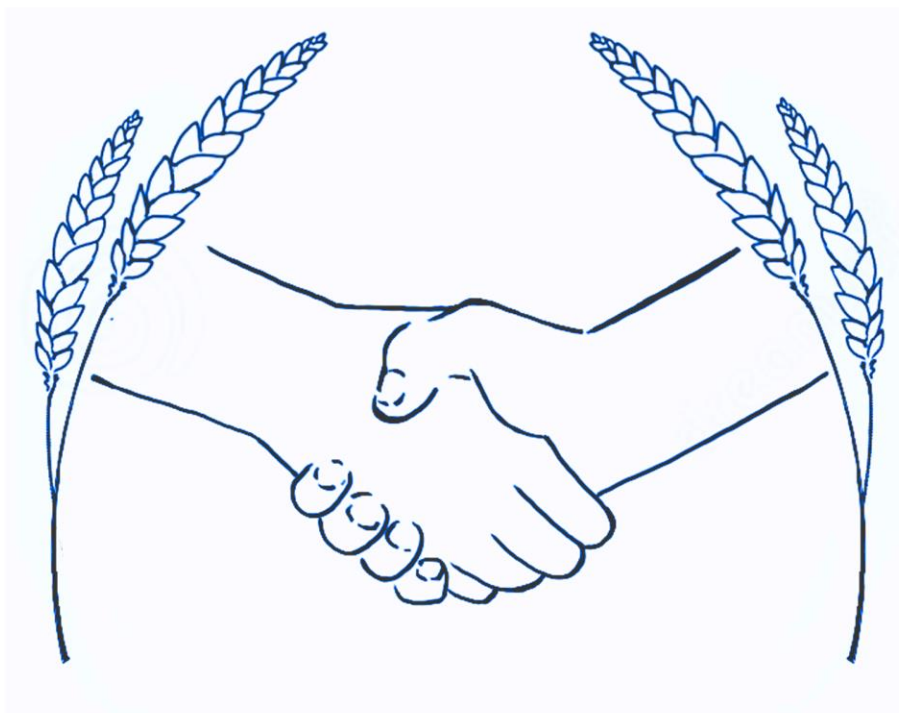


Sindicato de la Industria de Pastas Alimenticias

CONVENIO COLECTIVO de TRABAJO N° 258/95



RAMA PASTAS FRESCAS

BELGRANO 4280 - C.A.B.A.- Tel: 4981-5015/ 2457 /4776

e-mail: stipa@arnetbiz.com.ar / contacto@stipa.org.ar

www.stipa-osipa.org.ar

CAPITULO N°I PARTES INTERVINIENTES

Artículo 1º) PARTES INTERVINIENTES

Son partes intervinientes de la presente Convención Colectiva de Trabajo, el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE PASTAS ALIMENTICIAS con Personería Gremial N5 29, el CENTRO DE FABRICANTES DE PASTAS FRESCAS DE CAPITAL FEDERAL, el CENTRO DE FABRICANTES DE PASTAS FRESCAS DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES y la FEDERACIÓN DE ENTIDADES DE FABRICANTES DE PASTAS FRESCAS DE LA REPÚBLICA ARGENTINA.

CAPITULO N° II

APLICACIÓN DE LA CONVENCION

Artículo 2º) PERIODO DE VIGENCIA:

La vigencia de este Convenio es de veinticuatro meses a partir del 01/10/91 hasta el 30/09/93 una vez suscripto y homologado de acuerdo con la Ley 14250 por ante el Ministerio de Trabajo. Cualquiera de las partes podrá denunciar este Convenio con sesenta días de anticipación al vencimiento del mismo.

Artículo 3º) ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Esta Convención tendrá como ámbito de aplicación: Capital Federal, y lo.; partidos del Gran Buenos Aires, que seguidamente se detallan: Avellaneda, Lomas de Zamora, Almirante Brown, Florencio Várela, Berazategui, Quilmes, Lanús, Esteban Echeverría, San Martín, Vicente López, La Matanza, Moreno, Merlo, Morón, Tres de Febrero, Marcos Paz, General Sarmiento, San Isidro, San Fernando y Tigre.

Artículo 4º) PERSONAL Y EMPRESAS COMPRENDIDAS:

Quedan comprendidos en la presente Convención Laboral, todos los trabajadores con relación de dependencia que presten servicios en las empresas y/o fábricas habilitadas para la elaboración y/o comercialización con o sin venta al público de pastas frescas, de todas las clases y especialidades, incluyendo tapas para empanadas, pascualinas, prepizzas y pasteles, aún cuando desarrollen otras actividades principales o complementarias en un todo de acuerdo al fallo en la causa "Bertolini Sperandio", y la resolución del Tribunal Fiscal de la Nación en el caso "Medrano Miguel", como así también las empresas y/o fábricas que no ocupen personal alguno.

