y OTRAS LICENCIAS**

Art. 29 - En virtud de las características estacionales de la industria, que tiene un considerable incremento de su producción y comercialización durante la temporada estival, el empleador podrá otorgar vacaciones a los trabajadores durante el período comprendido entre el 1 de abril y el 30 de noviembre de cada año.

El empleador deberá proceder de forma tal que cada trabajador pueda optar por el goce de esta licencia anual entre el 1 de diciembre y el 31 de marzo de cada año, por lo menos una vez cada tres períodos. La homologación del presente Convenio suple la resolución fundada de la autoridad de aplicación prevista en el párrafo segundo del art. 154 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20744 (Texto Ordenado).

Art. 30 - Las licencias anuales pagas de todos los trabajadores amparados por este Convenio Colectivo serán gozadas en días corridos adicionándose al período vacacional tantos días como días feriados nacionales queden comprendidos en el mismo.

Los trabajadores que desearan gozar sus vacaciones en hoteles y colonias de vacaciones distantes a más de 1.000 km de su lugar de trabajo, por un período mínimo de 10 días, tendrán derecho a dos días adicionales pagos de licencia anual. El trabajador deberá acreditar el hecho y las circunstancias apuntadas, haciendo entrega al empleador de la correspondiente reserva de alojamiento.

En todos los casos los empleadores deberán comunicar al trabajador el otorgamiento de las licencias anuales pagas con treinta (30) días de anticipación como mínimo.

Art. 31 - La retribución del período vacacional del personal que perciba sueldo fijo y remuneraciones variables será liquidada de la siguiente manera:

a) El sueldo fijo mensual al momento de iniciarse la licencia dividido por veinticinco (25), monto que deberá multiplicarse por el total de días por licencia que en cada caso corresponda.

b) La liquidación de los ítem variables se efectuará por el cálculo del promedio actualizado de los últimos seis meses tomándose a tal efecto como índice de actualización la variación porcentual operada en el sueldo básico del operario interno en su escala inicial durante ese mismo período, dividiéndose el promedio mensual actualizado obtenido por 25, para determinar el valor unitario, el cual deberá ser multiplicado por el total de días de licencia que en cada caso corresponda. El resultante se adicionará al monto obtenido por el cálculo que se indica en el inciso a) del presente Artículo.

Art. 32 - La remuneración correspondiente a la licencia anual paga deberá ser abonada al trabajador tres días corridos antes que aquélla comience.

Art. 33 - El empleador otorgará las licencias especiales pagas que se establecen en el presente Artículo en los siguientes supuestos:

1) Fallecimiento de cónyuge, padres e hijos: cuatro días desde la fecha del fallecimiento inclusive.

2) Fallecimiento de suegros, hermanos, nietos, abuelos, yernos y nueras: el día del fallecimiento y el siguiente.

3) Por nacimiento de hijo: tres días, el del nacimiento y dos más. Cuando el trabajador hubiera laborado más de cuatro horas de la jornada del nacimiento tendrá licencia los tres días siguientes completos

4) Al personal que estudie cursos regulares secundarios, universitarios o técnicos en establecimientos oficiales, incorporados o adscriptos, se le otorgará, para rendir examen, diez días hábiles corridos o alternados, durante el año calendario, con goce de remuneración y con un máximo de dos días por examen, salvo acuerdo de partes por circunstancias debidamente acreditadas. El beneficiario deberá comunicar fehacientemente, con una anticipación no menor de dos días hábiles, la fecha que hará uso del beneficio y presentar, al término del mismo, la pertinente constancia de haber rendido el examen.

5) Por enfermedad debidamente justificada, que el empleador podrá comprobar, de padre o madre viudos o impedidos, cónyuges o hijos que convivan con el trabajador y no habiendo otras personas mayores de edad que convivan con él, se le otorgará permiso, con goce de remuneración a efectos de asistir al enfermo.

Este permiso no podrá exceder de catorce días por período anual, contados desde el primer permiso.

Las remuneraciones variables se determinarán de conformidad al promedio de los últimos 6 meses.

6) Por mudanza: un día, siendo obligación del trabajador preavisar fehacientemente con un lapso no menor de dos días hábiles al empleador y, posteriormente, presentar el certificado de cambio de domicilio correspondiente.

7) Por donar sangre: el día que concurra a cumplir con esta donación, y no más de tres veces al año, debiendo acreditar dicha circunstancia.

8) Para los supuestos contemplados en 1, 2, y 5, el trabajador podrá solicitar hasta 5 días por período anual sin goce de sueldo, los que podrán ampliarse hasta un total de nueve días cuando acredite debidamente que debe viajar a una distancia mayor de mil kilómetros.

En los casos enunciados precedentemente, el trabajador deberá presentar los certificados que, emanados de autoridad competente, acrediten fehacientemente el motivo de la ausencia.

Art. 34 - Se otorgará a todo trabajador efectivo que contraiga matrimonio, una licencia de diez (10) días corridos, contados a partir de la fecha de la celebración del matrimonio civil. Será con goce de sueldo y podrá ser agregada a la licencia anual.

Art. 35 - Además de las vacaciones anuales retribuidas, los trabajadores que tengan un año de antigüedad al tiempo de gozarlas, podrán obtener a continuación inmediata de éstas, una licencia sin goce de remuneraciones de hasta diez días corridos, para todo aquel cuyo período vacacional no exceda de catorce días y de cinco días corridos para aquellos trabajadores que su período de vacaciones no exceda de veintiún días.

El uso de este beneficio deberá ser comunicado fehacientemente por el trabajador al empleador al momento de serle notificadas sus vacaciones anuales. El beneficio otorgado por el presente artículo, sólo podrá adicionarse a las vacaciones anuales o a la licencia para contraer matrimonio.

Art. 36 - A los delegados que deban concurrir a los Congresos generales de F.A.T.A.G.A., las empresas a las que pertenecen les abonarán hasta siete (7) días por año, de los que les demanden su asistencia. Este beneficio alcanza únicamente a los delegados y para ser acreedores al mismo, los respectivos sindicatos deberán comunicar, fehacientemente, a las empresas, las nóminas de los delegados designados con diez días corridos, como mínimo, de anticipación a la fecha de iniciación de cada Congreso.

Cuando el Congreso fuere realizado a más de mil kilómetros de distancia de su lugar de trabajo, los delegados involucrados tendrán derecho a dos (2) días de licencia adicional.

Art. 37 - Por razones de fuerza mayor, debidamente comprobadas, el trabajador con una antigüedad mayor de tres años podrá solicitar por escrito y con una anticipación de cinco

(5) días corridos, hasta dos (2) meses de permiso sin goce de sueldo, debiendo reintegrarse a sus tareas habituales una vez desaparecidas las razones que motivaron el permiso.

Art. 38 - Cuando un trabajador sea citado para realizar gestiones ineludibles, dentro de su horario de trabajo, ante organismos oficiales percibirá el sueldo correspondiente al tiempo empleado. Al momento de reintegrarse a sus tareas, deberá presentar al empleador el comprobante y/o certificación respectiva expedida por el organismo citante y/o autoridad competente, en el que conste la diligencia realizada.

Art. 39 - Los beneficios expresados en este capítulo no serán acumulativos, pero aquellas empresas que en este sentido otorguen mayores beneficios a sus trabajadores que los aquí establecidos, deberán mantenerlos.

## **SECCIÓN SEXTA**

### **FERIADOS, DÍAS NO LABORABLES OPTATIVOS, DÍA DEL TRABAJADOR DE AGUAS GASEOSAS**

Art. 40 - Los trabajadores que presten servicios en los feriados nacionales percibirán su remuneración de acuerdo a lo establecido por la legislación vigente.

Art. 41 - Los trabajadores que cumplan tareas en días no laborables optativos, percibirán un adicional, cuando excedan la mitad de su jornada habitual, equivalente al 50% de la segunda mitad.

Los repartidores y ayudantes estarán comprendidos dentro de esta disposición cuando excedan las cuatro horas de trabajo continuado. El importe correspondiente a los repartidores se establecerá considerando el promedio de comisiones devengadas durante el mes continente del día no laborable optativo, dividiéndose por veinticinco días, y sobre los que resulte, percibirá el 50%.

Estos incrementos adicionales serán remuneratorios y se abonarán con los haberes correspondientes al mes continente del día no laborable optativo, toda vez que éste no tuviese lugar con posterioridad a la fecha normal y habitual de cierre de la respectiva liquidación, en cuyo caso el pago se efectuará con la primera liquidación posterior.

Art. 42 - Se instituye como el día del trabajador de aguas gaseosas, el día 10 de abril de cada año, el que será considerado a todos los efectos como feriado pago aplicándose las normas y disposiciones legales y convencionales correspondientes al día domingo.

## **SECCIÓN SEPTIMA**

### **PREMIOS, ADICIONALES Y SUBSIDIOS**

Art. 43 - Todo trabajador de la Rama Bebida, por cada día efectivamente trabajado percibirá un incentivo adicional equivalente al 0,75% del sueldo básico del operario interno

en su escala inicial. A partir del 1 de enero de 2006 el porcentual será del 0,80% y desde el 1 de marzo de 2006 será del 1,00% del sueldo básico del operario interno en su escala inicial.

Este incentivo absorberá, hasta su concurrencia, los premios y contribuciones que, por concepto de presencia, transporte, asistencia u otro tipo de estímulo, estén otorgados a la fecha por las empresas.

Aquellos empleadores que den beneficios mayores, continuarán otorgándolos en la misma forma, sin perjuicio de la absorción mencionada.

El importe que corresponde a este premio se liquidará mensualmente, juntamente con la remuneración correspondiente a dicho período.

Art. 44 - En caso de fallecimiento del trabajador, la indemnización otorgada por el Artículo 248 de la ley 20744 y sus modificatorias, se ampliará con el importe equivalente a un mes de remuneraciones obtenido con el promedio de los últimos seis meses, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 9 de este Convenio (R.M.I.).

Art. 45 - Cuando por disposición del empleador, el trabajador deba realizar tareas fuera del establecimiento, del lugar y práctica habitual, y a consecuencia de ello debe almorzar o cenar, percibirá en concepto de viáticos, por almuerzo o cena, la cantidad equivalente al dos por ciento (2 %) del sueldo del operario interno en su escala inicial.

Art. 46 - Todo trabajador que en cumplimiento de sus tareas deba pernoctar fuera de su domicilio habitual, percibirá el viático correspondiente al alojamiento, contra presentación de comprobantes.

Art. 47 - Todo trabajador que posea título oficial o con reconocimiento oficial, de nivel secundario, percibirá en concepto de reconocimiento por título, la bonificación mensual que resulte de aplicar el 5% sobre el sueldo básico del operario interno en su escala inicial.

Cuando existan trabajadores con título de nivel terciario que cumplan tareas involucradas dentro de los alcances del presente convenio, percibirán, por este concepto, la bonificación mensual que resulte de aplicar el 10% sobre el sueldo básico del operario interno en su escala inicial.

Esta bonificación mensual integra la remuneración a todos los efectos legales y convencionales.

Art. 48 - Cuando el trabajador deba cumplir con el servicio militar obligatorio, le será abonada mensualmente una suma equivalente al 30% del sueldo básico correspondiente al trabajador de su misma categoría reconocido por este Convenio, mientras está cumpliendo dicho servicio sin posibilidad de desempeñar sus labores habituales.

Art. 49 - El trabajador que por el término de un año calendario no registre ausencias, exceptuadas aquellas previstas en los incisos 1, 2 y 3 del Artículo de Licencias Especiales de este Convenio Colectivo gozará de una bonificación anual consistente en el 25% del sueldo básico del operario interno en su escala inicial, vigente a ese momento, que será abonada, por esa única vez, junto con la retribución por vacaciones.

Para ser acreedor a este beneficio, el trabajador deberá tener una antigüedad mínima y continuada de doce meses.

Art. 50 - Luego de haber gozado su licencia anual, el trabajador percibirá un reintegro de los gastos de hotelería que le ocasione el uso de dicha licencia, siempre y cuando la misma sea gozada en hoteles o colonias de vacaciones.

Este reintegro no podrá superar el 25% del sueldo básico de un operario interno en su escala inicial, vigente a ese momento.

El trabajador deberá acreditar el hecho y las circunstancias apuntadas, haciendo entrega al empleador de la documentación correspondiente (facturas y/o comprobantes de hotelería).

Art. 51 - Los trabajadores que deban realizar trabajos en turnos rotativos, cuando lo hagan entre las veintidós y las seis horas del día siguiente, percibirán respecto a tales tareas un adicional diario equivalente al 0,50% del sueldo básico del operario interno en su escala inicial, que se liquidará y abonará junto con la retribución mensual.

## **SECCIÓN OCTAVA**

### **VACANTES, ASCENSOS, TRABAJOS EN CATEGORÍAS SUPERIORES**

Art. 52 - El trabajador realizará las tareas inherentes a su función y a su categoría laboral. El trabajador que realice tareas correspondientes a una categoría superior a la suya, sea la causa de prestación un relevo, o reemplazo eventual o transitorio, y por un lapso continuado superior a una jornada de trabajo, tendrá derecho a percibir la remuneración de la respectiva función superior durante el tiempo que realice aquella, o la propia, si ésta fuera mayor.

Cuando un trabajador haya trabajado la sumatoria de ochocientas horas fuera de temporada estival en un plazo no mayor de dos años en una categoría superior, percibirá en forma permanente la retribución correspondiente a esta categoría, realice o no dichas tareas.

Cumplidos los lapsos horarios acumulativos estipulados en este artículo dentro del espacio temporal señalado, la empresa otorgará prioridad para promocionar al trabajador involucrado, al producirse la primera vacante en la categoría correspondiente.

Art. 53 - Ningún trabajador que, por acuerdo de partes, deba realizar tareas inherentes a una categoría inferior a la que revista, podrá sufrir modificaciones en la remuneración.

Art. 54 - Cuando en un establecimiento se produjera una vacante de repartidor o ayudante, ésta deberá ser cubierta por el respectivo reemplazante de éstos más antiguo que en el establecimiento prestare servicios.

## **SECCIÓN NOVENA**

### **CAPACITACIÓN DEL PERSONAL**

Art. 55 - Los trabajadores deberán capacitarse para adquirir nuevos conocimientos y poder adaptarse tanto a las innovaciones tecnológicas que la empresa incorpore, como a los modernos métodos de producción, abaratamientos de costos y ventas.

A tal fin la empresa podrá dictar cursos, con personal especializado fuera del horario de trabajo, a los que los trabajadores deberán asistir. Las horas que demande la duración del curso serán abonadas a los asistentes pero sin recargo alguno.

## **SECCIÓN DÉCIMA**

### **HIGIENE Y SEGURIDAD**

Art. 56 - En lo que hace a la aplicación de las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo y a los efectos de recomendar la adopción y puesta en práctica de las medidas pertinentes destinadas a estudios y prevención de riesgos profesionales, accidentes y enfermedades del trabajo, y de manera general, a proteger la vida, la integridad psicofísica de los trabajadores y el mejoramiento de las condiciones de trabajo cuando tengan incidencia en materia de prevención de riesgos profesionales, se estará a lo perceptuado por la ley 19587 y su Decreto Reglamentario, y la Comisión de Solución de Conflictos, Interpretación de Convenio y Normas de Higiene y Seguridad velará por el estricto cumplimiento de los preceptos legales fijados en el presente.

Art. 57 - Será obligación de los empleadores efectuar un reconocimiento médico del trabajador en oportunidad de su ingreso, examen que deberá repetirse de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente.

En cada oportunidad, le será entregado al trabajador una copia del dictamen médico pertinente, para ser entregada a la respectiva Obra Social, a los efectos de integrar su historia clínica.

Art. 58 - Los vehículos de los establecimientos en los cuales se desempeñen los trabajadores en tareas externas, deberán estar equipados con cabina exceptuando los autoelevadores, los que deberán estar provistos de los elementos protectores del conductor.

Todos los vehículos de cualquier tipo afectados al trabajador, deberán encuadrarse en las disposiciones legales vigentes, ya sean éstas nacionales, provinciales o municipales. Además en caso de vehículos de tracción a sangre se deberá aplicar en los mismos el sistema de freno mecánico.

Art. 59 - Todos los establecimientos deberán contar, para el personal de ambos sexos, con instalaciones apropiadas para vestuarios y guardarropas, y baños con duchas para agua fría y caliente en relación a la cantidad de personas que deban usar dichas instalaciones.

Cada trabajador será provisto, mensualmente, de un rollo de papel higiénico y de un jabón de tocador de 180 gramos.

Art. 60 - Todos los establecimientos elaboradores deberán disponer de un ámbito adecuado, amplio, higiénico y luminoso, destinado en forma exclusiva para comedor de personal que deberá contener, como mínimo, las comodidades y los elementos necesarios a tal efecto.

Dichos empleadores contribuirán a proporcionar servicios de refrigerio básico (mínimo un sándwich y gaseosa o similar) a los trabajadores que se desempeñen en turnos continuados. Estos beneficios no serán acumulativos, pero aquellas empresas que en este sentido otorguen mayores beneficios a sus trabajadores que los aquí establecidos, deberán mantenerlos.

Las empresas adecuarán lo establecido en este Artículo durante la vigencia del presente Convenio, a excepción del refrigerio básico que deberá entrar en vigencia dentro de los treinta días de homologado el presente Convenio.

## **SECCIÓN DECIMOPRIMERA**

### **ENFERMEDADES Y ACCIDENTES**

Art. 61 - Son aplicables sobre el particular las normas legales que rigen en la materia, ampliándose la licencia que otorga la ley a los trabajadores enfermos o accidentados, sin carga de familia:

A cinco (5) meses si su antigüedad en el empleo fuese de hasta cinco (5) años; a nueve (9) meses para el personal con más de cinco (5) años de antigüedad en el empleo.

Cuando el trabajador, con o sin carga de familia, registre una antigüedad en el empleo superior a los veinte (20) años, tendrá derecho a una licencia paga por enfermedad de hasta 15 meses.

En todos los casos, la antigüedad será la que detente el trabajador al momento de iniciar la licencia.

Art. 62 - En caso de las enfermedades o accidentes del trabajador los empleadores abonarán, durante el período de incapacidad temporaria, el equivalente a la remuneración que se perciba a la fecha de interrupción de la prestación, con más todos los aumentos que se acuerden durante ese lapso. El pago correspondiente se hará hasta el alta médica o la declaración de incapacidad.

En el caso de trabajadores retribuidos a sueldo y remuneraciones variables, para el cálculo de estas últimas se computará el promedio del último semestre.

En ningún caso podrá ser inferior a lo que hubiere percibido el trabajador de no haberse operado el impedimento.

Art. 63 - Los accidentes o enfermedades del trabajo, accidentes o enfermedades inculpables, cualesquiera sea su importancia, deberán ser puestos en conocimiento del encargado, jefe o empleador, para que tome nota y dé intervención a los profesionales médicos, internos o externos y al personal auxiliar para que presten al efecto asistencia médica y efectúen las denuncias que determine la legislación vigente.

En los casos de accidentes inculpables la obligación empresaria se extenderá a las medidas de urgencia indispensable.

Art. 64 - En el caso que por incapacidad física o mental, un trabajador fuera transferido a otro puesto, será necesario el consentimiento por escrito de éste prestado en la forma prevista por el Código Civil en caso de incapacidad mental, debiendo respetarse su sueldo o ingreso de cualquier naturaleza que sea, así como el derecho a los aumentos que por la categoría que tenía debieran corresponderle. Para los trabajadores a sueldo y comisión, se aplicará el sistema de cálculo retributivo establecido en este Convenio.

## **CAPÍTULO II**

### **PERSONAL DE PRODUCCIÓN, MANTENIMIENTO Y TAREAS CONEXAS**

#### **SECCIÓN PRIMERA**

Art. 65 - A los fines del encuadramiento del personal de producción, mantenimiento y tareas conexas se establecen las siguientes categorías y remuneraciones:

##### **1) PERSONAL DE PRODUCCIÓN**

###### **a) OPERARIO INTERNO**

Es el trabajador que realiza tareas cuya naturaleza y especificaciones exigen un mínimo de experiencia, sin aprendizaje previo, a saber: tareas de limpieza en general, de carga o descarga a mano o a cinta, acarreo y estibaje simple, clasificador de envases vacíos, vidriero, bañero.

Este operario percibirá en su escala inicial, la cantidad de australes tres mil (A 3.000).

###### **b) OPERARIO PRÁCTICO**

Es el trabajador que realiza tareas cuya naturaleza y especialidad requieren experiencia y determinados conocimientos, a saber: personal de lentes, armador de cargas, cargador de

lavadora, maquinista de lavadora, operario de sala de molienda PVC, operario sopladora PVC, maquinista de encorchadora, balancinero gas carbónico, maquinista capsuladora, operario práctico en sala mezcladora PVC, ayudante de operario de extrusora que atiende guillotadora con cinta, reparador de sifones, etiquetador, enfardador, operario de tareas generales sala de jarabe, tolvero.

En los establecimientos elaboradores de jugos de frutas, cremogenados y aceites: empujador de fruta, encargado de cinta transportadora.

Este trabajador percibirá el diez por ciento (10%) más que el operario interno en su escala inicial.

#### c) OPERARIO CALIFICADO

Es el trabajador que posee los conocimientos y experiencia necesaria para realizar tareas de complejidad con responsabilidad funcional aunque sin la universalidad de conocimientos que se le demandará al titular de un oficio, a saber: jardinero, maquinista encajonadora y desencajonadora simple, maquinista encajonadora y desencajonadora Rama Soda, cajonero, maquinista de rotativa Rama Soda, maquinista de envases de cartón y aluminio, maquinista paletizador-despaletizador, maquinista llenadora automática, personal de jarabe, conductor de autoelevadores, choferes internos (excluidos los de larga distancia, servicios extraordinarios y campaña), balancineros, maquinista etiquetadora, sirupero (preparador de jarabe compuesto), maquinista encajonadora de chupetes, maquinista de termocontraído, control de calidad, maquinista saturadora, tratamiento de aguas efluentes, sereno, portería, sereno-portero. En los establecimientos elaboradores de jugos de fruta, cremogenados y aceites: armador de caja, envasador de sachet, lavadora de damajuana, máquina termocontraíble, maquinista centrífuga, encargado de filtros, balancero, envasador de tambores, rallador de fruta, filtrador aceite, quemador caramelo, maquinista triturador, maquinista de prensa, maquinista de molino, operador de pileta.

Este trabajador percibirá el veinte por ciento (20%) más que el operario interno en su escala inicial.

#### d) OPERARIO MÚLTIPLE

Es el trabajador que en razón de sus conocimientos y de su práctica, puede realizar y realiza habitualmente por lo menos dos (2) de las tareas correspondientes al operario calificado.

En los establecimientos elaboradores de jugos de frutas, cremogenados y aceites: concentrador de jugo, maquinista llenador jugo y sachet.

Este trabajador percibirá el treinta por ciento (30%) más que el operario interno en su escala inicial.

Se encuentra comprendido en esta categoría el molinero de salas de máquina extrusora de PVC.

## 2) PERSONAL DE MANTENIMIENTO

### a) OPERARIO PRÁCTICO:

Es el trabajador que colabora de manera directa con oficiales y medios oficiales especializados en las tareas comprendidas en esas categorías, a saber: engrasador de máquinas en general, jaboneros, engrasador de automotores, lavador de vehículos, peón de albañil.

Este trabajador percibirá el diez por ciento (10%) más que el operario interno en su escala inicial.

### b) MEDIO OFICIAL

Es el trabajador que posee conocimientos vinculados con las tareas de oficial, sin alcanzar la competencia y/o idoneidad para realizar dichas tareas, colaborando con éste, a saber: ayudante de pintor a pincel o a rodillo, ayudante de albañil, ayudante de foguista, tonelero, lavador engrasador de vehículos, gomero de neumáticos, pañolero, operador de máquinas expendedoras.

Este trabajador percibirá el veinte por ciento (20%) más que el operario interno en su escala inicial.

### c) OFICIAL

Es el trabajador que posee los conocimientos teóricos y prácticos integrales de un oficio o de una actividad determinada, que la ejecuta con precisión sobre la base de indicaciones escritas o verbales, relativa a trabajos de su especialidad, a saber: chapista automotores, electricista, tornero, mecánico de automotores, plomero foguista, gasista, herrero, soldador, matricero, mecánico de refrigeración, cañista, calderista, mecánico de mantenimiento de máquinas en general, maquinista de cámara frigorífica, albañil, pintor, técnico junior de máquinas expendedoras.

Este trabajador percibirá el treinta por ciento (30%) más que el operario interno en su escala inicial.

### d) OFICIAL ESPECIALIZADO

Es el oficial que posee los conocimientos de por lo menos dos oficios o tareas propias de un oficial y las ejecuta habitualmente, a saber: electromecánico, operario de sala extrusora PVC, lavante permanente planta PVC, auxiliar laboratorio con título, coordinador técnicos expendedores, maquinista usina a gas o eléctrica, técnico senior de máquinas expendedoras.