CAPITULO N° III

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

Artículo 5º) CATEGORÍAS Y TAREAS:

Teniendo en cuenta el tiempo transcurrido desde la firma del último Convenio y las modificaciones habidas en los procesos productivos, se establecen las siguientes categorías en las que quedan comprendidos los trabajadores y las empresas incluidas en el presente Convenio. Se deja constancia que la presente clasificación en ningún caso podrá interpretarse de manera tal que signifique una lesión al derecho de los trabajadores, ya sea a través de la disminución de su jerarquía y/o remuneración y/o todo otro derecho adquirido a la fecha. Tampoco la aplicación de las mismas podrá producir cambios que signifiquen perjuicio para los intereses de los trabajadores, debiendo en caso de duda estarse a la interpretación más favorable a los derechos de los mismos. Se establecen como categorías las siguientes:

- a) **ENCARGADO/A o SUPERVISOR/A GENERAL:** Es el trabajador que tiene bajo su atención y responsabilidad el movimiento general del personal y la producción de un establecimiento.
- b) **ENCARGADO/A o SUPERVISOR/A DE SECCIÓN:** Es el trabajador que tiene bajo su atención y responsabilidad el movimiento del personal y el trabajo de un sector o sección en que se divide organizativamente el establecimiento
- c) **ENCARGADO GENERAL DE MANTENIMIENTO:** Es el trabajador que posee conocimientos técnicos y/o prácticos y que tiene bajo su control y directivas a un equipo de oficiales que cumplen el mantenimiento y reparación de las máquinas de producción y subsidiarias del establecimiento. -
- d) **OFICIAL:** Es el trabajador especializado en la atención de los distintos tipos de máquinas de la industria y que pueden realizar las siguientes tareas: enroscar, amasar, sobar, cortar, hacer moños, raviolos, ñoquis, tortellettis, agnolottis, canelones, panzottis, sorrentinos, panqueques, tapas para empanadas, tapas para pascualinas, pasteles, etc., y que tienen bajo su responsabilidad exclusiva la labor de los medios oficiales, ayudantes y ayudantes menores, pudiendo atender el despacho al mostrador y preparar rellenos, manteniendo el estilo artesanal manteniendo en orden y perfecto estado de higiene su lugar de trabajo.
- e) **OFICIAL DE MANTENIMIENTO:** Son los trabajadores con conocimiento técnico-práctico o experiencia equivalente que ejecutan los trabajos de una de las siguientes especialidades: Mecánico, Electricista, Electromecánico, Plomero, Cañista, Soldador, Ajustador, Carpintero, Herrero, Albañil y Pintor.
- f) **QUÍMICO:** Es el profesional con título habilitante que efectúa todos los análisis de control de calidad en el laboratorio del establecimiento.
- g) **CONDUCTOR DE CAMIÓN:** Es el trabajador con registro habilitante que conduce camiones, propiedad de la empresa, para el transporte de harinas, sémolas, pastas frescas, etc.
- h) **CORREDORES O VIAJANTES:** Son los trabajadores que se dedican total y exclusivamente a la actividad específica al servicio de una empresa y en relación de dependencia. Se les hará efectivo el pació de los viáticos.
- i) **CONDUCTOR DE CAMIONETA Y/O AUTOMÓVIL:** Es el trabajador con registro habilitante que conduce camioneta propiedad de la empresa para el transporte de harinas, sémolas, pastas frescas, etc. y/o automóviles propiedad de la empresa para el transporte de personal, etc.
- j) **CONDUCTOR DE AUTOELEVADORES:** Es el trabajador que tiene la responsabilidad de conducir y operar el autoelevador a su cargo, efectuando la carga y descarga de camiones, estiba de productos y todo movimiento Interno de mercaderías. Deberá tener registro habilitante de conductor cuando alguna de

las tareas mencionadas se realicen en la vía pública.