En los establecimientos elaboradores de jugos de frutas, cremogenados y aceites: encargado de tratamiento de jugo y oficial mantenimiento jugo.

#### e) OFICIAL TECNICO

Es el oficial, con título habilitante expedido por organismos oficiales o con reconocimiento oficial a nivel secundario, que posee por lo menos el conocimiento de tres (3) oficios o tareas propias de un oficial especializado y las ejecuta habitualmente.

Este trabajador percibirá el cincuenta por ciento (50%) más que el operario interno en su escala inicial.

Art. 66 - Las anteriores clasificaciones de categorías en tareas de áreas de Producción y Mantenimiento, tienen por objeto delimitar las dos grandes áreas de actividad de la industria.

Los trabajadores que se desempeñen en aquellas categorías que tengan similar porcentaje de remuneración, podrán ser intercambiables entre sí, con comunicación fehaciente al representante gremial.

Art. 67 - Los caballerizos percibirán idéntico sueldo que el operario práctico, de acuerdo a su antigüedad efectiva, y las restantes mejoras que acuerda a éstos el presente Convenio:

a) En caso que los mismos ocupen habitación y baños dentro del establecimiento, corralón o dependencia, éstos deberán ser para uso personal, debiendo estar de acuerdo a las disposiciones en vigencia y no formarán parte de las remuneraciones.

b) Todo establecimiento que cuente con un número superior a 15 (quince) animales, tendrá un caballerizo exclusivamente y para atender un máximo de treinta (30) animales. Más de treinta (30) y hasta cuarenta y cinco (45) animales, dispondrán de un ayudante por el tiempo que lo necesite, y donde existan más de cuarenta y cinco (45), será obligatoria la existencia de dos (2) caballerizos exclusivamente.

c) Los descansos hebdomadarios serán acordados como estipula la ley, es decir, que a los trabajadores que realicen tareas en días feriados, deberá acordársele un franco de treinta y cinco horas (35) consecutivas, a partir del abandono de sus tareas.

d) Los empleadores suministrarán a los caballerizos los elementos necesarios para la limpieza, como ser: botas de cuero o goma, manguera, guantes de cuero

e) Cuando un operario interno reemplace al caballerizo, estará exclusivamente para esta tarea, y cumplirá el horario de la misma.

### **CAPÍTULO III**

#### **PERSONAL ADMINISTRATIVO**

Art. 68 - Las disposiciones de este Capítulo son de aplicación obligatoria a todo empleado dependiente que desarrolle actividades comprendidas en la industria de aguas gaseosas y

afines, Rama Bebida, conforme a lo señalado en el Artículo 4º del presente Convenio. El personal administrativo de la industria será clasificado de acuerdo a las siguientes categorías:

#### 1ª. CATEGORÍA:

Quedan comprendidos en esta categoría aquellos empleados que realizan tareas de responsabilidad con amplios conocimientos de las que se realizan en su sección y/o especialidad y están capacitados para verificar el trabajo del personal de categoría inferior.

Ejemplo: Cajeros, analista contable, analista de finanzas, analista de exportación/importación, analista de personal, analista de métodos y tiempos, auditor interno, liquidador de sueldos y jornales, enfermero, traductor, empleado principal de expedición y verificaciones, analista de computación (sistemas) senior.

La retribución que percibirá esta categoría será del treinta por ciento (30%) más sobre el sueldo del operario interno en su escala inicial.

#### 2ª. CATEGORÍA:

Queda comprendido en la categoría el administrativo que, además de tener amplios conocimientos para la realización de sus tareas en forma completa y eficiente, tiene criterio propio y no necesita recibir, para la realización de las mismas, indicación de sus superiores.

Ejemplo: liquidador de facturas a proveedores, cobrador, analista de computación (sistemas) junior, empleado de expedición, balancero principal, auxiliar de caja, cuenta correntista, comprador senior, facturista, programador de sistemas senior, verificador, auxiliar de personal, telefonista, operador de máquinas de contabilidad, operador teletipista.

La retribución que percibirá esta categoría será del veinte por ciento (20%) más sobre el sueldo del operario interno en su escala inicial.

#### 3ª. CATEGORÍA

Están comprendidos aquellos empleados bajo supervisión, que realizan tareas con amplios conocimientos de su especialidad, cumpliéndolas de manera completa y eficiente.

Ejemplo: auxiliar administrativo, auxiliar de distribución, auxiliar de ventas, auxiliar de automotores, auxiliar de recepción de materiales, dactilógrafa, control de stock, auxiliar administrativo de consultorio médico, mesa de control y graboverificador (sistemas), auxiliar de producción.

La retribución que percibirá esta categoría será del diez por ciento (10%) más sobre el sueldo del operario interno en su escala inicial.

#### 4ª. CATEGORÍA

Comprende a aquellos empleados mayores de dieciocho (18) años que poseen escasos conocimientos de tareas generales de oficina.

Ejemplo: ayudante administrativo, cadete.

La retribución que percibirá esta categoría será igual al sueldo básico fijado para el operario interno en su escala inicial.

**MENORES:** Corresponde al personal de menores administrativos de catorce años (14) cumplidos, y tendrán las siguientes retribuciones para ocho (8) horas diarias de trabajo.

Sueldos Básicos	Rama Bebida p/mes
14 años cumplidos	80% sdo. del operario interno escala inicial
15 años cumplidos	85% sdo. del operario interno escala inicial
16 años cumplidos	90% sdo. del operario interno escala inicial
17 años cumplidos	95% sdo. del operario interno escala inicial

En caso de trabajar menos de ocho (8) horas, las retribuciones serán reducidas proporcionalmente. Este personal cumplidos los dieciocho (18) años de edad, al pasar a cualquier otra categoría superior, conservará su antigüedad efectiva.

## **CAPÍTULO IV**

### **PERSONAL DE PROMOCION**

Art. 69 - Es el personal que efectúa visitas a los clientes de las empresas y realiza tareas de relevamiento de stocks de productos, envases y material publicitario, así como también aquel que procede a su exhibición, ordenamiento y otras tareas conexas a la promoción.

Art. 70 - La retribución mensual que perciba el personal comprendido en este Capítulo, por todo concepto, no podrá ser inferior al sueldo del operario interno en su escala inicial, más la antigüedad que le corresponda y el premio previsto en el Artículo 43 de este Convenio.

Art. 71 - Durante la jornada legal de trabajo, el personal comprendido en este Capítulo gozará de una pausa equivalente a quince (15) minutos por cada cuatro horas y media (4 1/2 hs.) de trabajo efectivo, que integrará la jornada a todos los efectos legales y convencionales.

## **CAPÍTULO V**

### **CAMIONEROS**

Art. 72 -

a) Son trabajadores por expreso de servicios extraordinarios todos aquellos que permanentemente conduzcan vehículos de cualquier especie, no perciban comisión y no realicen recorridos entre puntos separados por más de cien (100) kilómetros. Queda aclarado que estos trabajadores mantienen su categoría aun en los casos en que por cualquier causa su tarea específica se interrumpa periódicamente.

b) El sueldo básico de estos trabajadores será del diez por ciento (10%) más que el del operario interno en su escala inicial.

En caso en que llevaren acoplado, se aumentará el sueldo mensual en el equivalente al uno por ciento (1%) del sueldo básico del operario interno de su escala inicial.

c) El personal incluido en el presente Artículo no podrá cumplir ninguna de las tareas inherentes al repartidor.

d) Cuando por necesidad deba suplir a un repartidor, percibirá comisión al igual que aquél, más el sueldo que le corresponda por sus tareas habituales.

Art. 73 - Son camioneros de larga distancia los trabajadores que conduzcan automotores en recorridos superiores a cien (100) kilómetros, y ayudantes los trabajadores que los acompañen.

a) En caso de fuerza mayor, estos trabajadores podrán desempeñar otras tareas indicadas por los empleadores que no sean las específicas de su cargo, manteniendo la remuneración. No podrán exceder de tres (3) meses al año en el desempeño de tareas distintas, salvo casos debidamente justificados de fuerza mayor.

b) Los empleadores no podrán suspender o despedir personal de repartidores u operarios internos por aplicación de los casos previstos en el inciso anterior.

Retribución de kilometraje: El camionero percibirá el 0,009% y el ayudante el 0,006% del sueldo básico del operario interno en su escala inicial por cada kilómetro recorrido. Estos porcentajes son los mínimos establecidos por el presente Convenio, no pudiendo pactarse condiciones inferiores a las aquí mencionadas.

Viáticos: El camionero y el ayudante percibirán el dos por ciento (2%) del sueldo básico del operario interno en su escala inicial por cada comida.

En los casos en que el vehículo esté detenido por causas justificadas, el empleador abonará el importe de los gastos que se produzcan de acuerdo con los comprobantes que presente el camionero y/o el ayudante y según criterio de razonabilidad.

Los sueldos básicos de estos trabajadores serán, para el caso del camionero de larga distancia, del ocho por ciento (8%) más que el del operario interno en su escala inicial, y para el caso del ayudante, igual al del operario interno en su escala inicial.

Art. 74 - En el caso que el camionero de campaña realiza tareas inherentes al repartidor, percibirá las comisiones previstas en el Artículo 75 de este Convenio.

Además cobrará los gastos de almuerzo de acuerdo con los comprobantes que presente, hasta un máximo del dos por ciento (2%) del sueldo básico del operario interno en su escala inicial.

El sueldo básico de este trabajador será del cinco por ciento (5%) más que el del operario interno en su escala inicial.

## **CAPÍTULO VI**

### **REPARTIDORES Y AYUDANTES**

Art. 75 - Se consideran en este Convenio choferes y repartidores de bebidas sin alcohol a aquellos trabajadores que conducen los vehículos utilizados para la distribución de los productos de esta actividad, ya sean de propiedad de la empresa, de concesionarios y/o fleteros y/o transportistas independientes.

El sueldo básico de estos trabajadores será igual al cuarenta y ocho por ciento (48%) del operario interno en su escala inicial.

Comisiones: Condiciones por entrega en rutas regulares: se abonará en concepto de comisión veintinueve centavos de austral, por cajón entregado en ruta, de tamaño litro de seis botellas, cincuenta centavos por cajón de doce botellas de tamaño litro y treinta y cinco centavos por cajón de veinticuatro botellas.

Estas comisiones se actualizarán en la misma proporción que se incremente el sueldo básico del operario interno en su escala inicial.

A estos trabajadores se les garantizará como remuneración mensual mínima, por todo concepto, un sueldo igual al del oficial en su escala inicial (Rama Bebida).

Los montos que se establecen por comisiones en el presente Convenio son mínimos, pudiendo la representación gremial de los trabajadores y cada empleador en particular, pactar montos por comisiones a percibir por cajón entregado en rutas, superiores a los aquí previstos, los que serán obligatorios exclusivamente para cada uno de ellos.

Art. 76 - El sueldo básico de los ayudantes de choferes repartidores de bebidas sin alcohol será del cuarenta y seis por ciento (46%) del operario interno en su escala inicial.

Comisiones: Se abonará en concepto de comisión, veinticuatro centavos (0,24) por cajón de tamaño litro de doce (12) botellas y veintinueve centavos (0,29) por cajón de veinticuatro (24) botellas.

Estas comisiones se actualizarán en la misma proporción que se incremente el sueldo básico del operario interno en su escala inicial.

A estos trabajadores se les garantizará como remuneración mensual mínima, por todo concepto, un sueldo igual al del medio oficial en su escala inicial (Rama Bebida).

Los montos que se establecen por comisiones en el presente Convenio son mínimos, pudiendo la representación gremial de los trabajadores y cada empleador en particular, pactar montos por comisiones a percibir por cajón entregado en rutas, superiores a los aquí previstos, los que serán obligatorios exclusivamente para cada uno de ellos.

Cuando el ayudante reemplace al chofer repartidor en cualquier ruta, cobrará por los cajones efectivamente entregados la misma comisión y sueldo proporcional del repartidor por el tiempo que lo reemplace.

Art. 77 - La retribución del período vacacional de los trabajadores comprendidos en este Capítulo será liquidada de la siguiente manera:

a) El sueldo fijo mensual correspondiente al momento de iniciarse la licencia dividido por veintiocho, monto que deberá multiplicarse por el total de días por licencia anual que en cada caso corresponda.

b) Para las comisiones, se tomará el promedio mensual resultante de la totalidad de las unidades entregadas durante los últimos seis (6) meses anteriores a la fecha de iniciación de la licencia, dividiendo dicho promedio por veinticinco (25) obteniéndose de tal modo el promedio diario de unidades entregadas, que se multiplicará por el valor unitario correspondiente a las comisiones abonadas por la entrega de los productos en la semana anterior al inicio de la misma, adicionándose al monto obtenido por el cálculo indicado en el inciso a), a fin de obtener el total de la retribución del período vacacional.

Art. 78 - Siempre que los empleadores de la Rama Bebida expendan productos no elaborados por ellos, los mismos abonarán a los trabajadores comprendidos en este Capítulo iguales comisiones, y en las mismas condiciones que las previstas en los Artículos 75 y 76 de este Convenio, sin perjuicio que la representación gremial de los trabajadores pueda pactar con cada empleador en particular montos superiores por comisiones a percibir por cajón o bulto entregado en rutas, los que serán obligatorios exclusivamente para cada uno de ellos, manteniéndose, a todos sus efectos, lo establecido en el Artículo 6° de este Convenio.

Art. 79 - Se abonará al chofer repartidor de la empresa doce centavos (0,12) de austral por cada cajón entregado por otros fleteros y/o transportistas independientes, en rutas regulares correspondientes a aquél.

Este importe se actualizará en la misma proporción que se incremente el sueldo básico del operario interno.

Art. 80 - Todo reparto de la Rama Bebida, a excepción de situaciones especiales, deberá ser realizado por un repartidor chofer y un ayudante, como mínimo, salvo en el caso que el fletero y/o transportista independiente decida personalmente conducir su vehículo. En ese caso, también deberá llevar su ayudante respectivo (sea propio o de empresas contratadas). Los mismos deberán estar dispuestos en el momento de iniciarse las tareas del día desde la salida del vehículo del portón de fábrica.

Art. 81 - Dentro de los establecimientos, los empleadores darán prioridad, sobre cualquier otro trabajo, a la carga y descarga de los vehículos de los repartidores habituales de la empresa, sin perjuicio del mantenimiento de las facultades de organización y dirección empresarial, cuando situaciones especiales razonablemente apreciadas así lo justifiquen.

Art. 82 - La carga y descarga de los vehículos, en los establecimientos, será realizada por el personal interno. El repartidor podrá colaborar en dichas tareas desde arriba y junto al vehículo. Además, podrá indicar la disposición de los bultos en la forma que crea más conveniente para facilitar su trabajo. El empleador adoptará las previsiones necesarias para que las tareas que se realicen a la intemperie no perjudiquen la salud del trabajador.

Art. 83 - Los empleadores procurarán mantener en buenas condiciones los cajones, debiendo retirar del uso aquellos que puedan ocasionar accidentes en el manipuleo.

Art. 84 - A fin de facilitar la tarea del repartidor, los empleadores comunicarán a sus respectivos clientes, por escrito, el modo de preparar los envases vacíos para su retiro.

Art. 85 - Cuando los repartidores dejan a los clientes los repuestos de envases mediante los vales correspondientes debidamente firmados, quedarán eximidos de toda responsabilidad.

Art. 86 - Todo trabajador que en cumplimiento de sus obligaciones realice repartos, sea en calidad de efectivo, suplente, sustituto, o volante listero, o ayudante, una vez terminada su tarea diaria de reparto deberá retirarse del establecimiento, no pudiendo realizar otras, salvo lo estatuido para los denominados repartos especiales o directos.

Art. 87 - El trabajador que en razón de sus conocimientos ocupe en forma efectiva y habitual la plaza de distintos repartos percibirá respecto a dichas tareas, la comisión que le hubiere correspondido al trabajador relevado.

Art. 88 - Los trabajadores comprendidos en este Capítulo podrán permanecer en la vía pública cumpliendo sus tareas hasta las diecinueve (19) horas como máximo, salvo los casos de fuerza mayor debidamente justificados, o por acuerdo de partes, con intervención de la entidad gremial.

En las provincias y territorios nacionales en los cuales la modalidad de trabajo consiste para estos trabajadores permanecer en la vía pública hasta las veinte horas, se mantendrá la misma como límite máximo.

## **CAPÍTULO VII**

## PERSONAL DE MENORES

Art. 89 - El sueldo básico del personal de operarios menores cuando trabajan seis horas (6 hs.) diarias, percibirán hasta los 14 años cumplidos el 68%, hasta los 15 años cumplidos el 69%, hasta los 16 años cumplidos el 70%, hasta los 17 años cumplidos el 72% del sueldo básico en su escala inicial del operario interno de la Rama Bebida.

En los casos en que el menor de más de dieciséis (16) años, previa autorización administrativa, trabaje ocho horas (8 hs.) siempre que realice las mismas tareas, percibirá la remuneración que le corresponde al trabajador mayor de edad según la antigüedad que tenga en el empleo. A partir de la fecha no podrán realizar las tareas de carga y descarga de sifones llenos y llenado de sifones, menores de dieciséis (16) años. Queda prohibido en todos los casos, sin excepción alguna, el trabajo en horas extraordinarias de los menores de dieciséis (16) años y el nocturno a los menores de dieciocho (18) años, salvo en caso en que en el establecimiento se realicen tres (3) turnos diarios que abarquen las veinticuatro (24) horas del día, aplicándose, entonces, lo previsto en el Artículo 173, último párrafo, de la ley de Contrato de Trabajo.

## CAPÍTULO VIII

### TAREAS DE TEMPORADA

#### SECCIÓN PRIMERA

Art. 90 - Dadas las características estacionales de la industria de la bebida, los empleadores podrán incorporar personal temporario o eventual según las características y/o modalidades permanentes o transitorias de cada zona.

El personal temporario o eventual nunca podrá recibir como remuneración una cifra inferior a la que determina la categoría laboral en la cual se desempeña.

Los empleadores no podrán, por ninguna índole, contratar y/o tener personal prestando tareas fuera de alguna de las modalidades previstas en la ley de Contrato de Trabajo para este personal.

## CAPÍTULO IX

### TRABAJADORES DE AGUA VILLAVICENCIO, S.A.C.I.C., COPELINA, TRINARANJUS Y SIMILARES

Art. 91 - Se comprende como corredores de Villavicencio a todos los que haciendo de esa actividad su profesión habitual, conciertan negocios relativos al comercio o industria de su representada, mediante una retribución convenida. La remuneración comprendida por la Comisión calculada en proporción al monto de las operaciones de negocios concertadas, con la intervención de corredores, se liquidará de acuerdo a las siguientes bases:

a) Sobre nota de venta aceptada por los comerciantes o industriales, se considerará aceptada si no fuese rechazada expresamente dentro de los 30 días de su recepción.

b) La inexecución de la venta por la voluntad del comerciante o del industrial no hará perder al corredor el derecho a percibir al comisión.

c) Aunque la orden remitida por un corredor se ejecute después de haber cesado en su cargo, éste tendrá derecho a la comisión correspondiente. La misma se abonará en el acto del despido si se refiere a una operación de venta ya aceptada, en caso contrario dentro del tercer día de aceptación.

d) Si la operación no fuese concertada por intermedio del corredor, éste tendrá derecho a la comisión, siempre que se trate de una operación con un cliente de zona atribuida al corredor y durante el tiempo de su desempeño y toda vez que el comerciante o industrial hubiera concertado operaciones anteriores con ese cliente, por intermedio del citado corredor.

e) No se considerarán comprendidos entre los clientes cuya atención está a cargo del corredor los compradores que en la fecha de iniciación de este Convenio son atendidos directamente por la Empresa, vale decir, sin la intervención del corredor, así como todo comprador eventual futuro, que no sea comerciante del ramo habitual que vendía el corredor.

f) Los corredores dependen exclusivamente de la casa para la cual trabajan, no pudiendo tener otra ocupación ni desempeñar otro empleo fuera de ello, que sea incompatible con la naturaleza de sus funciones específicas.

g) Se fijan las siguientes retribuciones:

Cuatro por ciento (4%) de comisión sobre el importe de las ventas sin envase de Agua Mineral, tanto en botellas como en damajuanas; la Comisión de Agua Mineral en cualquier tamaño de botellas se liquidará sobre las bases del valor de venta del contenido de la botella de litro, almacenes compradores de no menos de diez (10) casilleros por vez.

3,5% por ciento de comisión computado de idéntica forma, en la ventas que efectúan a los pequeños mayoristas.

2,5% por ciento de comisión sobre las ventas de vinos Norton y/o Jerez Tío Paco.

Dos por ciento (2%) de comisión en los demás Artículos que vende la sociedad y que no sean de su elaboración; para fijar el importe de la venta de éstos, se deducirá el de los envases, en aquellos casos en que los mismos tengan valor de devolución.

Dos por ciento (2%) de comisión sobre el importe de venta sin envases de Villa Tonic.

Viáticos: Dos por ciento (2%) mensual sobre el sueldo del operario interno Rama Bebida en su escala inicial.

h) Las liquidaciones de las comisiones deberán hacerse efectivas mensualmente, siempre que el lugar del principal asiento de los negocios del comerciante o industrial sean en el mismo que corredor realiza en sus operaciones.

i) El personal incluido en esta denominación gozará, además, de los beneficios del Convenio General.

j) Los empleados administrativos (masculinos) para tener derecho por antigüedad a solicitar vacantes de corredor, deberán como mínima condición poseer la indispensable buena presencia y cultura adecuada, y además aceptarán ser sometidos a prueba por un período no menor de tres meses y siempre que previamente hayan cursado ciclos de capacitación pertinente y exhiban diplomas o certificados habilitantes, emitidos a su nombre por institutos especializados, como la Escuela de Asociación de Dirigentes de Ventas u otros similares de reconocida seriedad y competencia.

Art. 92 - Con excepción del inciso g), todos los incisos que forman el Art. anterior, son extensivos al personal de corredores de S.A.C.I.C.; en cuanto a la retribución, se liquidará en base a las siguientes condiciones:

Cinco por ciento sobre Jugos de Pomelos y Naranjas S.A.C.I.C., en botellas de un litro, Naranjas Gasificadas y Jugos de Pomelos en botellas de 185 c.c. Este porcentaje se liquidará en la misma forma como se realiza actualmente.

Cinco por ciento sobre los precios de venta actualizados de las mermeladas, cáscaras escurridas y kinotos a granel o en frascos tros que elabora S.A.C.I.C.

Dos por ciento sobre los precios de venta de los productos que forman la actual línea Cinzano, con excepción del Vermouth.

0,005 por ciento del sueldo básico del operario interno en su escala inicial por cajón de Vermouth Cinzano.

Viáticos: dos por ciento mensual sobre el sueldo básico de la escala inicial del operario interno Rama Bebida.

Art. 93 - Cobradores: Estos empleados cobrarán los mismos sueldos establecidos para el personal administrativo de tercera categoría.

La parte patronal se compromete a abonar los gastos de movilidad habituales justificados que presenten los cobradores.

Art. 94 - Los sueldos básicos de los repartidores de las empresas mencionadas en este Capítulo serán, para el caso del titular, del veinte por ciento más que el del operario interno en su escala inicial, y para el caso del ayudante efectivo del diez por ciento más que el del operario interno en su escala inicial.

- a) El personal precitado gozará de las restantes mejoras generales que se hallan incluidas en el presente Convenio, además de los salarios especificados más arriba.
- b) Los repartidores firmarán la conformidad en la planilla correspondiente en el momento de iniciar el reparto.
- c) Se clasifica como tal al personal de fábrica cuya función específica es la conducción de vehículos de transporte de cualquier especie, sin comisión, y su ayudantes efectivos.
- d) Cuando conduzcan camiones con acoplado le corresponderá un aumento mensual equivalente al uno por ciento del sueldo básico del operario interno en su escala habitual.
- e) Cuando en el desempeño de sus tareas efectúen viajes extraordinarios que excedan la jornada laboral, el empleador abonará en concepto de viáticos el equivalente al 0,80% diario del sueldo básico del operario interno en su escala inicial.
- f) Los camioneros ayudarán, en todos los casos, en la carga y descarga de sus vehículos, desde arriba y junto al mismo. La descarga dentro de los establecimientos será realizada por los operarios internos.

## **CAPÍTULO X**

### **COMISIÓN DE SOLUCION DE CONFLICTOS, INTERPRETACIÓN DE CONVENIO Y NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD.**

Art. 95 - Créase la Comisión de Solución de Conflictos, Interpretación de Convenio y Normas de Higiene y Seguridad, la que estará integrada por cinco representantes de cada parte, con la función de entender en toda cuestión que dé posibilidad a conflictos colectivos entre trabajadores y empleadores y/o interpretación de normas de aplicación del presente Convenio, como asimismo las de las normas legales relativas a la Higiene y Seguridad.

Quedan obligadas las partes a someter al estudio de dicha Comisión los hechos y circunstancias motivadoras de la controversia.

El procedimiento de información será por escrito.

La Comisión queda facultada, cuando lo considere conveniente, para visitar cualquier establecimiento a los efectos de la solución de problemas planteados en la misma, debiendo los empleadores facilitar el acceso de la Comisión a los mismos.

La Comisión deberá expedirse, con recomendación para las partes, en un lapso no mayor de treinta días corridos, mediante dictamen unánime y fundado, plazo durante el cual las partes no innovarán en el caso de conflictos colectivos de derecho.

La Comisión deberá constituirse dentro de los treinta días corridos posteriores a la homologación del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Art. 96 - En el caso que alguna de las partes desvirtúe lo establecido en el presente Convenio, la parte afectada formulará la denuncia correspondiente ante la Comisión de Solución de Conflictos, Interpretación de Convenio y Normas de Higiene y Seguridad prevista en este Convenio, a los efectos de procurar la más rápida solución del problema.

Cuando un trabajador haga una denuncia por intermedio del Sindicato por incumplimiento del presente Convenio y posteriormente fuera convocado por la autoridad de aplicación, el tiempo de trabajo perdido por este concepto será abonado por el empleador.

Art. 97 - Sin perjuicio de lo establecido en el art. 95, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación será el organismo de aplicación y vigencia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo.

## **CAPÍTULO XI**

### **REPRESENTACION GREMIAL**

Art. 98 - Con sujeción a las disposiciones legales en vigor, la representación empresarial reconoce a la Federación Argentina de Trabajadores de Aguas Gaseosas y Afines (FATAGA), y a los sindicatos adheridos a la misma (SUTIAGA), como representantes de los trabajadores de la actividad.

Art. 99 - A los efectos de la vigencia y el estricto cumplimiento de las distintas cláusulas del presente Convenio, los empleadores reconocerán en cada establecimiento un Delegado General y un SubDelegado General, electos conforme a las disposiciones legales en vigencia.

En los establecimientos que tengan más de un turno de trabajo, habrá un delegado por turno, como mínimo.

Para los casos de ausencia, el Sindicato nombrará suplentes de los mismos. Dichos Delegados pertenecerán al personal permanente del Establecimiento. En los Establecimientos que existan más de cien trabajadores permanentes, se duplicarán los delegados mencionados precedentemente, quienes podrán ser asesores en las distintas secciones específicas que existan. En caso que haya Establecimientos con sucursales, se considerarán a éstas como Establecimientos individuales a los efectos de los delegados. En los Establecimientos donde no hayan designado delegado, las funciones de éstos fijados por el presente Artículo serán desempeñadas directamente por la entidad sindical.

Los representantes de las entidades enumeradas en el Artículo 98 acreditando debidamente su condición de tales, podrán tener acceso a los establecimientos empresarios, a los fines de llevar a cabo sus funciones específicas.

Art. 100 - La entidad sindical convocará a la Asamblea General Ordinaria dentro del período comprendido entre los meses de julio a noviembre de cada año.

Los empleadores facilitarán a los afiliados la asistencia a las Asambleas Generales Ordinarias y/o Extraordinarias de la Asociación Sindical, abonando, a los que concurran, la remuneración normal correspondiente a dicha jornada, pudiendo ser de hasta dos jornales normales por año.

La entidad sindical hará saber, fehacientemente, en cada caso, el día y la hora en que se efectuará la Asamblea con una anticipación no menor a cuarenta y ocho horas.

Art. 101 - En todos los Establecimientos de la Industria deberá proveerse para su colocación, en un lugar visible, de una pizarra o transparente para el uso exclusivo de la entidad sindical y sus delegados a fin de facilitar las informaciones de aquélla, con los trabajadores.

Los informes se limitarán a los siguientes fines:

- a) Informaciones sobre las actividades sociales y recreativas del sindicato.
- b) Informaciones sobre las elecciones y designaciones del sindicato y resultado de las elecciones del mismo.
- c) Informaciones sobre las reuniones de la Comisión y Asamblea del Sindicato.

La pizarra no será usada por el sindicato ni por sus delegados para dar a conocer o distribuir panfletos o manifestaciones políticas de ninguna índole, ni tampoco los escritos allí exhibidos podrán contener alusiones al establecimiento o a su personal, o a los trabajadores, o a los empleadores.

Art. 102 - El trabajador que se desempeña como delegado del personal, y que en razón de su cargo deba suspender transitoriamente las tareas por ser reclamado por la entidad sindical, dicha ausencia transitoria no será tenida en cuenta, a los efectos del cómputo del plazo mínimo para el pago de los subsidios y asignaciones familiares, en un todo de acuerdo con las disposiciones de las Cajas de Subsidios Familiares.

## **CAPÍTULO XII**

### **SEGURO DE VIDA Y SEPELIO**

Art. 103 - FATAGA instituye un seguro de vida colectivo para todos los trabajadores comprendidos en este Convenio con más de tres meses de antigüedad. El monto que por tal concepto FATAGA determine, será actualizable en forma proporcional al incremento que experimente la remuneración del operario interno cuando la misma sea igual superior al diez por ciento o su acumulación alcance dicho porcentaje.

Los empleadores contribuirán, para el pago de la prima correspondiente depositando en cuenta bancaria que indicará FATAGA, una suma equivalente al 0,357 por ciento del sueldo básico del operario interno en su escala inicial. Asimismo, los trabajadores aportarán

un porcentaje igual al fijado para la contribución empresaria por este concepto, debiendo los empleadores proceder a su retención y depositarla junto con la citada contribución, en la forma y condiciones previstas en este artículo. Este seguro tiene carácter obligatorio, atento a su finalidad social y es independiente de cualquier otro beneficio idéntico o similar que otorguen las empresas o la legislación vigente.

Su importe no puede afectarse por embargos ni por ningún otro concepto.

La contratación del referido seguro de vida colectivo será realizada por FATAGA, limitándose las obligaciones y/o responsabilidades de los empleadores al pago del aporte convenido.

La constancia del depósito bancario de los aportes y contribuciones y del envío de las planillas correspondientes a la entidad sindical, implicará recibo suficiente y conformidad de pago si no hubiere impugnación fehaciente y fundada dentro de los términos legales de efectuado el depósito, sin perjuicio de las acciones y derechos que le correspondieren a la entidad sindical para realizar los reclamos administrativos y legales por atrasos y/o mora en el pago de dichas obligaciones.

Respecto del seguro de sepelio vigente desde el año 1982, de conformidad con las resoluciones congresales y de la autoridad laboral de aplicación, resolución (DNAS - MTSS) 7/1982, se continuará aplicando como hasta ahora a los beneficiarios convencionales correspondientes (vale decir, grupo familiar: padre y madre a cargo), cumpliendo los empleadores que así lo vienen haciendo, con su obligación de agentes de retención del aporte del 1,5%, que se viene abonando sin lapso de discontinuidad desde la fecha aludida, en la forma y condiciones establecidas oportunamente, sin efecto retroactivo.

## **CAPÍTULO XIII**

### **APORTES Y CONTRIBUCIONES GREMIALES**

Art. 104 - Los empleadores retendrán mensualmente a todos los trabajadores que corresponda sin excepción y comprendidos en el presente Convenio Colectivo las cuotas sindicales, aportes y contribuciones estipuladas en el mismo o por los sindicatos, efectuando los pagos a los mismos en las respectivas cuentas bancarias o con cheques a la orden, remitiendo la planilla correspondiente por duplicado con el detalle de los importes retenidos.

La constancia del depósito bancario y del envío de las planillas correspondientes a la entidad sindical, implicará recibo suficiente y conformidad de pago si no hubiere impugnación fehaciente y fundada dentro de los términos legales de efectuado el depósito, sin perjuicio de las acciones y derechos que le correspondieren a la entidad sindical para realizar los reclamos administrativos y legales por atrasos y/o mora en el pago de dichas obligaciones.

De conformidad con las facultades legales y estatutarias, el mandato conferido y las fundamentaciones expuestas a la Comisión Negociadora, la representación sindical establece de conformidad con lo preceptuado en el artículo 9 de la ley 14250 (t.o. 2004), que todos los trabajadores comprendidos en el CCT 152/1991 - Rama Bebida aporten solidariamente de conformidad con lo preceptuado en el artículo 9 de la ley 14250 (t.o. 2004), al SUTIAGA respectivo, durante la vigencia del mismo y partir del 1 de marzo de 2005, un aporte solidario equivalente a una suma igual al uno por ciento (1%) sobre las remuneraciones que perciban los beneficiarios convencionales. Estarán exceptuados de este aporte los trabajadores afiliados a las asociaciones sindicales de primer grado que abonan, por cuotas y/o aportes, sumas superiores.

Este aporte de los trabajadores beneficiarios, entre otros fines, estará destinado a cubrir los gastos ya realizados y a realizar en la gestión y concertación de convenios y acuerdos colectivos de diferente nivel. Asimismo estará destinado al desarrollo de la capacitación, acción social, formación profesional, constitución de equipos pluridisciplinarios sindicales y técnicos que posibiliten el desarrollo solidario de la empleabilidad de todos los beneficiarios convencionales; el aporte permitirá el desenvolvimiento de servicios y prestaciones que determine la asociación sindical que posibiliten una mayor y mejor calidad de vida del trabajador y su grupo familiar, sin distinciones.

La representación empleadora, atento lo expresado precedentemente, toma conocimiento de lo establecido precedentemente, sujeto a la pertinente homologación ministerial del presente de acuerdo, comprometiéndose, de conformidad con la legislación vigente, para actuar como agente de retención del aporte que se trata, el que se depositará en la cuenta habilitada que corresponda, dentro de los 15 días posteriores al mes que se devengue.

Art. 105 - Los empleadores aportarán a las entidades sindicales de primer grado correspondientes, en las cuentas bancarias que éstas indiquen, una suma equivalente al uno y medio por ciento (1,5%) mensual del sueldo básico del operario interno en su escala inicial por cada trabajador dependiente incluido en los términos y alcances de este Convenio Colectivo.

Estos fondos serán destinados por las entidades beneficiadas al sostén, fortalecimiento y desenvolvimiento económico y/o financiero de los sindicatos, a fin de llevar a los trabajadores y sus familiares más y mejores prestaciones en materia de planes de recreación, turismo, vivienda, mutualidad, bibliotecas circulantes o todo otro destino similar, de conformidad con las necesidades y previsiones que determinan los órganos de gobierno de cada Entidad Sindical.

La constancia de depósito bancario y del envío de las planillas correspondientes al sindicato, implicará recibo suficiente y conformidad de pago si no hubiere impugnación fehaciente y fundada dentro de los términos legales de recibidos los comprobantes, sin perjuicio de las acciones y derechos que le correspondieren a la entidad sindical para realizar los reclamos administrativos y legales por atrasos y/o mora en el cumplimiento de dichas obligaciones.

Art. 106 - Con afectación a un fondo de investigación y perfeccionamiento gremial y profesional, que será administrado exclusivamente por la entidad sindical de segundo grado signataria de este Convenio, los empleadores aportarán en la cuenta bancaria que FATAGA indique, una suma equivalente al 4% (cuatro por ciento) mensual del sueldo básico del operario interno en su escala inicial, por cada trabajador incluido en este Convenio Colectivo de Trabajo. Esta contribución sustituye toda otra contribución acordada con anterioridad a favor de FATAGA.

La constancia del depósito bancario y del envío de las planillas correspondientes a la Federación implicará recibo suficiente y conformidad de pago, si no hubiere impugnación fehaciente y fundada dentro de los términos legales de recibido los comprobantes, sin perjuicio de las acciones y derechos que le correspondiere a FATAGA para realizar los reclamos administrativos y legales por atrasos y/o mora en el cumplimiento de dichas obligaciones. El monto porcentual del aporte aquí establecido tendrá la vigencia señalada en el artículo 8 del presente Convenio, oportunidad en la que ambas partes (representación empresaria y representación sindical) deberán establecer, en común acuerdo y dentro de los diez días siguientes a esa fecha, el monto porcentual del aporte que corresponderá en lo sucesivo. En caso de disidencia o falta de acuerdo en el plazo señalado, resolverá la autoridad de aplicación, en los términos y condiciones previstas en la ley 16936 de arbitraje obligatorio o la disposición legal que la sustituya.

En el supuesto de mora administrativa durante el diligenciamiento del proceso arbitral, que hiciera peligrar la continuidad o el desarrollo de los trabajos en curso de ejecución por proyectos o planes aprobados por el Congreso Anual Ordinario de FATAGA, proseguirá la continuidad del aporte hasta la producción del laudo arbitral hasta un máximo de noventa días corridos desde la fecha indicada precedentemente, lo que suceda primero. En tales supuestos, las partes compensarán entre sí -mediante débitos o créditos que correspondieren-, las diferencias que surgieren de los resultados del aporte efectuado durante dicho lapso.

Cláusula transitoria: Absorción

Las nuevas remuneraciones acordadas de las que da cuenta el Acuerdo Colectivo marzo 2005, absorben íntegramente los valores remunerativos (\$ 60,00) y no remunerativos (\$ 100,00) establecidos por el Poder Ejecutivo en el DNU 2005/2004. Si durante el término de vigencia del Acuerdo colectivo -1/3/2005-1/3/2006-, por el cual se modifican las remuneraciones del CCT 152/1991 - Rama Bebida, dispusiese el Poder Ejecutivo Nacional un incremento de los ingresos, éste podrá ser absorbido por los aumentos dispuestos en el Acuerdo, hasta la concurrencia de la suma de cincuenta pesos (\$ 50,00).

En caso de que durante la vigencia del Acuerdo, los incrementos dispuestos por el Gobierno Nacional superaren la suma de ciento cincuenta pesos (\$ 150,00), las partes asumen el compromiso de reunirse a sola iniciativa de cualquiera de ellas, a efectos de acordar el modo, oportunidad, forma e incidencia de la aplicación de dichos incrementos a las escalas salariales establecidas en el presente Acuerdo Colectivo.

## **ARTÍCULOS TRANSITORIOS**

## **ARTÍCULO TRANSITORIO N° UNO**

La representación empresaria toma conocimiento que el treinta y ocho Congreso Nacional de la Federación Argentina de Trabajadores de Aguas Gaseosas y Afines (FATAGA) autorizó a los representantes paritarios sindicales a incluir en el presente Convenio una cláusula que faculte a cada SUTIAGA a disponer, por única vez, la retención del importe correspondiente al aumento del primer mes, otorgado con posterioridad al mes en que resulte homologado el presente Convenio. La parte empresaria procederá a retener dicha suma y le dará a las mismas el destino indicado en la presente, durante el mes siguiente en que dicha obligación sea exigible, todo ello conforme a lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

## **ARTÍCULO TRANSITORIO N° DOS**

Los trabajadores comprendidos en este Convenio, que al 1/1/89 por aplicación de todas sus cláusulas no resulten beneficiados en su remuneración, por todo concepto, con un mínimo de siete por ciento (7%) respecto del sueldo básico del operario interno en su escala inicial al 31/12/88, percibirán, por única vez, como mínimo ese aumento, en la diferencia que resulte, y que se liquidará como rubro separado.

## **TÍTULO IV**

### **RAMA SODA**

### **CAPÍTULO I**

#### **SECCIÓN PRIMERA**

##### **VIGENCIA - CONDICIONES GENERALES**

Art. 107 - VIGENCIA: Las condiciones de trabajo y relaciones obrero-patronales acordadas en este convenio para la Rama Soda tendrán vigencia desde el primer día del mes siguiente al de su homologación, hasta el día treinta y uno de marzo de 1991, sin perjuicio de la aplicación de lo previsto en el Artículo 6o de la ley 14250 (t.o. 1988) y con excepción de lo dispuesto en los Artículos 143, 194, 196 y 197 y de las normas transitorias de esta Convención Colectiva.

Las modificaciones introducidas en el Acuerdo Colectivo suscrito en febrero 2005, tendrán vigencia desde el primer día del mes de enero de 2005 y de conformidad con lo establecido en el artículo 6 de la ley 14250 (conforme t.o. 2004).

Art. 108 - REMUNERACIÓN MENSUAL INTEGRAL (R.M.I.): Se denomina Remuneración Mensual Integral al total de la retribución normal ordinaria y habitual que percibe el trabajador durante un mes, sea bajo la forma de sueldo, premios, prima o comisión, excluidas las horas extraordinarias.

La Remuneración Mensual Integra será tenida en cuenta para los cálculos retributivos mencionados en esta convención colectiva, tomando como base de cálculo la sumatoria del último sueldo y el promedio de los últimos seis (6) meses de los demás ítem variables enunciados, aplicándose los Artículo 130, 162 o 176, de este Convenio, según el caso.

Art. 109 - LIQUIDACIÓN DE REMUNERACIONES-PLANILLA: El pago de las remuneraciones se efectuará en sobre con liquidación detallada, pudiéndose utilizar sistemas mecanizados o computarizados. Los empleadores discriminarán los diferentes rubros a percibir por los trabajadores como así también los descuentos que se realicen.

En el caso de los repartidores además se deberá proporcionar a los mismos, una planilla de liquidación diaria o mensual de los productos vendidos.

Art. 110 - CAMBIO DE HORARIO: Cuando el empleador disponga un cambio de horario, el trabajador deberá ser notificado a la finalización de las tareas del día anterior, debiendo mediar, como mínimo, un lapso de doce (12) horas para la iniciación de las tareas, salvo razones de fuerza mayor.

En todos los casos de cambios de horario, los mismos deberán ser comunicados previamente por el empleador a la representación sindical del Establecimiento.

Art. 111 - CAPATACES: Salvo situaciones de fuerza mayor excepcionales y/o imprevistas, los capataces no pueden realizar tareas propias de los trabajadores de las distintas categorías.

Art. 112 - DETENCIÓN: Cuando un trabajador sea detenido por cuestiones personales, ajenas a la actividad que desempeña para la empresa, no será pasible de sanciones disciplinarias.

Art. 113 - CAMBIO DE FIRMA: En todos los casos de cambios de firma o cesión de transferencia parcial o total de la empresa, establecimiento o reparto, el empleador deberá comunicar tal circunstancia por escrito a cada trabajador y a la asociación sindical correspondiente, dentro de los plazos y las reglamentaciones establecidas y/o la legislación vigente.

Art. 114 - SUSPENSIÓN POR FUERZA MAYOR O FALTA DE TRABAJO: En los casos de suspensión por fuerza mayor o falta de trabajo deberá comenzarse por los trabajadores de menor antigüedad, dentro de cada especialidad. En caso de igual antigüedad, se comenzará por los que tengan menor número de familiares a su cargo.

La reincorporación del personal suspendido, antes del plazo establecido, comenzará por el de mayor antigüedad y en igualdad de condiciones, por el que tenga mayor número de familiares a cargo.

Art. 115 - Cuando el trabajador permanente se presente a la hora habitual a desempeñar sus tareas y se le comunique que por falta o disminución de trabajo no prestará servicios, el

empleador deberá abonar ese día íntegramente siempre que no hubiera sido notificado fehacientemente con una anticipación no menor de 48 horas.

## **SECCIÓN SEGUNDA**

### **ELEMENTOS Y ROPA DE TRABAJO**

Art. 116 - **PROVISIÓN DE HERRAMIENTAS:** Los empleadores deberán proveer a los trabajadores de las herramientas necesarias para el desempeño de su trabajo, quienes no asumen responsabilidad por los desperfectos, roturas o pérdidas de las mismas, derivados de su uso regular.

En caso de pérdida de herramientas provistas por el empleador, los trabajadores deberán justificarla razonablemente, ya que si no lo hicieren serán responsables de las mismas.

Art. 117 - **ROPA DE TRABAJO:** Los empleadores proveerán a todos los trabajadores permanentes con más de dos meses de antigüedad de:

- a) Hasta tres (3) equipos de ropa por año. Dichos equipos podrán estar formados por jardinera y camisa, o por camisa y pantalón, o por jardinera y saco, o saco y pantalón.
- b) Dos (2) pares de zapatos o botines de seguridad o zapatillas por año, un (1) par de guantes de trabajo y un (1) par de botas de goma, que se reemplazarán cuando su grado de deterioro así lo requiera; todo ello de acuerdo a la índole de las tareas que realicen. Los trabajadores temporarios deberán ser provistos de un (1) par de zapatos o botines de seguridad o zapatillas; un (1) par de guantes de trabajo y un (1) par de botas de goma por temporada, que se reemplazarán cuando su grado de deterioro así lo requiera; todo ello de acuerdo a la índole de las tareas que realicen.
- c) Dos (2) delantales de lona de buena calidad por año a los trabajadores que manipulen cajones, además de las prendas establecidas en los incisos correspondientes.
- d) Al personal administrativo femenino se le proveerá, anualmente, de dos (2) guardapolvos.
- e) Las prendas provistas deberán ser de primera calidad, y el personal no estará obligado a devolverlas en caso de dejar de pertenecer al establecimiento, salvo el personal de repartidores por razones de seguridad comercial.
- f) Al personal de conductores de autoelevadores, se le proveerá, además, de una (1) campera de abrigo, que se reemplazará cuando su grado de deterioro así lo requiera.

La entrega de las prendas precedentemente mencionadas, se realizará por partes iguales en dos (2) oportunidades, la primera entre el 1 de marzo y el 30 de abril, y la segunda entre el 1o de septiembre y el 31 de octubre de cada año. El personal temporario que ingrese recibirá un juego de prendas, conforme a lo establecido en los incisos a) y b).

Art. 118 - PROVISIÓN DE ELEMENTOS DE SEGURIDAD. Los empleadores deberán proveer al personal, además de lo especificado en el artículo precedente, los siguientes elementos:

- a) El personal será provisto de útiles adecuados de acuerdo a las tareas que realice, cuando ello se considere necesario.
- b) De elementos de protección auditiva, oculares, respiratorios, a todo el personal que por la naturaleza de su trabajo lo requiera pudiendo la empresa exigir su uso obligatorio en aquellos sectores de planta que así lo requieran.
- c) Al operario interno se le proveerá, cuando llena sifones y de acuerdo a las ordenanzas municipales, de los elementos de protección que las mismas prescriben (caretas y guantes protectores de antebrazos) siendo obligatorio el uso de los mismos.
- d) Los repartidores, ayudantes permanentes de repartidores y conductores de expresos, deberán ser provistos de botines de seguridad o zapatillas. Además, deberán ser provistos de botas de goma cuando trabajen en zonas de barro.
- e) Los elementos acordados serán de uso exclusivo e individual.
- f) Tales prendas serán reemplazadas oportunamente cuando su mal estado así lo requiera.
- g) Al personal que lo necesite por la naturaleza de su trabajo se le proveerá de una capa impermeable, larga o corta según lo solicite, y/o de botas de goma cuando trabaje en zonas de agua.
- h) Los trabajadores sólo podrán solicitar la renovación de estas prendas en los casos en que su natural desgaste por el uso las haga inadecuadas para los fines a los que están destinadas.
- i) Una vez concluida la relación laboral, el trabajador deberá restituir a la empresa los elementos e seguridad en su poder provistos para el desarrollo de aquélla.

Art. 119 - ASEO, HIGIENE Y PRESENTACIÓN: El aseo de las prendas mencionadas en los Artículos precedentes, estará a cargo exclusivo de los trabajadores.

Todo el personal y especialmente el que salga a realizar un reparto, sea como titular, suplente, relevante o ayudante, tendrá la obligación de llevar puestas las prendas y uniformes que el empleador les haya suministrado, observando buenas condiciones de higiene y presentación.

## **SECCIÓN TERCERA**

### **JORNADA LABORAL, PAUSAS Y DESCANSOS**

Art. 120 - JORNADA LABORAL: Las actividades laborales comprendidas en esta Convención Colectiva serán prestadas en jornadas de trabajo diurnas, nocturnas o combinadas.

Entre la tercera y la quinta hora de trabajo, los trabajadores gozarán de una interrupción o pausa de 35 minutos destinada al descanso y/o al refrigerio.

Esta interrupción o pausa integra la jornada a todos los efectos legales y convencionales no pudiendo en consecuencia, ser descontada ni recargada en la jornada ni afectar la remuneración del trabajador.

Los descansos mayores a los mencionados precedentemente que ya estuvieran gozando los trabajadores, en razón de la naturaleza de las tareas o del lugar en que se presten, serán mantenidos.

En los sectores de producción y mantenimiento la jornada será continua, pero en los lugares que por el uso, la habitualidad, costumbres o razones climáticas las jornadas sean discontinuas será respetada esta modalidad.

La pausa o interrupción expresada en este Artículo sólo será válida para las jornadas de trabajo continuas.

Todo establecimiento de la industria que trabaje con horarios discontinuos destinará para la intercalación de horarios como mínimo una hora y media y como máximo tres horas y media, pudiendo extenderse media hora más en los lugares que fuera necesario.

Art. 121 - HORAS EXTRAORDINARIAS: Se considera extraordinaria o suplementaria, sujeta a recargo remunerativo aquella que excede la jornada, ya sea que se cumpla en días hábiles o en aquellos destinados al descanso hebdomanario o en días feriados.

Estas horas extraordinarias tendrán el siguiente valor unitario:

a) Tratándose de horas extraordinarias de jornada diurna y hábil su valor unitario total (con recargo incluido) no podrá ser inferior en ningún caso a ocho décimas por ciento (0,8%) del total de la Remuneración Mensual Intgra.

b) Tratándose de horas extraordinarias diurnas, realizadas después de las 13 horas del día sábado y hasta el domingo a las 24 horas, su valor unitario total (con recargo incluido) no podrá ser inferior, en ningún caso al 1% de la Remuneración Mensual Intgra. Además los trabajadores tendrán derecho a gozar del descanso compensatorio correspondiente.

El sistema de pago de la hora extraordinaria previsto en este artículo, sólo será aplicable al personal interno con exclusividad y sólo respecto de él, sustituye a la legislación vigente.

Art. 122 - DESCANSO COMPENSATORIO: En todos los casos de trabajo en días destinados al descanso, sábado después de las 13 horas, domingos o feriados, el trabajador tendrá derecho al otorgamiento del descanso compensatorio de la misma duración.

El descanso compensatorio podrá ser gozado por el trabajador de acuerdo con lo previsto en el Artículo 207 de la actual Ley de Contrato de Trabajo.

En los casos de trabajos en días domingo o feriado, el descanso compensatorio no será inferior a cuatro horas, cualquiera hubiera sido el tiempo trabajado en dichos días.

Art. 123 - PROLONGACIÓN JORNADA: En todos los casos que se prolongue la jornada legal, con la realización de no menos de cuatro horas extraordinarias, se deberá hacer una pausa de 15 minutos destinada al descanso de los trabajadores.

Art. 124 - CÁMARAS FRIGORÍFICAS: El personal que se desempeñe exclusivamente en cámaras frigoríficas, no podrá trabajar más de 6 horas diarias.

Art. 125 - FINALIZACIÓN TAREAS: Terminada la jornada laborable, los trabajadores deberán retirarse del establecimiento considerándose como prestación de servicios el tiempo en que por orden del empleador estén a su disposición aun cuando no realicen prestación efectiva alguna.

## **SECCIÓN CUARTA**

### **REGIMEN DE ANTIGÜEDAD**

Art. 126 - RETRIBUCION ADICIONAL POR ANTIGÜEDAD: El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo, percibirá a todos los efectos legales y convencionales, a partir del primer año de antigüedad de la relación laboral, una retribución adicional automática equivalente al uno por ciento (1%), no acumulativo del sueldo básico del operario interno en su escala inicial por cada año de servicio.

Art. 127 - OPORTUNIDAD DE PAGO: El adicional por antigüedad se liquidará mensualmente a partir del primer día del mes en el que el trabajador cumple años de servicio.

## **SECCIÓN QUINTA**

### **VACACIONES Y OTRAS LICENCIAS**

Art. 128 - LICENCIA ANUAL - ÉPOCA DE OTORGAMIENTO: En virtud de las características estacionales de la industria, que tiene un considerable incremento de su producción y comercialización durante la temporada estival, el empleador podrá otorgar vacaciones a los trabajadores durante el período comprendido entre el 1 de abril y el 30 de noviembre de cada año.

El empleador deberá proceder de forma tal que cada trabajador pueda optar por el goce de esta licencia anual entre el 1 de diciembre y el 31 de marzo de cada año, por lo menos una vez cada tres períodos. La homologación del presente Convenio suple la resolución fundada de la autoridad de aplicación prevista en el párrafo segundo del art. 154 de la Ley de Contrato de Trabajo 20744 (Texto Ordenado).

Art. 129 - MODALIDAD - VACACIONES EN HOTELES SINDICALES: Las licencias anuales pagas de todos los trabajadores amparados por este Convenio Colectivo serán gozadas en días corridos adicionándose al período vacacional tantos días como días feriados nacionales queden comprendidos en el mismo.

Los trabajadores que desearan gozar sus vacaciones en hoteles y colonias de vacaciones distantes a más de 1.000 km de su lugar de trabajo, por un período mínimo de 10 días, tendrán derecho a dos días adicionales pagas de licencia anual. El trabajador deberá acreditar el hecho y las circunstancias apuntadas, haciendo entrega al empleador de la correspondiente reserva de alojamiento y a su regreso de la factura y/o comprobante de hotelería.

En todos los casos los empleadores deberán comunicar al trabajador el otorgamiento de las licencias anuales pagas con treinta días de anticipación como mínimo.

Art. 130 - LIQUIDACIÓN: La retribución del período vacacional del personal que perciba sueldo fijo y remuneraciones variables será liquidada de la siguiente manera:

- a) El sueldo fijo mensual al momento de iniciarse la licencia dividido por 25, monto que deberá multiplicarse por el total de días de licencia que en cada caso corresponda.
- b) La liquidación de los ítem variables se efectuará por el cálculo del promedio actualizado de los últimos seis meses tomándose a tal efecto como índice de actualización la variación porcentual operada en el sueldo básico del operario interno en su escala inicial durante ese mismo período, dividiéndose el promedio mensual actualizado obtenido por 25, para determinar el valor unitario, el cual deberá ser multiplicado por el total de días de licencia que en cada caso corresponda. El resultante se adicionará al monto obtenido por el cálculo que se indica en el inciso a) del presente Artículo.
- c) A los choferes repartidores y ayudantes de choferes repartidores, le serán liquidadas las vacaciones en base al sistema previsto en el Artículo 176 Rama Soda de esta Convención Colectiva.

Art. 131 - PAGO: La remuneración correspondiente a la licencia anual paga deberá ser abonada al trabajador tres días corridos antes de que aquélla comience.

Art. 132 - LICENCIAS ESPECIALES: El empleador otorgará las licencias especiales pagas que se establecen en el presente Artículo en los siguientes supuestos:

1) Fallecimiento de cónyuge, padres e hijos: cuatro días desde la fecha del fallecimiento inclusive.

2) Fallecimiento de suegros, hermanos, nietos, abuelos, yernos y nueras: el día del fallecimiento y el siguiente.

3) Por nacimiento de hijo: tres días, el del nacimiento y dos más. Cuando el trabajador hubiera laborado más de cuatro horas de la jornada del nacimiento tendrá licencia los tres días siguientes completos.

4) Al personal que estudie cursos regulares secundarios, universitarios o técnicos en establecimientos oficiales, incorporados o adscriptos, se le otorgará, para rendir examen, diez días hábiles corridos o alternados, durante el año calendario, con goce de remuneración y con un máximo de dos días por examen, salvo acuerdo de partes por circunstancias debidamente acreditadas. El beneficiario deberá comunicar fehacientemente con una anticipación no menor de dos días hábiles, la fecha que hará uso del beneficio y presentar, al término del mismo, la pertinente constancia de haber rendido examen.

5) Por enfermedad debidamente justificada, que el empleador podrá comprobar, de padre o madre viudos o impedidos, cónyuges o hijos que convivan con el trabajador y no habiendo otras personas mayores de edad que convivan con él, se le otorgará permiso, con goce de remuneración a efectos de asistir al enfermo.

Este permiso no podrá exceder de catorce días por período anual, contados desde el primer permiso.

6) Por mudanza: Un día, siendo obligación del trabajador preavisar fehacientemente con un lapso no menor de dos días hábiles al empleador y, posteriormente, presentar el certificado de cambio de domicilio correspondiente

7) Por donar sangre: el día que concurra a cumplir con esta donación, y no más de tres veces al año, debiendo acreditar dicha circunstancia.

8) Para los supuestos contemplados en 1, 2, y 3 de este Artículo el trabajador podrá solicitar hasta cinco días por período anual sin goce de sueldo, los que podrán ampliarse hasta un total de nueve días cuando acredite debidamente que debe viajar a una distancia mayor de mil kilómetros.

En los casos enunciados precedentemente, el trabajador deberá presentar los certificados que, emanados de autoridad competente, acrediten fehacientemente el motivo de la ausencia.

Art. 133 - LICENCIA POR MATRIMONIO: Se otorgará a todo trabajador efectivo que contraiga matrimonio, una licencia de diez días corridos, contados a partir de la fecha de la celebración del matrimonio civil. Será con goce de sueldo y podrá ser agregada a la licencia anual.

Art. 134 - LICENCIA SIN GOCE DE REMUNERACIÓN: Además de las vacaciones anuales retribuidas, los trabajadores que tengan un año de antigüedad al tiempo de gozarlas, podrán obtener, a continuación inmediata de éstas, una licencia sin goce de remuneraciones de hasta diez días corridos, para todo aquel cuyo período vacacional no exceda de catorce días y de cinco días corridos, para aquellos trabajadores que su período de vacaciones no exceda de veintiún días.

El uso de este beneficio deberá ser comunicado fehacientemente por el trabajador al empleador al momento de serle notificadas sus vacaciones anuales. El beneficio otorgado por el presente artículo, sólo podrá adicionarse a las vacaciones anuales o a la licencia para contraer matrimonio.

Art. 135 - FUERZA MAYOR: Por razones de fuerza mayor, debidamente comprobadas, el trabajador con una antigüedad mayor de tres años, podrá solicitar por escrito con una anticipación de cinco días corridos, hasta dos meses de permiso sin goce de sueldo, debiendo reintegrarse a sus tareas habituales una vez desaparecidas las razones que motivaron el permiso.

Art. 136 - LICENCIA PARA CONGRESOS: A los delegados congresales que deban concurrir a los Congresos generales de F.A.T.A.G.A., las empresas a las que pertenecen les abonarán hasta siete (7) días por año, de los que les demande su asistencia.

Este beneficio alcanza únicamente a los delegados y para ser acreedores al mismo, los respectivos sindicatos deberán comunicar, fehacientemente, a las empresas, las nóminas de los delegados designados con diez días corridos, como mínimo, de anticipación a la fecha de iniciación de cada Congreso.

Cuando el Congreso fuere realizado a más de mil kilómetros de distancia de su lugar de trabajo, los delegados involucrados tendrán derecho a dos días de licencia adicional.

Art. 137 - PERMISOS ESPECIALES: Cuando un trabajador sea citado para realizar gestiones ineludibles, dentro de su horario de trabajo, ante organismos oficiales percibirá el sueldo correspondiente al tiempo empleado. Al momento de reintegrarse a sus tareas, deberá presentar al empleador el comprobante y/o certificación respectiva expedida por el organismo citante y/o autoridad competente, en el que conste la diligencia realizada.

Art. 138 - ALCANCES DE LOS BENEFICIOS: Los beneficios expresados en este capítulo no serán acumulativos, pero aquellas empresas que en este sentido otorguen mayores beneficios a sus trabajadores que los aquí establecidos, deberán mantenerlos.

Art. 139 - FORMA DE PAGO: El pago de las licencias que se establecen en los Artículos 132, 133 y 136 será liquidado como si el trabajador hubiese prestado servicios durante las mismas.

## **SECCIÓN SEXTA**

### **FERIADOS, DÍAS NO LABORABLES OPTATIVOS, DÍA DEL TRABAJADOR DE AGUAS GASEOSAS**

Art. 140 - FERIADOS - REMUNERACIÓN: Los trabajadores que presten servicios en los feriados nacionales percibirán su remuneración de acuerdo a lo establecido por la legislación vigente, estableciéndose que el importe correspondiente a la comisión se determinará dividiendo el mes por veinticinco (25) días.

Art. 141 - DÍAS NO LABORABLES OPTATIVOS: Los trabajadores que cumplan tareas en días no laborables optativos, percibirán un adicional, cuando excedan la mitad de su jornada habitual, equivalente al 50% de la segunda mitad.

Los repartidores y ayudantes estarán comprendidos dentro de esta disposición cuando excedan las cuatro horas de trabajo continuado. El importe correspondiente a los repartidores se establecerá considerando el promedio de comisiones devengadas durante el mes continente del día no laborable optativo, dividiéndose por veinticinco días, y sobre los que resulte, percibirá el 50% del importe de media jornada.

Estos incrementos adicionales serán remuneratorios y se abonarán con los haberes correspondientes al mes continente del día no laborable optativo, toda vez que éste no tuviese lugar con posterioridad a la fecha normal y habitual de cierre de la respectiva liquidación, en cuyo caso el pago se efectuará con la primera liquidación posterior.

Art. 142 - DÍA DEL TRABAJADOR DE AGUAS GASEOSAS: Se instituye como el día del trabajador de aguas gaseosas, el día 10 de abril de cada año, el que será considerado a todos los efectos como feriado pago aplicándose las normas y disposiciones legales y convencionales correspondientes al día domingo, estableciéndose que el importe correspondiente a la comisión se determinará dividiendo el mes por veinticinco (25) días.

En caso de que la fecha instituida coincida con un día domingo, o jueves o viernes santo, se gozará el feriado sindical el tercer lunes de abril.

Las partes signatarias, en casos especiales, podrán trasladar el goce de la conmemoración a otro día que fijen de conformidad.

## **SECCIÓN SEPTIMA**

### **PREMIOS, ADICIONALES Y SUBSIDIOS**

Art. 143 - INCENTIVO POR ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD. Todo trabajador percibirá un incentivo adicional por presentismo y puntualidad, en las jornadas normales del mes calendario que no podrá ser inferior al doce con cincuenta por ciento (12,50%) del salario básico inicial del operario interno de la rama soda.

Es condición indispensable, para tener derecho a este incentivo, que el trabajador tenga asistencia perfecta y cumpla puntualmente el horario de trabajo.

Por cada inasistencia injustificada el trabajador perderá el 33,33% del importe total del incentivo. No se consideran inasistencias las ausencias fundadas en licencias legales y convencionales, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, enfermedades y accidentes inculpables. Asimismo, para tener derecho a la percepción integral del incentivo, el trabajador deberá registrar puntualidad en su ingreso. Si el trabajador registrara en el mes calendario tres o más impuntualidades, sin aviso previo e injustificadas, perderá el derecho a la percepción íntegra del valor del incentivo.

Aquellos empleadores que den beneficios mayores, continuarán otorgándolos en la misma forma.

El importe que corresponde a este premio, se liquidará mensualmente, juntamente con la remuneración correspondiente a dicho período.

Art. 144 - ADICIONAL INDEMNIZATORIO POR FALLECIMIENTO: En caso de fallecimiento del trabajador, la indemnización otorgada por el Artículo 248 de la ley 20744 y sus modificatorias, se ampliará con el importe equivalente a un mes de remuneraciones obtenido con el promedio de los últimos seis meses, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 108 de este Convenio (R.M.I.).

Art. 145 - TAREAS FUERA DEL ESTABLECIMIENTO. Cuando por disposición del empleador, el trabajador deba realizar tareas fuera del establecimiento, del lugar y práctica habitual, y a consecuencia de ello deba almorzar o cenar, percibirá en concepto de viáticos, por almuerzo o cena, el valor equivalente al uno por ciento (1%) de la remuneración mínima mensual garantizada, establecida en el artículo 174 de este Convenio.

Art. 146 - VIÁTICOS POR ALOJAMIENTO: Todo trabajador que en cumplimiento de sus tareas deba pernoctar fuera de su domicilio habitual, percibirá el viático correspondiente al alojamiento, contra presentación de comprobantes.

Art. 147 - ADICIONAL POR TÍTULO: Todo trabajador que posea título oficial o con reconocimiento oficial, de nivel secundario, percibirá en concepto de reconocimiento por título, la bonificación mensual que resulte de aplicar el 5% sobre el sueldo básico del operario interno en su escala inicial.

Cuando existan trabajadores con título de nivel terciario que cumplan tareas involucradas dentro de los alcances del presente convenio, percibirán, por este concepto, la bonificación mensual que resulte de aplicar el 10% sobre el sueldo básico del operario interno en su escala inicial.

Esta bonificación mensual integra la remuneración a todos los efectos legales y convencionales.

Art. 148 - POLIVALENCIA POLIFUNCIONAL. Las tareas descriptas en todas las categorías de personal interno de producción y mantenimiento del presente convenio, no se consideran funcionalmente limitadas a las meras descripciones que en cada caso se expresen, debiéndose interpretarlas por las partes con criterio de polifuncionalidad y flexibilidad. En tal sentido la empresa en ejercicio de sus facultades propias puede asignar las tareas de cada categoría, atendiendo las necesidades operativas, en el marco de las disposiciones legales y convencionales vigentes, con conocimiento previo de la representación sindical. La aplicación de la polivalencia debe hacerse respetando los derechos de los trabajadores, el respeto de los valores de dignidad y razonabilidad y sin perjuicios materiales ni morales para el trabajador.

Art. 149 - BONIFICACIÓN ANUAL POR ASISTENCIA. El trabajador que por el término de un año calendario no registre ausencias, exceptuadas aquellas previstas en los incisos 1), 2) y 3) del artículo 132 de licencias especiales de este convenio colectivo de trabajo, gozará de una bonificación anual consistente en pesos trescientos veinte con 00/100 (\$ 320,00), que será abonada, por esa única vez, junto con la retribución por vacaciones.

Para ser acreedor a este beneficio, el trabajador deberá tener una antigüedad mínima y continuada de doce meses.

Art. 150 - REINTEGRO POR VACACIONES. Luego de haber gozado su licencia anual, el trabajador percibirá el reintegro de los gastos de hotelería que le ocasione el uso de dicha licencia; siempre y cuando la misma sea gozada en hoteles o colonias de vacaciones sindicales distantes a más de 1.000 km de su lugar de trabajo. Este reintegro no podrá superar la suma de pesos ciento noventa con 00/100 (\$ 190,00). El trabajador deberá acreditar el hecho y las circunstancias apuntadas, haciendo entrega al empleador de la documentación correspondiente (facturas y/o comprobantes de hotelería).

Art. 151 - ADICIONAL POR TURNOS ROTATIVOS. Los trabajadores que deban realizar trabajos en turnos rotativos, cuando lo hagan entre las veintidós y las seis horas del día siguiente, percibirán respecto a tales tareas un adicional diario equivalente a pesos diez con 20/100 (\$ 10,20), que se abonará junto con la liquidación mensual.

## **SECCIÓN OCTAVA**

### **VACANTES, ASCENSOS, TRABAJOS EN CATEGORÍAS SUPERIORES**

Art. 152 - DESEMPEÑO DE TAREAS EN CATEGORÍAS SUPERIORES: El trabajador realizará las tareas inherentes a su función y a su categoría laboral. El trabajador que realice tareas correspondientes a una categoría superior a la suya, sea la causa de prestación un relevo, o reemplazo eventual o transitorio, por un lapso continuado superior a una jornada de trabajo, tendrá derecho a percibir la remuneración de la respectiva función superior durante el tiempo que realice aquélla, o la propia, si ésta fuera mayor.

Cuando un trabajador haya trabajado la sumatoria de ochocientas horas fuera de temporada estival en un plazo no mayor de dos años en una categoría superior, percibirá en forma permanente la retribución correspondiente a esta categoría, realice o no dichas tareas.

Cumplidos los lapsos de horarios acumulativos estipulados en este Artículo dentro del espacio temporal señalado, la empresa otorgará prioridad para promocionar al trabajador involucrado, al producirse la primera vacante en la categoría correspondiente.

Art. 153 - DESEMPEÑO DE TAREAS EN CATEGORÍAS INFERIORES: Ningún trabajador que, por acuerdo de partes, deba realizar tareas inherentes a una categoría inferior a la que revista, podrá sufrir modificaciones en la remuneración.

Art. 154 - VACANTES Y SUPLENCIAS DE REPARTIDORES Y AYUDANTES: La vacante de un chofer repartidor se cubre con el ayudante de chofer repartidor respectivo. La vacante de un ayudante de chofer repartidor se cubre con el trabajador interno que tenga registrado mayor número de reemplazos y así lo solicite, salvo razones de idoneidad.

La suplencia temporaria de un chofer repartidor será cubierta por el ayudante de chofer repartidor respectivo. La suplencia temporaria de un ayudante de chofer repartidor será cubierta por un trabajador interno.

Cuando un trabajador supla temporariamente a un chofer repartidor o a un ayudante de chofer repartidor, percibirá su salario como trabajador interno, abonándosele además un suplemento hasta llegar a la suma que le hubiera correspondido al titular en concepto de sueldo y/o comisión.

## **SECCIÓN NOVENA**

### **CAPACITACIÓN DEL PERSONAL**

Art. 155 - Los trabajadores deberán capacitarse para adquirir nuevos conocimientos y poder adaptarse tanto a las innovaciones tecnológicas que la empresa incorpore, como a los modernos métodos de producción, abaratamientos de costos y ventas.

A tal fin la empresa deberá dictar cursos, con personal especializado fuera del horario de trabajo, a los que los trabajadores deberán asistir. Las horas que demande la duración del curso, serán abonadas a los asistentes, pero sin recargo alguno. Sin perjuicio de los cursos a que se obliga la representación empresaria, ambos signatarios podrán organizar cursos de formación integral, que podrán ser financiados unilateral o conjuntamente por las partes, teniendo los trabajadores el derecho a que se les concedan las facilidades correspondientes de asistencia.

## **SECCIÓN DÉCIMA**

### **HIGIENE Y SEGURIDAD**

Art. 156 - CONDICIONES: En lo que hace a la aplicación de las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo y a los efectos de recomendar la adopción y puesta en práctica de las medidas pertinentes destinadas a estudios y prevención de riesgos profesionales, accidentes y enfermedades del trabajo, y de manera general, a proteger la vida, la integridad

psicofísica de los trabajadores y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, cuando tengan incidencia en materia de prevención de riesgos profesionales, se estará a lo perceptuado por la ley 19587 y su Decreto Reglamentario.

Art. 157 - RECONOCIMIENTO MÉDICO: Será obligación de los empleadores efectuar un reconocimiento médico del trabajador en oportunidad de su ingreso, examen que deberá repetirse de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente.

En cada oportunidad, le será entregado al trabajador una copia del dictamen médico pertinente, para ser entregada a la respectiva Obra Social, a los efectos de integrar su historia clínica.

Art. 158 - Condiciones de seguridad en los vehículos. Los vehículos de los establecimientos en los cuales se desempeñen los trabajadores en tareas externas, deberán estar equipados con cabina exceptuando los autoelevadores, los que deberán estar provistos de los elementos protectores del conductor.

Todos los vehículos de cualquier tipo afectados al trabajador, deberán encuadrarse en las disposiciones legales vigentes, ya sean éstas nacionales, provinciales o municipales

Art. 159 - VESTUARIOS Y BAÑOS: Todos los establecimientos deberán contar, para el personal de ambos sexos, con instalaciones apropiadas para vestuarios, guardarropas, y baños con duchas para agua fría y caliente en relación a la cantidad de personas que deban usar dichas instalaciones.

Cada trabajador será provisto, mensualmente, de un rollo de papel higiénico y de un jabón de tocador de 180 gramos, salvo que el empleador tenga instalado un servicio de similares características.

Art. 160 - COMEDOR Y REFRIGERIO: Todos los establecimientos elaboradores deberán disponer de un ámbito adecuado, amplio, higiénico y luminoso, destinado en forma exclusiva para comedor del personal que deberá contener, como mínimo, las comodidades y los elementos necesarios a tal efecto.

Dichos empleadores contribuirán a proporcionar servicios de refrigerio básico (mínimo: un sándwich y alguna bebida sin alcohol elaborada o distribuida por el empleador) a los trabajadores que se desempeñen en turnos continuados. Estos beneficios corresponderán por cada día de trabajo efectivo y no serán acumulativos, pero aquellas empresas que en este sentido otorguen mayores beneficios a sus trabajadores que los aquí establecidos, deberán mantenerlos.

Las empresas adecuarán lo establecido en este Artículo durante la vigencia del presente Convenio, a excepción del refrigerio básico que deberá entrar en vigencia dentro de los treinta días de homologado el mismo.

## **SECCIÓN DECIMOPRIMERA**

## ENFERMEDADES Y ACCIDENTES

Art. 161 - ENFERMEDADES INCULPABLES: Son aplicables sobre el particular las normas legales que rigen en la materia, ampliándose la licencia que otorga la ley a los trabajadores enfermos o accidentados, sin carga de familia:

A cuatro (4) meses si su antigüedad en el empleo fuese de hasta cinco años; a ocho meses para el personal con más de cinco años de antigüedad en el empleo.

En todos los casos, la antigüedad será la que detente el trabajador al momento de iniciar la licencia.

Art. 162 - ENFERMEDADES Y ACCIDENTES DE TRABAJO: En caso de enfermedades o accidentes del trabajo, los empleadores abonarán, durante el período de incapacidad temporaria, el equivalente a la remuneración que se perciba a la fecha de interrupción de la prestación, con más todos los aumentos que se acuerden en ese lapso. El pago correspondiente se hará hasta el alta médica, la declaración de incapacidad o el cumplimiento de los plazos de licencia pagas prevista por la ley o por este Convenio.

En el caso de trabajadores retribuidos a sueldo y remuneraciones variables, para el cálculo de estas últimas se computará el promedio del último semestre actualizado, calculado de acuerdo a lo previsto por los Artículo 108, 130 y 176 de este Convenio Colectivo.

En ningún caso podrá ser inferior a lo que hubiere percibido el trabajador de no haberse operado el impedimento.

Art. 163 - INFORMACIÓN AL EMPLEADOR: Los accidentes o enfermedades del trabajo cualquiera sea su importancia, deberán ser puestos en conocimiento del encargado, jefe o empleador, dentro de las 24 horas, para que tome nota y dé intervención a los profesionales médicos, internos o externos y al personal auxiliar para que presten al efecto asistencia médica y efectúen las denuncias que determine la legislación vigente.

Art. 164 - REEMPLAZO POR INCAPACIDAD: En el caso que por incapacidad física o mental, un trabajador fuera transferido a otro puesto, será necesario el consentimiento por escrito de éste prestado en la forma prevista por el Código Civil en caso de incapacidad mental, debiendo respetarse su remuneración o ingreso de cualquier naturaleza que sea, así como el derecho a los aumentos que por la categoría que tenía deberían corresponderle.

Para los trabajadores a sueldo y comisión, se aplicará el sistema de cálculo retributivo establecido en este Convenio.

## CAPÍTULO II

CATEGORÍAS PROFESIONALES Y REMUNERACIONES PARA EL PERSONAL DE PRODUCCIÓN, MANTENIMIENTO, TAREAS CONEXAS, CAMIONEROS CHOFERES-REPARTIDORES Y AYUDANTES DE LA RAMA SODA

A los fines del encuadramiento del personal de producción, mantenimiento, tareas conexas, choferes-repartidores, ayudantes en la Rama Soda; se establecen las siguientes categorías y remuneraciones.

## **SECCIÓN PRIMERA**

### **PERSONAL INTERNO**

Art. 165 - A los fines del encuadramiento del personal interno se establecen las siguientes categorías:

#### **a) OPERARIO INTERNO:**

Es el trabajador que realiza tareas cuya naturaleza y especificaciones exigen un mínimo de experiencia, sin aprendizaje previo, a saber: tareas de limpieza en general; carga o descarga a mano o a cinta; acarreo y estibaje simple; clasificación de envases vacíos.

El sueldo básico mensual mínimo del operario interno, a partir del 1 de julio de 2006, en su escala inicial, se establece en pesos novecientos con 00/100 (\$ 900,00); a partir del 1 de octubre de 2006; un mil pesos mensuales (\$ 1.000,00) y a partir de 1 de enero de 2007 pesos un mil cien con 00/100 (\$ 1.100,00).

#### **b) AYUDANTE ESPECIALIZADO:**

Es el trabajador que realiza tareas cuya naturaleza y especialidad requieren experiencia y determinados conocimientos.

A saber: reparador de sifones; choferes internos (excluido el conductor de expreso de servicios especiales); maquinista de termocontraíble; sereno portero; engrasador de automotores; lavador de vehículos.

El sueldo básico mensual mínimo inicial será de un diez por ciento (10%) superior al del operario interno en su escala inicial, conforme planilla Anexo I.

#### **c) MEDIO OFICIAL:**

Es el trabajador que posee conocimientos vinculados con las tareas de oficial sin alcanzar la competencia y/o idoneidad para realizar dichas tareas, colaborando con éste; a saber: maquinista de línea de llenado (comprende mantenimiento, armado y desarmado); conductor de autoelevadores; maquinista paletizador y despaletizador; personal de mantenimiento edilicio; lavadores; ayudante de chapista; ayudante de electricidad de automotores; gomero.

El sueldo básico mensual mínimo inicial será del veinte por ciento (20%) superior al del operario interno en su escala inicial, conforme Planilla Anexo I.

d) OFICIAL:

Es el trabajador que posee los conocimientos teóricos y prácticos integrales de un oficio o de una actividad determinada, que la ejecuta con precisión sobre la base de indicaciones escritas o verbales, relativas a trabajos de su especialidad. A saber: maquinista de dos o más líneas de llenado (comprende mantenimiento, armado y desarmado), personal de mantenimiento edilicio; chapista de automotores; mecánico de reparación de máquinas en general; pintor de automotores; electricista de automotores.

El sueldo básico mensual mínimo inicial será del treinta por ciento (30%) superior al del operario interno en su escala inicial, conforme Planilla Anexo I.

e) En caso de estar percibiendo el trabajador remuneraciones superiores a las establecidas precedentemente, las mismas se mantendrán intangibles, no pudiendo ser reducidas en ningún caso o circunstancia.

Art. 166 - Derogado por Acuerdo de partes de fecha 16/2/2005

## **SECCIÓN SEGUNDA**

### **CAMIONEROS**

Art. 167- CONDUCTORES DE EXPRESOS DE SERVICIOS ESPECIALES:

a) Son conductores de expresos de servicios especiales, todos aquellos que conduzcan vehículos de carga, con entrega directa de mercadería, puerta a puerta, exclusivamente a clientes comerciales de grandes superficies, previamente determinados por el empleador, sin realizar operación de venta ni de cobranza.

b) En ningún caso la tarea de este trabajador podrá cubrir clientes propios, de un chofer repartidor a negocios o mixto, con la excepción de los establecimientos indicados en el inciso a).

c) Queda aclarado que estos trabajadores mantienen como mínimo su categoría y remuneración, aun en los casos en que por cualquier causa su tarea específica se interrumpa periódicamente.

d) La remuneración de estos trabajadores es un sueldo mensual con más los demás adicionales convencionales, no percibiendo comisión.

e) El sueldo básico, mensual, mínimo, inicial de estos trabajadores será del veinte por ciento (20%) más que el sueldo del operario interno en su escala inicial. En caso en que llevaren acoplado, se aumentará el sueldo mensual en el equivalente al veintiuno por ciento (21%) del sueldo del operario interno en su escala inicial.

f) El personal incluido en el presente artículo no podrá cumplir ninguna de las tareas inherentes al chofer repartidor.

g) Cuando por necesidad deba suplir a un chofer repartidor, percibirá comisión al igual que aquél, más el sueldo que le corresponda por sus tareas habituales.

h) A partir de la vigencia del Acuerdo Colectivo 2005 el sueldo mensual mínimo, inicial, de conformidad al inciso e) es de \$ 960,00 y \$ 968,00, compensando el incremento, hasta su concurrencia, las sumas no remunerativas establecidas por el Poder Ejecutivo en los decretos 1347/2003 y 2005/2004.

## **SECCIÓN TERCERA**

### **CHOFERES, REPARTIDORES Y AYUDANTES**

Art. 168 - CHOFERES REPARTIDORES: Todo reparto a familia, negocio o mixto, deberá ser realizado por un chofer-repartidor, quién podrá tener la colaboración de un ayudante de repartidor efectivo, por cuenta y orden de la empresa, cuando las partes lo consideren necesario.

Art. 169 - REMUNERACIONES. CHOFERES-REPARTIDORES Y AYUDANTES: El personal del área comercial, en las categorías definidas en este convenio (venta, cobranza y reparto), tales como chofer-repartidor a familia sin ayudante efectivo, chofer-repartidor a familia con ayudante efectivo, chofer-repartidor a negocio sin ayudante efectivo, chofer-repartidor a negocio con ayudante efectivo, chofer-repartidor mixto sin ayudante efectivo, chofer-repartidor mixto con ayudante efectivo, ayudante de repartidor a familia, ayudante de repartidor a negocio y ayudante de repartidor mixto están remunerados con:

a) Un sueldo básico mensual mínimo.

b) Comisiones sobre ventas.

El sueldo básico mensual mínimo inicial, de las categorías descriptas en el párrafo anterior, que se establece por este Acuerdo Colectivo, es de pesos cuatrocientos setenta con 00/100 mensuales (\$ 470,00) a partir del 1 de julio de 2006, de pesos quinientos veinticinco con 00/100 (\$ 525,00) a partir de octubre de 2006 y de pesos quinientos setenta y cinco con 00/100 (\$ 575,00), a partir de enero de 2007, todo de conformidad con la planilla adjunta Anexo I.

Para el futuro, cuando se incremente el sueldo básico inicial del operario interno, se procurará establecer, de conformidad con las variables económicas y de precios que el sueldo básico de los trabajadores repartidores y ayudantes, precedentemente mencionados, se incremente de manera de posibilitar una proporcionalidad próxima al cincuenta por ciento (50%) del sueldo básico inicial del operario interno.

Las comisiones mínimas de estos trabajadores son las que se enuncian en el artículo 170 de este convenio.

#### Remuneración mensual mínima inicial garantizada

De conformidad con el artículo 174, todas estas categorías tienen acordada convencionalmente una remuneración mensual mínima inicial garantizada, de pesos un mil ciento setenta con 00/100 (\$ 1.170,00), pesos un mil trescientos con 00/100 (\$ 1.300,00) y pesos un mil cuatrocientos treinta con 00/100 (\$ 1.430,00) a partir del 1 de julio de 2006, 1 de octubre de 2006 y 1 de enero de 2007, respectivamente, para los choferes-repartidores; de \$ 990,00, \$ 1.100,00 y \$ 1.210,00; respectivamente, para los ayudantes de repartidores, de conformidad con la escala salarial vigente a partir del 1/7/2006.

#### Art. 170 - COMISIONES. CHOFERES-REPARTIDORES Y AYUDANTES

##### I. COMISIONES POR LA VENTA DE PRODUCTOS ELABORADOS POR EL EMPLEADOR

1. Las comisiones a percibir por los choferes-repartidores y ayudantes de repartidor por la venta de productos laborados por el empleador, serán las siguientes:

a) Chofer-repartidor a familia sin ayudante efectivo:

Sobre la venta de soda en sifones de vidrio retornables: trece por ciento (13%)

Sobre la venta de soda en sifones de plástico retornables: trece por ciento (13%)

En cumplimiento de lo establecido en el último párrafo del artículo 170 del convenio colectivo de trabajo 152/1991, las partes signatarias del mismo correspondientes a la RAMA SODA acuerdan que las comisiones de los nuevos productos elaborados por el empleado incorporados a la venta a familia, con posterioridad a la firma de aquella convención colectiva 152/1991, serán las siguientes:

Sobre la venta de soda en sifones de plástico descartables: seis por ciento (6%).

Sobre la venta de agua en bidones retornables: diez por ciento (10%).

Sobre la venta de agua en bidones descartables: siete por ciento (7%).

Sobre la venta de agua en botellas retornables: diez por ciento (10%).

Sobre la venta de agua en botellas descartables: siete por ciento (7%).

Sobre la venta de bebidas gaseosas en envase retornable: ocho por ciento (8%).

Sobre la venta de bebidas gaseosas en envase descartable: seis por ciento (6%).

Sobre la venta de amargos y jugos concentrados: ocho por ciento (8%).

b) Chofer-repartidor a familia con ayudante efectivo:

Sobre la venta de los productos detallados en el inciso anterior, percibirá una comisión reducida en un treinta por ciento (30%), respecto de la que en cada caso corresponda al chofer-repartidor a familia, sin ayudante efectivo. Con las remuneraciones garantizadas mensuales \$ 1.170,00; \$ 1.300,00 y \$ 1.430,00, a partir del 1 de julio de 2006, 1 de octubre de 2006 y 1 de enero de 2007, respectivamente, de conformidad con el artículo 174

c) Ayudante repartidor a familia:

Percibirá una comisión del cuatro por ciento (4%) sobre la venta de soda en sifones; sobre la venta de los demás productos percibirá una comisión equivalente al 30% de la comisión que corresponde al repartidor a familia sin ayudante efectivo. Con remuneración mensual garantizada de \$ 990,00, \$ 1.100,00 y \$ 1.210,00; a partir del 1 de julio de 2006, 1 de octubre de 2006 y 1 de enero de 2007, respectivamente, de conformidad con el artículo 174

d) Chofer-repartidor a negocio sin ayudante efectivo:

Sobre la venta de soda en sifones de vidrio retornables: diez por ciento (10%).

Sobre la venta de soda en sifones de plástico retornables: diez por ciento (10%).

En cumplimiento de lo establecido en el último párrafo del artículo 170 del convenio colectivo de trabajo 152/1991, las partes signatarias del mismo correspondientes a la RAMA SODA, acuerdan que las comisiones de los nuevos productos elaborados por el empleador, incorporados a la venta en negocios, con posterioridad a la firma de aquella convención colectiva 152/1991, serán las siguientes:

Sobre la venta de soda en sifones de plástico descartables: cuatro por ciento (4%).

Sobre la venta de agua en bidones retornables: cinco por ciento (5%).

Sobre la venta de agua en bidones descartables: cinco por ciento (5%).

Sobre la venta de agua en botellas retornables: siete por ciento (7%).

Sobre la venta de agua en botellas descartables: cinco por ciento (5%).

Sobre la venta de bebidas gaseosas en envase retornable: cuatro por ciento (4%).

Sobre la venta de bebidas gaseosas en envase descartable: cuatro por ciento (4%).

Sobre la venta de amargos y jugos concentrados: cuatro por ciento (4%).

e) Chofer-repartidor a negocio con ayudante efectivo:

Sobre la venta de los productos detallados en el inciso anterior, percibirá una comisión reducida en un treinta por ciento (30%), respecto de la que en cada caso corresponda al chofer-repartidor a negocios, sin ayudante efectivo. Con remuneraciones garantizadas mensuales de \$ 1.170,00, \$ 1.300,00, \$ 1.430,00, a partir del 1 de julio de 2006, 1 de octubre de 2006 y 1 de enero de 2007, respectivamente, de conformidad con el artículo 174 (Ver "Escala salarial - 1/7/2006").

f) Ayudante de repartidor a negocio:

Percibirá una comisión del cuatro por ciento (4%) sobre la venta de soda en sifones; sobre la venta de los demás productos percibirá un comisión equivalente al 30% de la comisión que corresponde al repartidor a negocio sin ayudante efectivo. Con remuneración garantizada de \$ 990,00, \$ 1.100,00 y \$ 1.210,00; a partir del 1 de julio de 2006, 1 de octubre de 2006 y 1 de enero de 2007, respectivamente, de conformidad con el artículo 174 (Ver "Escala salarial - 1/7/2006").

g) Chofer-repartidor mixto sin ayudante efectivo:

Percibirá las comisiones que correspondan conforme los incisos a) y d) precedentes, según se trate de ventas a familias o a negocio, respectivamente. Con remuneraciones garantizadas mensuales de \$ 1.170,00, \$ 1.300,00 y \$ 1.430,00, a partir del 1 de julio de 2006, 1 de octubre de 2006 y 1 de enero de 2007, respectivamente, de conformidad con el artículo 174 (Ver "Escala salarial - 1/7/2006").

h) Chofer-repartidor mixto con ayudante efectivo:

Percibirá las comisiones que correspondan conforme los incisos b) y e) precedentes, según se trate de ventas a familias o a negocio, respectivamente. Con remuneraciones garantizadas mensuales de \$ 1.170,00, \$ 1.300,00 y \$ 1.430,00, a partir del 1 de julio de 2006, 1 de octubre de 2006 y 1 de enero de 2007, respectivamente, de conformidad con el artículo 174 (Ver "Escala salarial - 1/7/2006").

i) Ayudante de repartidor mixto:

Percibe las comisiones que correspondan conforme los incisos c) y f) precedentes, según se trate de ventas a familia o a negocio, respectivamente. Con remuneración garantizada de \$ 990,00, \$ 1.100,00 y \$ 1.210,00; a partir del 1 de julio de 2006, 1 de octubre de 2006 y 1 de enero de 2007, respectivamente, de conformidad con el artículo 174 (Ver "Escala salarial - 1/7/2006").

## II. COMISIONES POR LAS VENTAS DE PRODUCTOS NO ELABORADOS POR EL EMPLEADOR

j) Siempre que los empleadores de la rama soda expendan productos no elaborados por ellos, abonarán a los choferes-repartidores y a los ayudantes las siguientes comisiones:

Por todos los productos no elaborados por el empleador tales como agua de mesa, agua mineral y/o gaseosas, cerveza, vino, jugos, etc., se abonará el dos por ciento (2%) sobre el precio de venta. Comisión esta que se percibirá distribuida entre el chofer-repartidor y el ayudante a razón de una comisión, a cada uno, del uno por ciento (1%).

k) En las zonas en que los repartidores distribuyan hielo la comisión será convenida entre las empresas y la entidad sindical.

l) En caso de estar percibiendo el trabajador mayores comisiones respecto de las establecidas precedentemente, las mismas se mantendrán intangibles, no pudiendo ser reducidas en ningún caso o circunstancia.

## I Y II

2. En todos los casos contemplados en los incisos precedentes del punto 1, I y II, cuando se incorporen a la venta nuevos productos elaborados por el empleador, la comisión a pagarse será acordada por las partes signatarias de este convenio correspondientes a la rama soda. Mientras ello no ocurra y transcurridos ciento ochenta días, se abonará una comisión provisoria equivalente a la más alta de la categoría similar de productos ya previstos en esta convención.

3. Los mayores importes mensuales en las remuneraciones -que perciban los choferes-repartidores y ayudantes, como consecuencia exclusiva de los aumentos porcentuales en el sueldo básico y en las comisiones y por las nuevas comisiones de nuevos productos, establecidas por este Acuerdo Colectivo 2005, compensan, hasta su concurrencia, las sumas establecidas en los decretos 1347/2003 y 2005/2004.

4. En caso de estar percibiendo el trabajador, repartidor y ayudante, mayores sueldos y comisiones superiores a los establecidos precedentemente, artículos 167 y siguientes, se mantendrán intangibles, no pudiendo ser reducidas en ningún caso o circunstancia.

Art. 171 - Derogado por Acuerdo de partes de fecha 16/2/2005

Art. 172 - Derogado por Acuerdo de partes de fecha 16/2/2005

Art. 173 - Derogado por Acuerdo de partes de fecha 16/2/2005 homologado por

Art. 174 - REMUNERACIÓN MENSUAL MÍNIMA INICIAL GARANTIZADA

El chofer-repartidor (a negocio, a familia, mixto) -sumados su salario básico mínimo inicial de la categoría y los valores de las comisiones por ventas, correspondientes-, no puede percibir, mensualmente, un valor inferior a la remuneración mensual mínima inicial garantizada establecida en \$ 1.170,00, \$ 1.300,00 y \$ 1.430,00, a partir del 1 de julio de

2006, 1 de octubre de 2006 y 1 de enero de 2007, respectivamente (Ver "Escala salarial - 1/7/2006").

En el futuro, se procurará de conformidad con las variables económicas y de precios que la remuneración mensual mínima inicial garantizada no sea inferior al nuevo sueldo básico del operario interno en su escala inicial, incrementado en un 30%.

El ayudante de repartidor, en las mismas condiciones que el chofer-repartidor, tiene garantizada una remuneración mensual mínima inicial de \$ 990,00, \$ 1.100,00 y \$ 1.210,00 a partir del 1 de julio de 2006, 1 de octubre de 2006 y 1 de enero de 2007, respectivamente (Ver "Escala salarial - 1/7/2006").

En el futuro, se procurará de conformidad con las variables económicas y de precios que la remuneración mensual mínima inicial garantizada no sea inferior al nuevo sueldo básico del operario interno en su escala inicial, incrementado en un diez por ciento (10%).

La remuneración mensual mínima inicial garantizada comprende el sueldo básico mínimo inicial de la categoría y las comisiones establecidas en esta convención. El incremento en la remuneración mensual mínima inicial garantizada compensa, hasta la concurrencia, las sumas establecidas en los decretos 1347/2003 y 2005/2004.

La remuneración mensual mínima inicial garantizada, en ambas categorías, cubre una mensualidad laboral normal, íntegra y se reducirá, proporcionalmente en 1/25 parte, por cada día de ausencia injustificada del trabajador.

Art. 175 - RELEVANTE: El trabajador, que en razón de su conocimiento de todos los repartos del establecimiento, ocupe en forma efectiva y habitual la plaza de distintos repartos, percibirá la comisión de los repartos que realice. Sin embargo, en ningún caso podrá el importe mensual de su remuneración ser inferior al promedio de las comisiones de los choferes-repartidores del establecimiento, a negocio o familia, según sea la plaza que haya ocupado. Los trabajadores comprendidos en este Artículo, gozarán de las remuneraciones que en el mismo se indican, cualquiera sea la tarea que realicen.

Art. 176 - LIQUIDACIÓN DE VACACIONES: La retribución del período vacacional de los trabajadores comprendidos en esta sección será liquidada de la siguiente manera:

a) El sueldo fijo mensual correspondiente al momento de iniciarse la licencia dividido por veinticinco (25), monto que deberá multiplicarse por el total de días de licencia anual que en cada caso corresponda.

b) Para las comisiones, se tomará el promedio mensual resultante de la totalidad de las unidades vendidas durante los últimos doce (12) meses anteriores a la fecha de iniciación de la licencia. Dicho promedio se dividirá por veinticinco (25), obteniéndose de tal modo el promedio diario de unidades vendidas, que se multiplicará por el valor unitario correspondiente a las comisiones abonadas por la venta de los productos en la semana

anterior al inicio de la licencia, adicionándose al monto obtenido por el cálculo indicado en el inciso a), a fin de obtener el total de la retribución.

Art. 177 - VENTA DE REPARTO: Quienes salgan a realizar un reparto, sólo podrán vender en el mismo los productos elaborados por el empleador o aquello que éste le entregue para su comercialización.

Art. 178 - MODALIDADES DE VENTA: Las ventas en la industria se realizarán al contado, salvo que los empleadores autoricen, y por escrito, la realización de las ventas a crédito o "fiado", corriendo en esos casos el soporte de las mismas por exclusiva cuenta del empleador. En ese caso, los empleadores proveerán al personal de una libreta especial de registro, tamaño bolsillo, cuyas páginas deberán contener: Primera página: la autorización por escrito del empleador; página siguiente, casilleros para la individualización de los clientes y sus domicilios, así como los montos del crédito o "fiado".

Art. 179 - HOJA DE RUTA: Quienes realicen un reparto en calidad de efectivos, suplentes o ayudantes, deberán cumplimentar diariamente, en caso de que el empleador lo requiera, una planilla u hoja de ruta en los formularios que este último les suministre, los que tendrán un diseño simple para facilitar y abreviar la tarea del trabajador y podrá contener los requisitos establecidos en el Artículo anterior.

Art. 180 - VERIFICACION DE VEHICULOS: Antes de la iniciación del reparto, los choferes-repartidores deberán verificar el buen funcionamiento de los vehículos que tengan asignados. En caso de encontrar desperfectos deberán ponerlos de inmediato en conocimiento de sus superiores. Tendrán asimismo esta última obligación si surgiera alguna falla en los vehículos durante el desempeño de sus tareas.

Art. 181 - REPUESTOS DE ENVASES: Cuando los choferes-repartidores dejan a los clientes los repuestos de envases mediante vales correspondientes debidamente firmados, quedarán eximidos de toda responsabilidad. Sin perjuicio de ello, el empleador podrá solicitar al chofer-repartidor la recuperación de los envases con sus vales respectivos.

Art. 182 - TAREAS DESPUÉS DE HORARIO: Todos aquellos trabajadores que salgan a realizar un reparto en calidad de efectivos, suplentes o ayudantes una vez terminadas tales tareas, deberán retirarse del establecimiento, no pudiendo realizar otras bajo ningún concepto, aun cuando las mismas les reportaren beneficios, salvo que, mediante su conformidad el empleador solicite que las efectúe y siempre que sean inherentes a su categoría laboral.

Art. 183 - TAREAS EXTERNAS: Los trabajadores que realizan tareas externas, podrán permanecer en la vía pública cumpliendo las mismas hasta las 19 horas como máximo, salvo los casos de fuerza mayor debidamente justificados. En las Provincias y Territorios Nacionales en las cuales la modalidad de trabajo para estos trabajadores consiste en permanecer en la vía pública hasta las 21 horas, se mantendrá la misma como límite máximo.

Art. 184 - IMPUESTO AL VALOR AGREGADO (I.V.A.): Para el cálculo de las comisiones a percibir por los choferes-repartidores y los ayudantes de choferes-repartidores se tomará la recaudación bruta, excluyendo el Impuesto al Valor Agregado (I.V.A.) o cualquier otro gravamen de idéntica naturaleza recaudatoria. Los trabajadores que a la fecha, perciban o hubieran percibido comisiones sobre la recaudación bruta incluido el I.V.A., ya sea por acuerdo de partes o por sentencia judicial, las continuarán percibiendo en las mismas condiciones.

Art. 185 - CARGA Y DESCARGA: En los establecimientos, la carga y la descarga de los vehículos, será realizada por los operarios internos.

En los establecimientos que dispongan de medios mecánicos o de cualquier tipo (tales como cintas transportadoras), mediante los cuales la mercadería o cajones se ubiquen a la altura de la planchada de vehículos, la carga y la descarga será realizada por los choferes-repartidores.

En los establecimientos que a la fecha de la firma de este convenio, la carga y la descarga de vehículos es realizada por los operarios internos, se mantendrá dicha modalidad de trabajo.

Art. 186 - CATEGORÍAS PREVISIONALES Y REMUNERACIONES PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO: Las disposiciones de este Capítulo son de aplicación obligatoria a todo empleado administrativo dependiente que desarrolle actividades comprendidas en la industria de la soda en sifones, conforme a lo señalado en el Artículo 7º del presente Convenio. El personal administrativo de la industria será clasificado y retribuido de acuerdo a las siguientes categorías:

#### 1ª. CATEGORÍA

Quedan comprendidos en esta categoría, aquellos empleados que ejecutan tareas de responsabilidad con amplios conocimientos de las que se realizan en su sección y/o especialidad y estén capacitados para verificar el trabajo del personal de categoría inferior.

Ejemplo: Cajeros, analista de computación (sistemas) senior, liquidador de sueldos y jornales, etcétera.

La retribución que percibirá esta categoría será del treinta por ciento (30%) más sobre el sueldo del operario interno en su escala inicial.

#### 2ª. CATEGORÍA

Queda comprendido en la categoría el administrativo que, además de tener amplios conocimientos para la realización de sus tareas en forma completa y eficiente, tiene criterio propio y no necesita recibir, para la realización de las mismas, indicación de sus superiores.

Ejemplo: analista de computación (sistemas) junior, empleado de expedición; auxiliar de caja; programador de sistemas (senior); cobrador; etcétera.

La retribución que percibirá esta categoría será del veinte por ciento (20%) más sobre el sueldo del operario interno en su escala inicial.

### 3ª. CATEGORÍA

Están comprendidos aquellos empleados bajo supervisión, que realizan tareas con amplios conocimientos de su especialidad, cumpliéndolas de manera completa y eficiente.

Ejemplo: Auxiliar administrativo, auxiliar de ventas, etcétera.

La retribución que percibirá esta categoría será del diez por ciento (10%) más sobre el sueldo del operario interno en su escala inicial.

### 4ª. CATEGORÍA

Comprende a aquellos empleados mayores de dieciocho años que poseen escasos conocimientos de tareas generales de oficina.

Ejemplo: Ayudante administrativo, cadete, etcétera.

La retribución que percibirá esta categoría será igual al sueldo básico fijado para el operario interno en su escala inicial.

## MENORES

Corresponde al personal de menores administrativos de catorce años (14) cumplidos, los que tendrán las siguientes retribuciones para su jornada legal de trabajo.

### SUELDOS BÁSICOS

14 años cumplidos: 80% del sueldo del operario interno escala inicial

15 años cumplidos: 85% del sueldo del operario interno escala inicial

16 años cumplidos: 90% del sueldo del operario interno escala inicial

17 años cumplidos: 95% del sueldo del operario interno escala inicial

Este personal, cumplidos los dieciocho (18) años de edad, al pasar a cualquier otra categoría superior, conservará su antigüedad efectiva.

## CAPÍTULO IV

## PERSONAL DE MENORES

Art. 187 - El sueldo básico del personal de operarios menores cuando trabajan seis horas diarias, será el siguiente: hasta los 14 años cumplidos percibirán el 68%, hasta los 15 años cumplidos percibirán el 69%, hasta los 16 años cumplidos el 70%, hasta los 17 años cumplidos el 72%.

En todos los casos los porcentajes indicados se aplicarán sobre el sueldo básico del operario interno en su escala inicial.

En los casos en que el menor de más de dieciséis (16) años, previa autorización administrativa, trabaje ocho horas (8 hs.) siempre que realice las mismas tareas, percibirá la remuneración que le corresponde al trabajador mayor de edad según la antigüedad que tenga en el empleo. No podrán realizar las tareas de carga y descarga de sifones llenos y llenado de sifones, los menores de dieciséis años (16). Queda prohibido en todos los casos, sin excepción alguna, el trabajo en horas extraordinarias de los menores de 16 años y el nocturno a los menores de dieciocho años (18) salvo el caso en que en el establecimiento se realicen tres turnos diarios que abarquen las veinticuatro horas del día, aplicándose, entonces, lo previsto en el Artículo 190, último párrafo de la Ley de Contrato de Trabajo.

## CAPÍTULO V

### TAREAS DE TEMPORADA

Art. 188 - Dadas las características estacionales de la industria de la soda los empleadores podrán incorporar personal temporario según las características y/o modalidades permanentes o transitorias de cada zona.

El personal temporario no podrá percibir, en ningún caso como remuneración una cifra inferior a la que determina la categoría laboral en la cual se desempeñe.

Los empleadores no podrán, por ninguna índole, contratar y/o tener personal prestando tareas fuera de alguna de las modalidades previstas en la Ley de Contrato de Trabajo para este personal.

En todos los casos de contratación de trabajadores las empresas que los incorporen deberán abonar, sin excepción alguna, a FATAGA, OSPAGA y al SUTIAGA que corresponda, todos los aportes, contribuciones, primas, fondos, etc., establecidos en la legislación vigente de Obras Sociales y en esta Convención Colectiva.

## CAPÍTULO VI

### REPRESENTACION GREMIAL

Art. 189 - Con sujeción a las disposiciones legales en vigor, la representación empresaria reconoce a la Federación Argentina de Trabajadores de Aguas Gaseosas (FATAGA), y a

los sindicatos adheridos a las misma (SUTIAGA), como representantes de los trabajadores de la actividad.

Art. 190 - REPRESENTACION GREMIAL EN LA EMPRESA: El número mínimo de trabajadores que representen a la asociación profesional respectiva de cada establecimiento, será:

- a) Hasta diez (10) trabajadores: un (1) representante.
- b) De once (11) a cien trabajadores: dos (2) representantes.
- c) De ciento uno (101) a doscientos (200) trabajadores: tres (3) representantes.
- d) De doscientos uno (201) trabajadores en adelante: un (1) representante más cada cien (100) que excedan de doscientos (200), a los que deberán adicionarse los establecidos en el inciso anterior.

En los establecimientos que tengan más de un turno de trabajo habrá un delegado por turno, como mínimo.

En caso que haya establecimientos con sucursales se considerarán a éstas como establecimientos individuales a los efectos de los delegados. En los establecimientos donde no hayan sido designados delegados, las funciones serán desempeñadas directamente por la entidad sindical.

Los representantes de las entidades mencionadas en el art. anterior, acreditando debidamente su condición de tales, podrán tener acceso a los establecimientos empresarios, a los fines de llevar a cabo sus funciones específicas.

Art. 191 - ASAMBLEAS GENERALES: La entidad sindical procurará convocar a la Asamblea General Ordinaria dentro del período comprendido entre los meses de julio a noviembre de cada año.

Los empleadores facilitarán a los afiliados la asistencia a las Asambleas Generales Ordinarias y/o Extraordinarias de la asociación sindical, abonando a los que concurren la remuneración normal correspondiente a dicha jornada, pudiendo ser de hasta dos (2) jornadas normales por año.

La entidad sindical hará saber fehacientemente en cada caso, el día y la hora en que se efectuará la asamblea con una anticipación no menor de quince (15) días para la ordinaria y cuarenta y ocho (48) horas para la extraordinaria.

Art. 192 - INFORMES EN ESTABLECIMIENTOS: En todos los establecimientos de la industria, deberá proveerse para su colocación en un lugar visible, de una pizarra o transparente para el uso exclusivo de la entidad sindical y sus delegados, a fin de facilitar la información de aquélla con los trabajadores.

Los informes se limitarán a los siguientes fines:

- a) Informaciones sobre las actividades sociales y recreativas del sindicato.
- b) Información sobre las elecciones y designaciones del sindicato y sobre el resultado de aquéllas.
- c) Informaciones sobre las reuniones de la comisión y asamblea del sindicato.

La pizarra no será usada por el sindicato ni por sus delegados para dar a conocer o distribuir panfletos y manifestaciones políticas de ninguna índole, ni tampoco los escritos allí exhibidos podrán contener alusiones al establecimiento o a su personal o a los trabajadores o a los empleadores.

Art. 193 - AUSENCIA DEL DELEGADO: Al trabajador que se desempeñe como delegado del personal, y que en razón de su cargo deba suspender transitoriamente las tareas por ser reclamado por la entidad sindical, no le serán tenidas en cuenta dichas ausencias transitorias, a los efectos del cómputo del plazo mínimo para el pago de los subsidios y asignaciones familiares, en un todo de acuerdo con las disposiciones de las Cajas de asignaciones familiares.

## **CAPÍTULO VII**

### **SEGURO DE VIDA**

Art. 194 - Con vigencia retroactiva al 1 de enero de 1989 FATAGA instituye un Seguro de Vida Colectivo para todos los trabajadores con más de tres meses de antigüedad.

A la fecha febrero de 2005 la suma asegurada asciende al importe equivalente a diez sueldos mensuales básicos del operario interno, en su escala inicial, monto que se duplicará en caso de muerte por accidente de trabajo. Dicha suma asegurada, será actualizable en forma proporcional al incremento que experimente la remuneración del operario interno cuando la misma sea igual o superior al diez por ciento (10%) o su acumulación alcance dicho porcentaje.

Los empleadores contribuirán, para el pago de la prima correspondiente depositando en cuenta bancaria que indicará FATAGA, una suma equivalente a trescientos cincuenta y siete milésimos por ciento (0,357%) del sueldo básico del operario interno en su escala inicial. Asimismo, los trabajadores aportarán un porcentaje igual al fijado para la contribución empresaria por este concepto, equivalente a trescientos cincuenta y siete milésimos por ciento (0,357%), debiendo los empleadores proceder a su retención y depositarla junto con la citada contribución, en la forma y condiciones previstas en este artículo.

Este seguro tiene carácter obligatorio, atento a su finalidad social y es independiente de cualquier otro beneficio idéntico o similar que otorguen las empresas o la legislación vigente.

Su importe no puede afectarse por embargos ni por ningún otro concepto.

La contratación del referido Seguro de Vida Colectivo será realizada por FATAGA, limitándose las obligaciones y/o responsabilidades de los empleadores al pago del aporte convenido.

La constancia del depósito bancario de los aportes y contribuciones y del envío de las planillas correspondientes a la entidad sindical, implicará recibo suficiente y conformidad de pago si no hubiere impugnación fehaciente y fundada dentro de los términos legales de efectuado el depósito, sin perjuicio de las acciones y derechos que le correspondieren a la entidad sindical para realizar los reclamos administrativos y legales por atrasos y/o mora en el pago de dichas obligaciones.

Respecto del seguro de sepelio, vigente desde el año 1982, de conformidad con las resoluciones congresales y de la autoridad laboral de aplicación -resolución (DNAS - MTSS) 7/1982-, incorporado a la Convención, se continuará aplicando como hasta ahora a todos los beneficiarios convencionales (vale decir grupo familiar, padre y madre a cargo) sin distinción, cumpliendo los empleadores con su obligación de agentes de retención del aporte del 1,5% que viene abonándose sin lapso de discontinuidad desde la fecha aludida, en la forma y condiciones establecidas oportunamente.

## **CAPÍTULO VIII**

### **APORTES Y CONTRIBUCIONES GREMIALES**

Art. 195 - RETENCIONES. Los empleadores, a todos los trabajadores que corresponda, sin excepción, comprendidos en el presente Convenio Colectivo, retendrán mensualmente las cuotas sindicales, aportes y contribuciones del trabajador estipuladas en el mismo o por los sindicatos, efectuando los pagos a los mismos en las respectivas cuentas bancarias o con cheques a la orden, remitiendo la planilla correspondiente por duplicado con el detalle de los importes retenidos.

La constancia del depósito bancario y del envío de las planillas correspondientes a la entidad sindical, implicará recibo suficiente y conformidad de pago si no hubiere impugnación fehaciente y fundada dentro de los términos legales de efectuado el depósito, sin perjuicio de las acciones y derechos que le correspondieren a la entidad sindical para realizar los reclamos administrativos y legales por atrasos y/o mora en el pago de dichas obligaciones.

De conformidad con las facultades legales y estatutarias, el mandato conferido y las fundamentaciones expuestas a la Comisión Negociadora, la representación sindical establece de conformidad con lo preceptuado en el artículo 9 de la ley 14250 (t.o. 2004),

que todos los trabajadores comprendidos en el CCT 152/1991 - Rama Soda, aporten solidariamente de conformidad con lo preceptuado en el artículo 9 de la ley 14250 (t.o. 2004), al SUTIAGA respectivo, durante la vigencia del mismo y a partir del 1 de enero del 2005, un aporte solidario equivalente a una suma igual al uno por ciento (1%) sobre las remuneraciones que perciban los beneficiarios convencionales. Estarán exceptuados de este aporte los trabajadores afiliados a las asociaciones sindicales de primer grado que abonan, por cuotas y/o aportes, sumas superiores.

Este aporte de los trabajadores beneficiarios, entre otros fines, estará destinado a cubrir los gastos ya realizados y a realizar en la gestión y concertación de Convenios y Acuerdos Colectivos de diferente nivel. Asimismo estará destinado al desarrollo de la capacitación, acción social, formación profesional, constitución de equipos pluridisciplinarios sindicales y técnicos que posibiliten el desarrollo solidario de la empleabilidad de todos los beneficiarios convencionales; el aporte permitirá el desenvolvimiento de servicios y prestaciones que determine la asociación sindical que posibilite una mayor y mejor calidad de vida del trabajador y su grupo familiar, sin distinciones.

La representación empleadora, atento lo expresado precedentemente manifiesta su acuerdo sujeto a la pertinente homologación ministerial, comprometiéndose de conformidad con la legislación vigente, para actuar como agente de retención del aporte que se trata, el que se depositará en la cuenta habilitada que corresponda, dentro de los 15 días posteriores al mes que se devengue.

Art. 196 - A partir del 1 de enero de 2005 los empleadores aportarán, mensualmente, a las entidades sindicales de primer grado correspondientes, SUTIAGA, en las cuentas bancarias que éstas indiquen, una suma equivalente a 1,25% del sueldo básico en escala inicial del operario interno, por cada trabajador dependiente incluido en los términos y alcances de esta Convención Colectiva.

Estos fondos serán destinados por las entidades beneficiadas al sostén, fortalecimiento y desenvolvimiento económico y/o financiero de los sindicatos, a fin de llevar a los trabajadores y sus familiares más y mejores prestaciones en materia de planes de recreación, turismo, vivienda, mutualidad, bibliotecas circulantes o todo otro destino similar, de conformidad con las necesidades y previsiones que determinen los órganos de gobierno de cada entidad sindical.

La constancia de depósito bancario y del envío de las planillas correspondientes a la asociación sindical implicará recibo suficiente y conformidad de pago si no hubiere impugnación fehaciente y fundada dentro de los términos legales de efectuado el depósito, sin perjuicio de las acciones y derechos que le correspondieren a la entidad sindical para realizar los reclamos administrativos y legales por atrasos y/o mora en el pago de dichas obligaciones.

Art. 197 - Con afectación a un fondo de investigación y perfeccionamiento gremial y profesional, que será administrado exclusivamente por la entidad sindical de segundo grado signataria de este convenio, con retroactividad al 1 de enero de 2005, los empleadores aportarán en la cuenta bancaria que FATAGA indique una suma equivalente al 2,875% del

sueldo básico en escala inicial del operario interno, por cada trabajador incluido en este convenio colectivo de trabajo (sea permanente, temporario o eventual). Asimismo, parte de la recaudación podrá ser aplicada por la FATAGA a las actividades descriptas en el párrafo tercero, final, del artículo 155 de este Acuerdo Colectivo.

Dicho aporte, excepcionalmente, durante el período de vigencia del Acuerdo Colectivo suscrito el 31 de julio de 2006, que modifica parcialmente este artículo, con vigencia a partir del 1 de julio de 2006 hasta el 30 de marzo de 2007, será por esta única vez, equivalente a la suma de pesos cuarenta con 00/100 (\$ 40,00) por cada trabajador incluido en este convenio colectivo de trabajo (sea permanente, temporario o eventual). Asimismo, parte de la recaudación podrá ser aplicada por la FATAGA a las actividades descriptas en el párrafo tercero, final, del artículo 155 de este Acuerdo Colectivo.

A partir de 1 de abril de 2007 se restablecerá la vigencia de la contribución del 2,875% del sueldo básico en la escala inicial del operario interno, por cada trabajador incluido en este convenio colectivo de trabajo (sea permanente temporario o eventual). Establecida de conformidad con el párrafo primero de este artículo. Asimismo, parte de la recaudación podrá ser aplicada por la FATAGA a las actividades descriptas en el párrafo tercero, final, del artículo 155 de este Acuerdo Colectivo.

La constancia del depósito bancario y del envío de las planillas correspondientes a la entidad sindical implicará recibo suficiente y conformidad de pago si no hubiere impugnación fehaciente y fundada dentro de los términos legales de efectuado el depósito, sin perjuicio de las acciones y derechos que le correspondiere a FATAGA para realizar los reclamos administrativos y legales por atrasos y/o mora en el pago de dichas obligaciones.

Art. 198 - Al efecto del pago de toda clase de aportes y contribuciones destinadas a la entidad sindical de 2º grado (FATAGA), o a las entidades sindicales de 1º grado (SUTIAGA), incluidos los aportes y contribuciones de obra social, el total de la remuneración por sueldo y comisiones de los choferes-repartidores (a negocio, a familia, mixto) y de los ayudantes de repartidores (sueldo y comisiones), no podrán ser inferiores a un mil pesos y ochocientos cincuenta y ocho pesos, respectivamente (\$ 1.000,00 y \$ 858,00) o a la suma superior resultante en el futuro de la modificación del sueldo mensual del operario interno (conforme artículos 174 y concs.).

## **CAPÍTULO IX**

### **DISPOSICIÓN GENERAL**

Art. 199 - Cuando por efecto de la modificación del valor de la moneda, se hubieran alterado los importes en dinero, establecidos en este Convenio, las partes signatarias se reunirán, periódicamente, cada 90 días como máximo, para fijar por mutuo acuerdo nuevos valores.

## **TÍTULO V**

## RAMA JUGOS CONCENTRADOS

### CAPÍTULO I

#### SECCIÓN PRIMERA

Art. 200 - Las condiciones de trabajo y relaciones obrero-patronales convenidas en este convenio para la Rama Jugos Concentrados tendrán vigencia desde el día de su presentación ante el M.T.S.S., hasta el día 31 (treinta y uno) de marzo de 1991, sin perjuicio de la aplicación de lo previsto en el art. 6o de la Ley 14250 (t.o. 1980). Para el pago de las cuotas fijadas en los Arts. 275, 277, 278, y transitorios, su pago será retroactivo a la fecha en que en los mismos se indica.

Las modificaciones introducidas por el acuerdo colectivo suscripto en diciembre de 2006, en las escalas salariales, y en los valores correspondientes al premio temporada y presentismo (sin modificación de los recaudos y condiciones oportunamente pautados para su percepción y devengamiento), tienen vigencia desde el día 1 de octubre de 2006 hasta el día 30 de junio 2007, todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 6 de la ley 14250 (conf. t.o. 2004).

El resto de cláusulas del acuerdo colectivo también incorporadas al convenio colectivo de trabajo 152/1991 mantendrán su vigencia de conformidad a lo establecido en este artículo, parágrafo 1.

Nota: El ordenamiento general del Convenio Colectivo, conforme las modificaciones introducidas por el Acuerdo Colectivo, se efectuará oportunamente por la autoridad de tutela.

Art. 201 - REMUNERACIÓN MENSUAL INTEGRAL (R.M.I.): Se denomina Remuneración Mensual Integral al total de la retribución normal ordinaria y habitual que percibe el trabajador durante un mes, sea bajo la forma de sueldo, premios, prima o comisión, excluidas las horas extraordinarias.

La Remuneración Mensual Integral será tenida en cuenta para los cálculos retributivos mencionados en esta convención colectiva, tomando como base de cálculo la sumatoria del último sueldo y el promedio actualizado de los últimos seis meses en los demás ítem variables enunciados y de acuerdo a lo previsto en los arts. 222, 254 y concordantes de esta Convención Colectiva.

Art. 202 - LIQUIDACIÓN REMUNERACIONES - PLANILLA: El pago de las remuneraciones se efectuará en sobre con liquidación detallada, pudiéndose utilizar sistemas mecanizados o computarizados. Los empleadores discriminarán los diferentes rubros a percibir por los trabajadores como así también los descuentos que se realicen.

En el caso de los repartidores se deberá proporcionar, además, una planilla de liquidación diaria o mensual de los productos entregados y/o vendidos.

Art. 203 - CAMBIO DE HORARIO: Cuando el empleador disponga un cambio de horario, el trabajador deberá ser notificado a la finalización de las tareas del día anterior, debiendo mediar, como mínimo, un lapso de doce (12) horas para la iniciación de las tareas, salvo razones de fuerza mayor.

En todos los casos de cambios de horario, deberán ser exhibidos en la cartelera del establecimiento.

Art. 204 - CAPATACES: Salvo situaciones de fuerza mayor excepcionales y/o imprevistas, los capataces no pueden realizar tareas propias de los trabajadores de las distintas categorías.

Art. 205 - DETENCIÓN: Cuando por cuestiones personales, ajenas a la actividad que desempeña en la empresa, un trabajador sea detenido por la fuerza pública, no será pasible de sanciones disciplinarias, debiendo acreditar el hecho.

Art. 206 - CAMBIO DE FIRMA: En todos los casos de cambios de firma o cesión o transferencia parcial o total de la empresa o establecimiento o reparto, el empleador deberá comunicar tal circunstancia por escrito a cada trabajador y a la asociación sindical correspondiente, dentro de los plazos establecidos en las reglamentaciones administrativas y/o legislación comercial vigente.

Art. 207 - SUSPENSIÓN POR FUERZA MAYOR O FALTA DE TRABAJO: En los casos de suspensión por fuerza mayor o falta de trabajo, deberá comenzarse por los trabajadores de menor antigüedad, dentro de cada especialidad y categoría. En caso de igual antigüedad, se comenzará por los que tengan menor número de familiares a cargo.

La reincorporación del personal suspendido, antes del plazo establecido, comenzará por el de mayor antigüedad dentro de cada especialidad y categoría y en igualdad de condiciones, por el que tenga mayor número de familiares a cargo.

Art. 208 - Cuando el trabajador se presente a la hora habitual a desempeñar sus tareas y se le comunique que por falta o disminución de trabajo no prestará sus servicios, el empleador deberá abonar ese día íntegramente.

## **SECCIÓN SEGUNDA**

Art. 209 - PROVISIÓN DE HERRAMIENTAS: Los empleadores deberán proveer a los trabajadores de las herramientas necesarias para el desempeño de su trabajo, quienes no asumen responsabilidad por los desperfectos, roturas de las mismas derivados del uso regular y conforme a los procedimientos y normas de seguridad vigentes y/o establecidas por la empresa.

Art. 210 - ROPA DE TRABAJO: Los empleadores proveerán las prendas que se detallan a continuación:

a) A los trabajadores efectivos: Dos (2) equipos de ropa por año. Dichos equipos podrán estar formados por jardinera y camisa, o por camisa y pantalón. Dos (2) pares de zapatos o botines de seguridad. De acuerdo a las características de las tareas que realicen un (1) par de guantes de trabajo y un (1) par de botas de goma, que se reemplazarán cuando su grado de deterioro así lo requiera.

La entrega de las prendas se realizará anualmente en dos oportunidades, la primera al iniciarse la temporada y la segunda antes del 30 de julio.

b) A los trabajadores temporarios dentro de los quince (15) días de su incorporación un (1) equipo de ropa por temporada; un (1) par de zapatos o botines de seguridad; un (1) par de guantes de trabajo y un (1) par de botas de goma por temporada, que se reemplazarán cuando su grado de deterioro así lo requiera, todo ello de acuerdo a la índole de las tareas que realicen.

c) A los conductores de autoelevadores y personal que se desempeñe en lugares abiertos, se les proveerá además, de campera de abrigo térmica y guantes que se reemplazarán cuando su grado de deterioro así lo requiera.

d) Al personal que lo necesite por la naturaleza de su trabajo se le proveerá de una capa impermeable o similar.

e) Las prendas provistas deberán ser de buena calidad, y el personal no estará obligado a devolverlas en caso de dejar de pertenecer al establecimiento y/o al finalizar la temporada de trabajo en el caso del personal temporario.

Art. 211 - PROVISIÓN DE ELEMENTOS DE TRABAJO: Los empleadores deberán proveer sin costo al personal, además de lo especificado en el Artículo precedente, los elementos que se detallan a continuación:

a) Los útiles necesarios para las tareas que se realicen.

b) Los elementos de protección auditiva, oculares, respiratorios, a todo el personal que por la naturaleza de su trabajo lo exija pudiendo la empresa exigir su uso obligatorio en aquellos sectores de planta que así lo requieran.

c) Al operario interno se le proveerá, y de acuerdo a las ordenanzas municipales, de los elementos de protección que las mismas prescriben (caretas y guantes protectores de antebrazos) siendo obligatorio el uso de los mismos.

Los repartidores, ayudantes permanentes de repartidores y expresos, deberán ser provistos de botines de seguridad o zapatillas. Además, deberán ser provistos de botas de goma cuando trabajen en zonas de agua y barro.

d) Los elementos acordados serán de uso exclusivo e individual.

e) Tales prendas serán reemplazadas oportunamente cuando su mal estado así lo requiera.

Para los que realicen tareas en chatas se les proveerá, además, de una tela impermeable, que con un ancho mínimo igual al pescante, permita cubrir las piernas totalmente.

Los trabajadores sólo podrán solicitar la renovación de estas prendas en los casos en que su natural desgaste por el uso las haga inadecuadas para los fines a los que están destinadas.

Los elementos de protección mencionados en los Artículos precedentes, cuando no se utilicen deberán quedar en poder de la empresa.

Art. 212 - ASEO, HIGIENE Y PRESENTACIÓN: El aseo de las prendas mencionadas en los Artículos precedentes, estará a cargo exclusivo de los trabajadores.

Todo el personal y especialmente el que salga a realizar un reparto, sea como titular, suplente, relevante o ayudante, tendrá la obligación de llevar puestas las prendas o uniformes que el empleador haya suministrado, observando buenas condiciones de higiene y presentación.

### **SECCIÓN TERCERA**

#### **JORNADA LABORAL, PAUSAS Y DESCANSOS**

Art. 213 - HORAS EXTRAORDINARIAS: Se considera extraordinaria o suplementaria, sujeta a recargo remunerativo aquella que excede la jornada, ya sea que se cumpla en días hábiles o en aquellos destinados al descanso hebdomadario o en días feriados.

Las horas extraordinarias o suplementarias tendrán el siguiente valor unitario:

a) Tratándose de horas extraordinarias de jornada diurna y hábil su valor no podrá ser inferior, en ningún caso al 1% (uno por ciento) del total de la Remuneración Mensual Integra.

b) Tratándose de horas extraordinarias diurnas, realizadas después de las 13 horas del día sábado y hasta el domingo a las 24 horas su valor unitario no podrá ser inferior, en ningún caso al 1% de la Remuneración Mensual Integra.

Además los trabajadores tendrán derecho a gozar del descanso compensatorio correspondiente.

El sistema de pago de horas extraordinarias convenido en este Artículo sustituye al previsto en la legislación vigente.

Art. 214 - DESCANSO COMPENSATORIO: En todos los casos de trabajo en días destinados al descanso, sábado después de las 13 horas, domingos o feriados, el trabajador tendrá derecho al otorgamiento del descanso compensatorio de la misma duración.

El descanso compensatorio podrá ser gozado por el trabajador de acuerdo con lo previsto en el Artículo 207, "in fine", de la actual Ley de Contrato de Trabajo.

En los casos de trabajos en días domingo o feriado, el descanso compensatorio no será inferior a cuatro horas, cualquiera hubiera sido el tiempo trabajado en dichos días.

En el caso de trabajo por equipos, se estará a lo establecido por el Artículo 202 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 215 - PROLONGACIÓN JORNADA: En todos los casos que se prolongue la jornada legal, con la realización de no menos de cuatro horas extraordinarias, se deberá hacer una pausa de 15 minutos destinada al descanso de los trabajadores.

Art. 216 - CÁMARAS FRIGORÍFICAS: El personal que se desempeñe exclusivamente en cámaras frigoríficas, no podrá trabajar más de 6 horas diarias.

Art. 217 - FINALIZACIÓN TAREAS: Terminada la jornada laborable, los trabajadores deberán retirarse del establecimiento considerándose como prestación de servicios el tiempo en que por orden del empleador estén a su disposición aun cuando no realicen prestación efectiva alguna.

## **SECCIÓN CUARTA**

### **REGIMEN DE ANTIGÜEDAD**

Art. 218 - RETRIBUCION ADICIONAL: El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo, percibirá a todos los efectos legales y convencionales, a partir del primer año de antigüedad de la relación laboral, una retribución adicional automática, no acumulativa, equivalente al 1% del ayudante en su escala inicial por cada año de servicio.

En las provincias de Río Negro y Neuquén, para la rama Jugos Concentrados la retribución adicional, automática, no acumulativa, será equivalente al 2% del sueldo básico de la categoría correspondiente a cada trabajador, por cada año de servicio.

Art. 219 - OPORTUNIDAD DE PAGO: El adicional por antigüedad se liquidará mensualmente a partir del primer día del mes en el que el trabajador cumple años de servicio.

## **SECCIÓN QUINTA**

### **VACACIONES Y OTRAS LICENCIAS**

Art. 220 - LICENCIA ANUAL - ÉPOCA DE OTORGAMIENTO: En virtud de las características estacionales de la industria, que tiene un considerable incremento de su producción y comercialización durante la temporada estival, el empleador podrá otorgar vacaciones a los trabajadores durante el período comprendido entre el 1 de abril y el 30 de noviembre de cada año. El empleador deberá proceder de forma tal que cada trabajador pueda optar por el goce de esta licencia anual entre el 1 de diciembre y el 31 de marzo de cada año, por lo menos una vez cada tres períodos.

La homologación del presente Convenio suple la resolución fundada de la autoridad de aplicación prevista en el párrafo segundo del art. 154 de la Ley de Contrato de Trabajo 20744 (Texto Ordenado).

Art. 221 - MODALIDAD - VACACIONES EN HOTELES SINDICALES: Las licencias anuales pagas de todos los trabajadores amparados por este convenio colectivo serán gozadas en días corridos adicionándose al período vacacional tantos días como días feriados nacionales queden comprendidos en el mismo.

Los trabajadores que desearan gozar sus vacaciones en hoteles y colonias de vacaciones distantes a más de 1.000 km de su lugar de trabajo, por un período mínimo de 10 días, tendrán derecho a dos días adicionales no pagos de licencia anual. El trabajador deberá acreditar el hecho y las circunstancias apuntadas, haciendo entrega al empleador de la correspondiente reserva de alojamiento y a su regreso de la factura y/o comprobante de hotelería.

En todos los casos los empleadores deberán comunicar al trabajador el otorgamiento de las licencias anuales pagas con treinta días de anticipación como mínimo.

Art. 222 - LIQUIDACIÓN: La retribución del período vacacional del personal que perciba sueldo fijo y remuneraciones variables será liquidada de la siguiente manera:

- a) El sueldo fijo mensual al momento de iniciarse la licencia dividido por 25, monto resultante éste que deberá multiplicarse por el total de días por licencia que en cada caso corresponda.
- b) La liquidación de los ítem variables se efectuará por el cálculo del promedio actualizado de los últimos seis meses tomándose a tal efecto como índice de actualización la variación porcentual operada en el sueldo básico del operario interno o ayudante, según el caso, en su escala inicial durante ese mismo período, dividiéndose el promedio mensual actualizado obtenido por 25, determinándose el valor unitario que debe ser multiplicado por el total de días de licencia que en cada caso corresponda. El resultante se adicionará al monto obtenido por el cálculo que se indica en el presente Artículo.
- c) A los trabajadores, repartidores y ayudantes, le serán liquidadas las comisiones en base al sistema previsto en el Artículo 176 de esta Convención Colectiva.

d) La liquidación de los ítem variables para los trabajadores de la Rama Jugos Concentrados en las provincias de Río Negro y Neuquén, se efectuará por el cálculo del promedio actualizado de los últimos seis meses tomándose a tal efecto como índice de actualización la variación porcentual operada en el sueldo básico de la categoría correspondiente a cada trabajador durante ese mismo período dividiéndose el promedio mensual actualizado obtenido por 25, determinándose el valor unitario que deberá ser multiplicado por el total de días de licencia que en cada caso corresponda. El resultante se adicionará al monto obtenido por el cálculo que se indica en el inciso a) del presente Artículo.

Art. 223 - PAGO: La remuneración correspondiente a la licencia anual paga deberá ser abonada al trabajador tres días corridos antes de que aquélla comience.

Art. 224 - LICENCIAS ESPECIALES: El empleador otorgará las licencias especiales pagas que se establecen en el presente Artículo en los siguientes supuestos:

1) Fallecimiento de cónyuge, padres e hijos: cuatro días desde la fecha del fallecimiento inclusive.

2) Fallecimiento de suegros, hermanos, nietos, abuelos, yernos y nueras: el día del fallecimiento y el siguiente.

3) Por nacimiento de hijo: tres días, el del nacimiento y dos más. Cuando el trabajador hubiera laborado más de cuatro horas de la jornada del nacimiento tendrá de licencia los dos días siguientes completos

4) Al personal que estudie cursos regulares secundarios, universitarios o técnicos en establecimientos oficiales, incorporados o adscriptos, se le otorgará, para rendir examen, diez días hábiles corridos o alternados, durante el año calendario, con goce de remuneración y con un máximo de dos días por examen, salvo acuerdo de partes por circunstancias especiales debidamente acreditadas. El beneficiario deberá comunicar fehacientemente con una anticipación no menor de dos días hábiles, la fecha que hará uso del beneficio y presentar, al término del mismo, la pertinente constancia de haber rendido examen.

5) Por enfermedad debidamente justificada, que el empleador podrá comprobar, de padre o madre viudos o impedidos, cónyuges o hijos que convivan con el trabajador y no habiendo otras personas mayores de edad que convivan con él, se le otorgará permiso, con goce de remuneración a efectos de asistir al enfermo.

Este permiso no podrá exceder de catorce días por período anual, contados desde el primer permiso.

6) Por mudanza: Un día, siendo obligación del trabajador preavisar fehacientemente con un lapso no menor de dos días hábiles al empleador y, posteriormente, presentar el certificado de cambio de domicilio correspondiente

7) Por donar sangre: el día que concurre a cumplir con esta donación, y no más de tres veces al año, debiendo acreditar dicha circunstancia.

8) Para los supuestos contemplados en 1, 2, y 5, el trabajador podrá solicitar hasta cinco días por período anual sin goce de sueldo, los que podrán ampliarse hasta un total de nueve días cuando acredite debidamente que debe viajar a una distancia mayor de mil kilómetros.

En los casos enunciados precedentemente, el trabajador deberá presentar los certificados que, emanados de autoridad competente, acrediten fehacientemente el motivo de la ausencia.

Art. 225 - LICENCIA POR MATRIMONIO: Se otorgará a todo trabajador efectivo que contraiga matrimonio, una licencia de diez días corridos, contados a partir de la fecha de la celebración del matrimonio civil. Será con goce de sueldo y podrá ser agregada a la licencia anual.

Art. 226 - LICENCIA SIN GOCE DE REMUNERACIÓN: Además de las vacaciones anuales retribuidas, los trabajadores que tengan un año de antigüedad al tiempo de gozarlas, podrán obtener, a continuación inmediata de éstas, una licencia sin goce de remuneraciones de hasta diez días corridos, para todo aquel cuyo período vacacional no exceda de catorce días y de cinco días corridos, para aquellos trabajadores que su período de vacaciones no exceda de veintiún días.

El uso de este beneficio deberá ser comunicado fehacientemente por el trabajador al empleador al momento de serle notificadas sus vacaciones anuales. El beneficio otorgado por el presente artículo, sólo podrá adicionarse a las vacaciones anuales o a la licencia para contraer matrimonio. En este último caso el trabajador deberá notificar al empleador su opción por este beneficio con una antelación mínima de diez días a la fecha de su matrimonio.

Art. 227 - FUERZA MAYOR: Por razones de fuerza mayor, debidamente comprobadas, el trabajador con una antigüedad mayor de tres años, podrá solicitar por escrito con una anticipación de cinco (5) días corridos, hasta dos meses de permiso sin goce de sueldo, debiendo reintegrarse a sus tareas habituales una vez desaparecidas las razones que motivaron el permiso.

Art. 228 - LICENCIA PARA CONGRESOS: A los delegados que deban concurrir a los Congresos generales de FATAGA, las empresas a las que pertenecen les abonarán la remuneración diaria, ordinaria, normal y habitual de hasta siete (7) días por año, de los que les demanden su asistencia.

Este beneficio alcanza únicamente a los delegados y para ser acreedores al mismo, los respectivos sindicatos deberán comunicar, fehacientemente, a las empresas las nóminas de los delegados designados con diez días corridos, como mínimo, de anticipación a la fecha de iniciación de cada Congreso.

Cuando el Congreso fuere realizado a más de mil kilómetros de distancia de su lugar de trabajo, los delegados involucrados tendrán derecho a dos (2) días de licencia adicional no retribuidos. Los sindicatos procurarán no exceder de un delegado pago por establecimiento.

Art. 229 - PERMISOS ESPECIALES: Cuando un trabajador sea citado para realizar gestiones ineludibles, dentro de su horario de trabajo, ante organismos oficiales percibirá el sueldo correspondiente al tiempo empleado. Al momento de reintegrarse a sus tareas, deberá presentar al empleador el comprobante y/o certificación respectiva expedida por el organismo citante y/o autoridad competente, en el que conste la diligencia realizada.

Art. 230 - ALCANCES DE LOS BENEFICIOS: Los beneficios expresados en este capítulo no serán acumulativos, pero aquellas empresas que en este sentido otorguen mayores beneficios a sus trabajadores que los aquí establecidos, deberán mantenerlos.

Art. 231 - FORMA: El pago de las licencias que se establecen en los Artículos 224, 225 y 228 se liquidan de la misma forma que establece el Artículo 222.

## **SECCIÓN SEXTA**

### **FERIADOS, DÍAS NO LABORABLES, OPTATIVOS, DÍA DEL TRABAJADOR DE AGUAS GASEOSAS**

Art. 232 - FERIADOS - REMUNERACIÓN: Los trabajadores que presten servicios en los feriados nacionales percibirán su remuneración de acuerdo a lo establecido por la legislación vigente y lo previsto en el Artículo 213 de esta Convención Colectiva.

Art. 233 - DÍAS NO LABORABLES OPTATIVOS: Los trabajadores que cumplan tareas en días no laborables optativos, percibirán un adicional, cuando excedan la mitad de su jornada habitual, equivalente al 50% de la segunda mitad.

Los repartidores y ayudantes estarán comprendidos dentro de esta disposición cuando excedan las cuatro horas de trabajo continuado. El importe correspondiente a los repartidores se establecerá considerando el promedio de comisiones devengadas durante el mes continente del día no laborable optativo, dividiéndose por veinticinco días, y sobre los que resulte percibirá el 50%.

Estos incrementos adicionales serán remuneratorios y se abonarán con los haberes correspondientes al mes continente del día no laborable optativo, toda vez que éste no tuviese lugar con posterioridad a la fecha normal y habitual de cierre de la respectiva liquidación, en cuyo caso el pago se efectuará con la primera liquidación posterior.

Art. 234 - DÍA DEL TRABAJADOR DE AGUAS GASEOSAS RAMA JUGOS CONCENTRADOS: Se instituye como el día del trabajador de aguas gaseosas, el día 10 de abril de cada año, el que será considerado a todos los efectos como feriado pago aplicándose las normas y disposiciones legales y convencionales correspondientes al día domingo.

En caso que la fecha instituida coincida con un día domingo, Jueves o Viernes Santo o con necesidades de producción atendibles las partes convendrán el día en que se gozará del feriado sindical.

## **SECCIÓN SEPTIMA**

### **PREMIOS, ADICIONALES Y SUBSIDIOS**

Art. 235 - ADICIONAL INDEMNIZATORIO POR FALLECIMIENTO: En caso de fallecimiento del trabajador, la indemnización otorgada por el Artículo 248 de la ley 20744 y sus modificatorias, se ampliará con el importe equivalente a un mes de remuneraciones obtenido con el promedio de los últimos seis meses, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 201 de este Convenio (R.M.I.)

Art. 236 - TAREAS FUERA DEL ESTABLECIMIENTO: Cuando por disposición del empleador, el trabajador deba realizar tareas fuera del establecimiento, del lugar y práctica habitual, y a consecuencia de ello debe almorzar o cenar, percibirá en concepto de viáticos, por almuerzo o cena, la cantidad equivalente al uno por ciento (1%) del sueldo del ayudante en su escala inicial.

Art. 237 - VIÁTICOS POR ALOJAMIENTO: Todo trabajador que en cumplimiento de sus tareas deba pernoctar fuera de su domicilio habitual, percibirá el viático correspondiente al alojamiento, contra presentación de comprobantes.

Art. 238 - ADICIONAL POR TÍTULO Y CAPACITACIÓN: Todo trabajador que posea título oficial o con reconocimiento oficial, de nivel secundario, percibirá en concepto de reconocimiento por título, la bonificación mensual que resulte de aplicar el 5% sobre el sueldo básico del ayudante en su escala inicial.

Cuando existan trabajadores con título de nivel terciario que cumplan tareas involucradas dentro de los alcances del presente convenio, percibirán, por este concepto, la bonificación mensual que resulte de aplicar el 10% sobre el sueldo básico del ayudante en su escala inicial.

Esta bonificación mensual integra la remuneración a todos los efectos legales y convencionales.

Art. 239 - SERVICIO MILITAR: Cuando el trabajador efectivo de la Rama Jugos Concentrados deba cumplir con el servicio militar obligatorio, le será abonada mensualmente una suma equivalente al 20% del sueldo básico correspondiente al trabajador de su misma categoría reconocido por este Convenio, mientras esté cumpliendo dicho servicio sin posibilidad de desempeñar sus labores habituales.

Art. 240 - BONIFICACIÓN ANUAL POR ASISTENCIA: El trabajador que por el término de un año calendario no registre ausencias, exceptuadas aquellas previstas en los incisos 1, 2 y 3 del Artículo de licencias especiales de este Convenio Colectivo, gozará de una

bonificación anual consistente en el 25% del sueldo básico del ayudante en su escala inicial, vigente a ese momento, que será abonada, por esa única vez, junto con la retribución por vacaciones.

Para ser acreedor a este beneficio, el trabajador deberá tener una antigüedad mínima y continuada de doce meses.

Art. s/n - PREMIO POR TEMPORADA:

a) Se establece que para la temporada anual, definida en el artículo 261 del CCT 152/1991, los trabajadores percibirán un premio remuneratorio, denominado “de temporada” -enero-junio-, equivalente al noventa por ciento (90%) del sueldo básico inicial de cada categoría, vigente al mes de enero de cada año respectivo. Este premio “de temporada” se abonará, durante la temporada anual, en seis cuotas mensuales e iguales (de enero a junio, respectivamente, mes a mes) y se percibirá en forma proporcional al tiempo laborado por cada trabajador en la temporada respectiva.

El importe de cada mensualidad resultará de dividir por seis (6) el 90% del valor total correspondiente a la remuneración básica mensual de la categoría respectiva.

Para la temporada enero-junio 2006, el premio temporada de cada categoría se establece en el Anexo II, discriminando el valor de cada liquidación mensual.

b) En caso de ausencias, el trabajador pierde la percepción de un 25% del valor mensual por cada inasistencia injustificada.

Se considera presencia efectiva las ausencias justificadas, fundadas en inasistencias por goce de licencias legales y convencionales.

c) En caso de registrar el trabajador dos llegadas tarde, perderá un 10% del valor total del premio; por cada llegada tarde posterior (de la tercera en adelante), por cada una de ellas, perderá un 10%. “En todos los casos se admitirá una tolerancia máxima de diez minutos respecto del horario del ingreso pactado, entendiéndose que dicha tolerancia no implica modificación de dicho horario y ello sin perjuicio de las facultades legales del empleador.

## **SECCIÓN OCTAVA**

### **VACANTES, ASCENSOS, TRABAJOS EN CATEGORÍAS SUPERIORES**

Art. 241 - DESEMPEÑO DE TAREAS EN CATEGORÍAS SUPERIORES: El trabajador realizará las tareas inherentes a su función y a su categoría laboral. El trabajador que realice tareas correspondientes a una categoría superior a la suya, sea la causa de prestación un relevo, o reemplazo eventual o transitorio, y por un lapso continuado superior a una jornada de trabajo, tendrá derecho a percibir la remuneración de la respectiva función superior durante el tiempo que realice aquélla, o la propia, si ésta fuera mayor.

Cuando un trabajador haya trabajado la sumatoria de ochocientas horas fuera de temporada en un plazo no mayor de dos años en una categoría superior, percibirá en forma permanente la retribución correspondiente a esta categoría, realice o no dichas tareas.

Cumplidos los lapsos de horarios acumulativos estipulados en este Artículo dentro del espacio temporal señalado, la empresa otorgará prioridad para promocionar al trabajador involucrado, al producirse la primera vacante en la categoría correspondiente.

Art. 242 - DESEMPEÑO DE TAREAS EN CATEGORÍAS INFERIORES: Ningún trabajador que, por acuerdo de partes, deba realizar tareas inherentes a una categoría inferior a la que revista, podrá sufrir modificaciones en la remuneración.

Se deja establecido que cuando un obrero no pueda realizar sus tareas específicas no podrá negarse a realizar otras de igual categoría y de acuerdo a lo establecido en el art. 66 de LCT.

Art. 243 - VACANTES Y SUPLENCIAS DE REPARTIDORES Y AYUDANTES-REPARTIDORES:

Rama Jugos Concentrados

Cuando en un establecimiento se produjera una vacante de repartidor o ayudante-repartidor, ésta deberá ser cubierta por el respectivo reemplazante de éstos más antiguo que en el establecimiento prestare servicios.

## **SECCIÓN NOVENA**

### **CAPACITACIÓN DEL PERSONAL**

Art. 244 - Los trabajadores podrán capacitarse para adquirir nuevos conocimientos y poder adaptarse tanto a las innovaciones tecnológicas que la empresa incorpore, como a los modernos métodos de producción, abaratamientos de costos y ventas.

A tal fin la empresa podrá dictar cursos, con personal especializado fuera del horario de trabajo, a los que los trabajadores deberán asistir. Las horas que demande la duración del curso, serán abonadas a los asistentes pero sin recargo alguno.

## **SECCIÓN DÉCIMA**

### **HIGIENE Y SEGURIDAD**

Art. 245 - En lo que hace a la aplicación de las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo y a los efectos de recomendar la adopción y puesta en práctica de las medidas pertinentes destinadas a estudios de prevención de riesgos profesionales, accidentes y

enfermedades del trabajo, y de manera general, a proteger la vida, la integridad psicofísica de los trabajadores y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, cuando tengan incidencia en materia de prevención de riesgos profesionales, se estará a lo perceptuado por la ley 19587 y su Decreto Reglamentario.

Art. 246 - RECONOCIMIENTO MÉDICO: Será obligación de los empleadores efectuar un reconocimiento médico del trabajador en oportunidad de su ingreso, examen que deberá repetirse de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente.

En cada oportunidad, le será entregado al trabajador una copia del dictamen médico pertinente, para ser entregada a la respectiva Obra Social, a los efectos de integrar su historia clínica.

Art. 247 - CONDICIONES DE SEGURIDAD EN LOS VEHICULOS: Los vehículos de los establecimientos en los cuales se desempeñen los trabajadores en tareas externas, deberán estar equipados con cabina exceptuando los autoelevadores, los que deberán estar provistos de los elementos protectores del conductor.

Todos los vehículos de cualquier tipo afectados al trabajador, deberán encuadrarse en las disposiciones legales vigentes, ya sean estas nacionales, provinciales o municipales. Además en caso de vehículos de tracción a sangre se deberá aplicar en los mismos el sistema de freno mecánico.

Art. 248 - VESTUARIOS Y BAÑOS: Todos los establecimientos deberán contar, para el personal de ambos sexos, con instalaciones apropiadas para vestuarios, guardarropas, y baños con duchas para agua fría y caliente en relación a la cantidad de personas que deban usar dichas instalaciones.

Cada trabajador será provisto, mensualmente, de un rollo de papel higiénico y de un jabón de tocador de 180 gramos, salvo que el empleador tenga instalado un servicio de similares características.

Art. 249 - COMEDOR Y REFRIGERIO: Todos los establecimientos elaboradores deberán disponer de un ámbito adecuado, amplio, higiénico y luminoso, destinado en forma exclusiva para comedor del personal que deberá contener, como mínimo, las comodidades y los elementos necesarios a tal efecto.

## **SECCIÓN DECIMOPRIMERA**

### **ENFERMEDADES Y ACCIDENTES**

Art. 250 - ENFERMEDADES Y ACCIDENTES INCULPABLES: Son aplicables sobre el particular las normas legales que rigen en la materia, ampliándose la licencia que otorga la ley a los trabajadores sin carga de familia que padezcan enfermedades o accidentes inculpables: A cuatro (4) meses si su antigüedad en el empleo fuese de hasta cinco años; a ocho (8) meses para el personal con más de cinco años de antigüedad en el empleo.

Cuando el trabajador con o sin cargas de familia registre una antigüedad en el empleo superior a los veinte años, tendrá derecho a una licencia paga por enfermedad de hasta doce (12) meses.

En todos los casos, la antigüedad será la que detente el trabajador al momento de iniciar la licencia.

Art. 251 - RETRIBUCION ENFERMEDADES Y ACCIDENTES DE TRABAJO: En caso de enfermedades o accidentes del trabajador los empleadores abonarán, durante el período de incapacidad temporaria, el equivalente a la remuneración que se perciba a la fecha de interrupción de la prestación, con más todos los aumentos que se acuerden durante ese lapso. El pago correspondiente se hará hasta el alta médica o la declaración de incapacidad.

En el caso específico de trabajadores retribuidos a sueldo y comisiones, para el cálculo de estas últimas, se computará el promedio del último semestre actualizado, calculado de acuerdo a lo previsto por los Artículos 77, 201 y 222 y concordantes de este Convenio Colectivo.

En ningún caso podrá ser inferior a lo que hubiere percibido el trabajador de no haberse operado el impedimento.

Art. 252 - INFORMACIÓN AL EMPLEADOR: Los accidentes o enfermedades del trabajo, accidentes o enfermedades inculpables, cualquiera sea su importancia, deberán ser puestos en conocimiento del encargado, jefe o empleador, dentro de las 24 horas de iniciación del turno respectivo, para que tome nota y dé intervención a los profesionales médicos, internos o externos y al personal auxiliar, para que presten al efecto asistencia médica y efectúen las denuncias que determine la legislación vigente.

Art. 253 - REEMPLAZO POR INCAPACIDAD: En el caso que por incapacidad física o mental, un trabajador fuera transferido a otro puesto, será necesario el consentimiento por escrito de éste prestado en la forma prevista por el Código Civil en caso de incapacidad mental, debiendo respetarse su sueldo o ingreso de cualquier naturaleza que sea, así como el derecho a los aumentos que por la categoría que tenía debieran corresponderle.

Para los trabajadores a sueldo y comisión, se aplicará el sistema de cálculo retributivo establecido en este Convenio, artículos 77, 201 y 222 y concordantes.

## **CAPÍTULO II**

### **CATEGORÍAS PROFESIONALES Y REMUNERACIONES DE LA RAMA JUGOS CONCENTRADOS.**

#### **SECCIÓN PRIMERA**

##### **CATEGORIZACIONES**

Art. 254 - En los establecimientos elaboradores de Jugos Concentrados, con excepción de las provincias de Río Negro y Neuquén para el personal de producción, mantenimiento, tareas conexas, camioneros, choferes repartidores y ayudantes, son de aplicación las disposiciones establecidas en el Capítulo II, Rama Bebida, Artículos 65, 66, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87 y 88, los que se dan por reproducidos a todos los efectos legales y convencionales.

Las remuneraciones de la categoría Rama Jugos concentrados, Río Negro y Neuquén de conformidad al acuerdo colectivo noviembre 2006 son, a partir del 1 de octubre 2006 las establecidas en el Anexo I de dicho acuerdo colectivo, concordante con el artículo 257 de este convenio colectivo de trabajo.

## **SECCIÓN SEGUNDA**

### **SECTORES DE LA PRODUCCIÓN**

Art. 255 - A los fines de comprender las categorías descriptas y relacionar sus funciones en los distintos sectores de la producción, se establece que los mismos son:

- a) Molienda y Prensado
- b) Concentración y Recuperación de Aromas
- c) Clarificación y Filtrado
- d) Mantenimiento General
- e) Caldera y otros servicios
- f) Envasado
- g) Playa y Lagares

### **OTROS SECTORES - PROMOCION - REPARTO - CAMIONEROS - REPARTIDORES Y AYUDANTES**

Art. 256 - En los establecimientos elaboradores de jugos concentrados en los que existan otros sectores de producción y/o se cumplan actividades no previstas precedentemente para esta Rama y de manera especial lo relativo al personal de promoción, camioneros, choferes repartidores y ayudantes repartidores, se aplicarán las remuneraciones y disposiciones pertinentes de los capítulos y secciones especificados en esta C.C. para la Rama Bebida.

Art. 257 - Las categorías y remuneraciones para los trabajadores de la Rama Jugos Concentrados con excepción de aquellos que presten tareas en las provincias de Río Negro y Neuquén, serán las que se establecen para la Rama Bebida.

En las provincias de Río Negro y Neuquén las remuneraciones serán convenidas localmente.

### **CAPÍTULO III**

#### **PERSONAL DE MENORES**

Art. 258 - El sueldo básico del personal de operarios menores en las tres ramas, cuando trabajan seis horas diarias, será hasta los 14 años cumplidos el 68%, hasta los 15 años cumplidos el 69%, hasta los 16 años cumplidos el 70%, hasta los 17 años cumplidos el 72% del sueldo básico en su escala inicial del obrero interno del ayudante de la Rama Jugos Concentrados.

En los casos en que el menor de más de dieciséis (16) años, previa autorización administrativa, trabaje ocho horas (8 hs.) siempre que realice las mismas tareas, percibirá la remuneración que le corresponde al trabajador mayor de edad según la antigüedad que tenga en el empleo. No podrán realizar las tareas de carga y descarga de sifones llenos y llenado de sifones, los menores de dieciséis (16) años. Queda prohibido en todos los casos, sin excepción alguna, el trabajo en horas extraordinarias de los menores de 16 años y el nocturno a los menores de dieciocho (18) años salvo el caso en que en el establecimiento se realicen tres turnos diarios que abarquen las veinticuatro horas del día, aplicándose, entonces, lo previsto en el Artículo 173, último párrafo de la Ley de Contrato de Trabajo.

### **CAPÍTULO IV**

#### **TAREAS DE TEMPORADA**

##### **SECCIÓN PRIMERA**

Art. 259 - Dadas las características estacionales de las actividades regladas por esta Convención Colectiva en la Rama Jugos Concentrados los empleadores podrán incorporar personal temporario según las características y/o modalidades permanentes o transitorias de cada zona.

El personal temporario no podrá percibir, en ningún caso como remuneración una cifra inferior a la que determina la categoría laboral en la cual se desempeñe.

Art. 260 - Los empleadores no podrán, por ninguna índole, contratar y/o tener personal prestando tareas fuera de alguna de las modalidades previstas en la Ley de Contrato de Trabajo para este personal.

En todos los casos de contratación de trabajadores temporarios las empresas que los incorporen deberán abonar, sin excepción alguna, a FATAGA, OSPAGA y al SUTIAGA que corresponda, todos los aportes, contribuciones, primas, fondos, etc., establecidos en la legislación vigente de Obras Sociales y en esta Convención Colectiva.

## **SECCIÓN SEGUNDA**

### **CLÁUSULAS ESPECIALES PARA LA RAMA JUGOS CONCENTRADOS DE LAS PROVINCIAS DE RÍO NEGRO Y NEUQUÉN**

Art. 261 - Se denomina trabajo de temporada para la Rama Jugos Concentrados en las provincias de Río Negro y Neuquén el que se realiza en el período comprendido entre el 15 de enero y el 15 de junio de cada año.

Art. 262 - INCORPORACIÓN EN TEMPORADA: La incorporación de los obreros será según su especialidad y categoría en el sector, conforme a las necesidades de cada empresa, comenzando por los más antiguos, computándose el tiempo efectivamente trabajado. El llamado se hará a cada operario con siete (7) días de antelación a la fecha en que debe iniciar sus tareas.

Art. 263 - AVISO DEL OBRERO: Antes del 31 de diciembre de cada año, el personal temporario a los efectos del art. 98 de la Ley de Contrato de Trabajo, avisará al empleador su disposición a trabajar en la temporada siguiente. Esta comunicación deberá ser hecha en forma fehaciente y por escrito, constituyendo domicilio a todos los efectos dentro del radio de distribución de todos los despachos telegráficos. Si se omitiere el aviso, podrá el empleador dar por rescindido el contrato con justa causa, comunicándolo al obrero en forma fehaciente antes del 10 de enero.

Art. 264 - SUSPENSIÓN EN TEMPORADA: Al disminuir el ingreso de fruta a la empresa, los obreros temporarios serán suspendidos hasta la temporada siguiente, comenzando por los menos antiguos en la especialidad y la categoría en el sector.

Art. 265 - GARANTÍA LABORAL EN TEMPORADA: A cada obrero temporario que haya trabajado una temporada como mínimo y cumplimentado lo establecido por el art. 263, se le garantizarán dos meses de trabajo en cada temporada, salvo causa de fuerza mayor.

Art. 266 - DEFINICIÓN DE TRABAJO POSTEMPORADA: Se denomina trabajo de postemporada el que se realiza fuera del período comprendido entre el 15 de enero y 15 de junio de cada año.

Art. 267 - INCORPORACION EN POSTEMPORADA: Los obreros temporarios que deseen realizar tareas en postemporada deberán comunicarlo a la empresa al momento de notificársele su suspensión, constituyendo domicilio dentro del radio de reparto de los despachos telegráficos. La incorporación se hará respetando la antigüedad y categoría y podrá ser en distinta especialidad según las necesidades de la empresa y por el tiempo que ésta determine. Aquellos obreros que no manifiesten su deseo de trabajar en pos-temporada, quedarán suspendidos hasta la temporada siguiente.

## **CAPÍTULO V**

### **COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO**

Art. 268 - Créase la comisión de Interpretación de Convenio, la que estará integrada por cinco representantes de cada parte, con la función de entender en toda cuestión que dé posibilidad a conflictos colectivos entre trabajadores y empleadores y/o interpretación de normas de aplicación del presente Convenio.

Quedan obligadas las partes a someter al estudio de dicha Comisión los hechos y circunstancias motivadoras de la controversia. El procedimiento de información será por escrito.

La Comisión queda facultada, cuando lo considere conveniente, para visitar cualquier establecimiento a los efectos de la solución de problemas planteados a la misma, debiendo los empleadores facilitar el acceso de la Comisión a los mismos.

La Comisión deberá expedirse, con recomendación para las partes, en un lapso no mayor de treinta días corridos, mediante dictamen unánime y fundado, plazo durante el cual las partes no innovarán.

La Comisión deberá constituirse dentro de los treinta días corridos posteriores a la homologación del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Art. 269 - En caso de que alguna de las partes desvirtúe lo establecido en el presente Convenio, la parte afectada formulará la denuncia correspondiente ante la Comisión de Interpretación de Convenio prevista en esta Convenio, a los efectos de procurar la más rápida solución del problema.

Cuando un trabajador haga una denuncia por intermedio del Sindicato por incumplimiento del presente Convenio y posteriormente fuera convocado por la autoridad de aplicación, el tiempo de trabajo perdido por este concepto será abonado por el empleador.

## **CAPÍTULO VI**

### **REPRESENTACION GREMIAL**

Art. 270 - Con sujeción a las disposiciones legales en vigor, la representación empresaria reconoce a la Federación Argentina de Trabajadores de Aguas Gaseosas y Afines (FATAGA), y a los sindicatos adheridos a la misma (SUTIAGA), como representantes de los trabajadores de la actividad.

Art. 271 - A los efectos de la vigencia y el estricto cumplimiento de las distintas cláusulas del presente Convenio, los empleadores reconocerán en cada establecimiento un Delegado General y un Sub-Delegado General, electos conforme a las disposiciones legales en vigencia.

En los establecimientos que tengan más de un turno de trabajo, habrá un delegado por turno, como mínimo.

Para los casos de ausencia, el Sindicato nombrará suplentes de los mismos. Dichos Delegados pertenecerán al personal permanente del Establecimiento. En los Establecimientos que existan más de cien trabajadores permanentes, se duplicarán los delegados mencionados precedentemente, incrementándose sucesivamente dos delegados por cada cien trabajadores. En caso que haya Establecimientos con sucursales, se considerarán a éstas como Establecimientos individuales a los efectos de los delegados. En los Establecimientos donde no hayan designado delegado, las funciones de éstos fijados por el presente Artículo, serán desempeñadas directamente por la entidad sindical.

Los representantes de las entidades enumeradas en el Artículo anterior, acreditando debidamente su condición de tales, podrán tener acceso a los establecimientos empresarios, a los fines de llevar a cabo sus funciones específicas.

De acuerdo a lo establecido por la ley 23551, art. 44 inc. c), se concede a cada uno de los representantes del personal, para el ejercicio de sus funciones, un mínimo crédito de horas mensuales, que serán abonadas como tiempo trabajado, a saber:

- a) En los establecimientos con menos de 100 trabajadores hasta 5 horas por mes.
- b) En los establecimientos con más de 100 trabajadores hasta 10 horas por mes.
- c) En los establecimientos con más de 200 trabajadores hasta 15 horas por mes.

Art. 272 - Los empleadores facilitarán a los afiliados la asistencia a las Asambleas Generales Ordinarias y/o Extraordinarias de la Asociación Sindical, abonando, a los que concurran y lo acrediten, la remuneración normal correspondiente a dicha jornada, pudiendo ser de hasta dos jornales normales por año.

La entidad sindical hará saber fehacientemente, en cada caso, el día y la hora en que se efectuará la Asamblea con una anticipación no menor de quince días para la Ordinaria, y cuando las Asambleas sean Extraordinarias, con una anticipación no menor a cuarenta y ocho horas.

Art. 273 - En todos los Establecimientos de la Industria deberá proveerse para su colocación, en un lugar visible, de una pizarra o transparente para el uso exclusivo de la entidad sindical y sus delegados a fin de facilitar la información de aquélla con los trabajadores.

Los informes se limitarán a los siguientes fines:

- d) Informaciones sobre las actividades sociales y recreativas del sindicato.

e) Información sobre las elecciones y designaciones del sindicato y sobre el resultado de aquéllas.

f) Informaciones sobre las reuniones de la Comisión y Asamblea del Sindicato.

La pizarra no será usada por el sindicato ni por sus delegados para dar a conocer o distribuir panfletos y manifestaciones políticas de ninguna índole, ni tampoco los escritos allí exhibidos podrán contener alusiones al establecimiento o a su personal o a los trabajadores o a los empleadores.

Art. 274 - Al trabajador que se desempeñe como delegado del personal, y que en razón de su cargo deba suspender transitoriamente las tareas por ser reclamado por la entidad sindical, no le serán tenidas en cuenta dichas ausencias transitorias, a los efectos del cómputo del plazo mínimo para el pago de los subsidios y asignaciones familiares, en un todo de acuerdo con las disposiciones de las Cajas de Subsidios Familiares.

## **CAPÍTULO VII**

### **SEGURO DE VIDA**

Art. 275 - FATAGA instituye con vigencia retroactiva al 1 de enero de 1989, un Seguro de Vida Colectivo para todos los trabajadores comprendidos en este Convenio con más de tres meses de antigüedad. El monto que por tal concepto FATAGA determine, será actualizable en forma proporcional al incremento que experimente la remuneración del ayudante de la Rama Jugos cuando la misma sea igual o superior al diez por ciento (10%) o su acumulación alcance dicho porcentaje.

Los empleadores contribuirán, para el pago de la prima correspondiente depositando en cuenta bancaria que indicará FATAGA, una suma equivalente al 0,357% del sueldo básico del ayudante en su escala inicial. Asimismo, los trabajadores aportarán un porcentaje igual al fijado para la contribución empresaria por este concepto, debiendo los empleadores proceder a su retención y depositarla junto con la citada contribución, en la forma y condiciones previstas en este Artículo.

Este seguro tiene carácter obligatorio, atento a su finalidad social y es independiente de cualquier otro beneficio idéntico o similar que otorguen las empresas o la legislación vigente.

Su importe no puede afectarse por embargos ni por ningún otro concepto.

La contratación del referido Seguro de Vida Colectivo será realizada por FATAGA, limitándose las obligaciones y/o responsabilidades de los empleadores al pago del aporte convenido.

La constancia del depósito bancario de los aportes y contribuciones y del envío de las planillas correspondientes a la entidad sindical, implicará recibo suficiente y conformidad

de pago si no hubiere impugnación fehaciente y fundada dentro de los términos legales de efectuado el depósito, sin perjuicio de las acciones y derechos que le correspondieren a la entidad sindical para realizar los reclamos administrativos y legales por atrasos y/o mora en el pago de dichas obligaciones.

## **CAPÍTULO VIII**

### **APORTES Y CONTRIBUCIONES GREMIALES**

Art. 276 - Los empleadores retendrán mensualmente a todos los trabajadores que corresponda sin excepción y comprendidos en el presente Convenio Colectivo las cuotas sindicales, aportes y contribuciones estipuladas en el mismo o por los sindicatos, efectuando los pagos a los mismos en las respectivas cuentas bancarias o con cheques a la orden, remitiendo la planilla correspondiente por duplicado con el detalle de los importes retenidos.

La constancia del depósito bancario de los aportes y contribuciones y del envío de las planillas correspondientes a la entidad sindical, implicará recibo suficiente y conformidad de pago si no hubiere impugnación fehaciente y fundada dentro de los términos legales de efectuado el depósito, sin perjuicio de las acciones y derechos que le correspondieren a la entidad sindical para realizar los reclamos administrativos y legales por atrasos y/o mora en el pago de dichas obligaciones.

Art. 277 - A partir de la firma del presente Convenio Colectivo los empleadores aportarán, mensualmente, a las entidades sindicales de primer grado correspondientes, en las cuentas bancarias que éstas indiquen, una suma equivalente al uno y medio por ciento (1,5%) mensual del sueldo básico del ayudante en su escala inicial, por cada trabajador dependiente sea permanente, temporario o eventual incluido en los términos y alcances de este Convenio Colectivo.

Estos fondos serán destinados por las entidades beneficiadas al sostén, fortalecimiento y desenvolvimiento económico y/o financiero de los sindicatos, a fin de llevar a los trabajadores y sus familiares más y mejores prestaciones en materia de planes de recreación, turismo, vivienda, mutualidad, bibliotecas circulantes o todo otro destino similar, de conformidad con las necesidades y previsiones que determinen los órganos de gobierno de cada Entidad Sindical.

La constancia del depósito bancario y del envío de las planillas correspondientes al Sindicato, implicará recibo suficiente y conformidad de pago si no hubiere impugnación fehaciente y fundada dentro de los términos legales de recibidos los comprobantes, sin perjuicio de las acciones y derechos que le correspondieren a la entidad sindical para realizar los reclamos administrativos y legales por atrasos y/o mora en el cumplimiento de dichas obligaciones.

Art. 278 - Con afectación a un Fondo de Investigación y Perfeccionamiento Gremial y Profesional, que será administrado exclusivamente por la entidad sindical de segundo grado signataria de este Convenio, con retroactividad al 1 de enero de 1989 los empleadores

aportarán en la cuenta bancaria que F.A.T.A.G.A. indique una suma equivalente al 0,50% mensual del sueldo básico del ayudante en su escala inicial en la Rama Jugos, por cada trabajador incluido en este Convenio Colectivo de Trabajo (sea permanente, temporario o eventual), que en ningún caso podrá ser inferior al 1% mensual del sueldo básico del operario interno de la Rama Bebida en su escala inicial.

La constancia del depósito bancario y del envío de las planillas correspondientes al Sindicato implicará recibo suficiente y conformidad de pago si no hubiere impugnación fehaciente y fundada dentro de los términos legales de recibidos los comprobantes, sin perjuicio de las acciones y derechos que le correspondiere a FATAGA para realizar los reclamos administrativos y legales por atrasos y/o mora en el cumplimiento de dichas obligaciones.

El monto porcentual o la suma establecida del aporte aquí convenido, tendrá vigencia hasta la fecha señalada en el artículo 8o del presente Convenio, oportunidad en la que ambas partes (representación empresaria y representación sindical) deberán establecer, en común acuerdo y dentro de los diez días siguientes a esa fecha, el monto porcentual del aporte que corresponderá en lo sucesivo.

En caso de disidencia o falta de acuerdo en el plazo señalado, resolverá la autoridad de aplicación, en los términos y condiciones previstas en la ley 16936 de arbitraje obligatorio o la disposición legal que la sustituya.

En el supuesto de mora administrativa durante el diligenciamiento del proceso arbitral, que hiciera peligrar la continuidad o el desarrollo de los trabajos en curso de ejecución por proyectos o planes aprobados por el Congreso Anual Ordinario de FATAGA, proseguirá la continuidad del aporte hasta la producción del laudo arbitral o hasta un máximo de noventa días corridos desde la fecha indicada precedentemente, lo que suceda primero. En tales supuestos las partes compensarán entre sí mediante débitos o créditos que correspondieren, las diferencias que surgieren de los resultados del aporte efectuado durante dicho lapso.

Art. 279 - Al solo efecto del pago de toda clase de aportes y contribuciones destinadas a la entidad sindical de segundo grado (FATAGA), o a las entidades sindicales de primer grado (SUTIAGA), incluidos los aportes y contribuciones de Obra Social, el total de la remuneración del chofer-repartidor a negocio, familia, mixto, ayudante (sueldo, antigüedad, comisiones), no podrá ser inferior al sueldo de un ayudante, incrementado en un 60% (sesenta por ciento).

## **CAPÍTULO IX**

### **DISPOSICIÓN GENERAL**

Art. 280 - Cuando por efecto de la desvalorización de la moneda, hubieran perdido vigencia los importes en dinero establecidos en este Convenio Rama Jugos Concentrados las partes signatarias se reunirán periódicamente cada 90 días como máximo, para fijar de mutuo acuerdo nuevos valores.

## **ARTÍCULOS TRANSITORIOS**

### **ARTÍCULO TRANSITORIO N° UNO:**

La representación empresaria toma conocimiento que el treinta y ocho Congreso de la Federación Argentina de Trabajadores de Aguas Gaseosas (F.A.T.A.G.A.) autorizó a los representantes paritarios sindicales a incluir en el presente Convenio, una cláusula que faculte a cada SUTIAGA a disponer, por única vez, la retención del importe correspondiente al aumento del primer mes, otorgado con posterioridad al mes en que resulte homologado el presente Convenio. La parte empresaria procederá a retener dicha suma y le dará a la misma el destino indicado en la presente, durante el mes siguiente en que dicha obligación sea exigible, todo ello conforme a lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

### **ARTÍCULO TRANSITORIO N° DOS:**

Los trabajadores comprendidos en este Convenio, que al 1/1/89, por aplicación de todas sus cláusulas no resulten beneficiados en su remuneración, por todo concepto, con un mínimo de siete por ciento (7%) respecto del sueldo básico del ayudante en su escala inicial al 31/12/88, percibirán, por única vez, como mínimo ese aumento, en la diferencia que resulte, y que se liquidará como rubro separado.

### **ARTÍCULO TRANSITORIO N° TRES:**

Con motivo de la vigencia retroactiva del Seguro de Vida Colectivo previsto en el Artículo 275 de este Convenio, los empleadores abonarán a F.A.T.A.G.A. las primas correspondientes a los meses de enero de 1989 a noviembre de 1990, cuya suma total alcanza la cantidad de australes, la que será pagada en dos (2) cuotas iguales de australes, cada una, con vencimientos el En concepto de aporte retroactivo de los trabajadores por la suma total correspondiente a los meses de enero a noviembre de 1990, los empleadores procederán a retener a cada trabajador la cantidad de australes, la que será retenida de la remuneración correspondiente a enero de 1991, debiendo ser abonada a F.A.T.A.G.A. el cinco de febrero de 1991.

### **ARTÍCULO TRANSITORIO N° CUATRO:**

Con motivo de la vigencia retroactiva del aporte previsto por el Artículo 278 de este Convenio, los empleadores abonarán a F.A.T.A.G.A. los aportes correspondientes a los meses de enero de 1989 a noviembre de 1990 cuya suma total alcanza la cantidad de australes, por trabajador que hubiera mantenido la relación laboral en forma continuada con el mismo empleador, desde el 1° de enero de 1989 hasta el 30 de noviembre de 1990.

Tal importe se abonará en dos cuotas iguales de australes, cada una con vencimiento el veinte (20) de enero de 1990 y el veinte (20) de febrero de 1990.

## **CAPÍTULO GENERAL**

Art. 281 - El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación será el organismo de aplicación y vigilancia del cumplimiento de esta Convención Colectiva.