- k) **CONTROL DE CALIDAD Y/O PESADOR DE PRODUCCIÓN:** Es el trabajador que controla y/o pesa la producción de planchas y/o pallets como así también el que realiza el control de la producción dentro del establecimiento y/o control final de la salida de la producción de fábrica con la responsabilidad pertinente en todos los casos.
- l) **AUXILIAR DE QUÍMICO:** Es el trabajador que secunda en sus tareas al Químico en todo lo inherente al control de calidad.
- m) **OFICIAL MAQUINISTA DE ENVASADO:** Es el trabajador/a que tiene bajo su responsabilidad una máquina de envasado automática o semi-automática que requiere pesado manual, responsabilizándose desde la colocación de la bobina hasta la puesta de los paquetes en bolsones, cajas y/o cajones. La maquinista no tiene la obligación de colocar la bobina cuando ésta supere el peso máximo autorizado a transportar el personal femenino, pero sí es su obligación verificar su correcta colocación.
- n) **SILERO:** Es el trabajador que atiende un conjunto de silos para harinas, sémolas, semolín, etc., y sistemas de distribución neumáticos y/o mecánicos.
- ñ) **VENDEDOR/AYCOBRADOR/A:** Son los trabajadores que cumplen funciones de atención al público en el mostrador y/o efectúan el cobro de las ventas realizadas, despacha la mercadería para el reparto y complementa todas las tareas en lo que hace a la preparación y venta del producto que se expende.
- o) **MEDIO OFICIAL:** Es el trabajador que secunda en sus tareas de elaboración, producción y rellenos al oficial. En ésta categoría se incluye a los ayudantes de conductor que realizan el cobro de los importes de las mercaderías entregadas en el reparto.
- p) **MEDIO OFICIAL DE MANTENIMIENTO:** Es el trabajador que secunda al oficial en las especialidades de: Mecánico, Electricista, Electromecánico, Plomero, Cañista, Soldador, Ajustador o en los oficios de: Carpintero, Herrero, Albañil, Pintor.
- q) **COCINERO/A:** Son los trabajadores que atienden todo lo concerniente a la cocina, tales como cocinar verduras y tapas; preparar tucos, salsas, rellenos y prepizzas, procediendo a su distribución. Manteniendo en perfecto estado de higiene su lugar de trabajo.
- r) **PORTEROS:** Son los trabajadores que controlan las salidas y entradas del Establecimiento.
- s) **SERENOS:** Son los trabajadores que realizan exclusivamente tareas de vigilancia en el Establecimiento.
- t) **REPOSITOR/A:** Son los trabajadores que tienen a su cargo la tarea de reposición de las distintas variedades de pastas frescas en los stand y/o góndolas de ventas.
- u) **ENGRASADOR:** Es el trabajador que realiza las tareas de lubricación, tales como aceitado y/o engrase de los diferentes equipos e instalaciones del Establecimiento.
- v) **PREPARADOR/A DE PEDIDOS:** Son los trabajadores que preparan y controlan los pedidos.
- w) **AYUDANTE MAQUINISTA DE ENVASADO:** Son los trabajadores que complementan el trabajo en las máquinas de envasado automáticas o semi-automáticas que requieren pesado manual, bajo la responsabilidad del Oficial Maquinista
- x) **AYUDANTE/A MAYOR DE 18 AÑOS:** Están comprendidos en esta clasificación los trabajadores no especializados que ingresan a la industria y realizan tareas complementarias.
- y) **ENVASADOR/A:** Son los trabajadores que realizan el envasamiento en forma manual de: ñoquis, raviolos, fideos, canelones, tapas para empanadas y pascualinas, etc., en distintos envases para góndolas o reparto.

- z) OPERARIO/A DE LIMPIEZA:** Son los trabajadores que realizan la limpieza integral de todos los sectores del Establecimiento, que incluye edificios e instalaciones.
- aa) AYUDANTES/AS DE ENVASADO MENORES DE 18 AÑOS:** Son los trabajadores menores de edad que cumplen tareas complementarias de envasado.
- ba) AYUDANTES MENORES DE 18 AÑOS:** Quedan clasificados en esta denominación los varones menores que hayan cumplido dieciséis años de edad y que sean destinados a la elaboración y cuyo trabajo se realice bajo la supervisión y responsabilidad del encargado o supervisor, o del oficial, no pudiendo atender y/o manejar máquina alguna. También quedan incluidos en esta categoría los menores de ambos sexos, que realizan tareas no comprendidas en el proceso de elaboración, como ser; Armado de cajas, limpieza, atención al mostrador y reparto.
- ca) ENCARGADO/A SUPERVISOR/A DE ADMINISTRACIÓN:** Es el trabajador/a que tiene bajo su atención y responsabilidad, el movimiento del personal y el trabajo del sector o sección administrativa del Establecimiento.
- da) PRIMERA CATEGORÍA:** Empleados de tesorería, empleados egresados del ciclo secundario, operadores de máquinas electrónicas de contabilidad, liquidadores/as de jornales.
- ea) SEGUNDA CATEGORÍA:** Ayudantes de contador, cuenta correntista, facturistas, secretario/a, dactilógrafo/a.

Artículo 6º) ESCALAFÓN POR ANTIGÜEDAD:

Todos los trabajadores/as, sin distinción de edad y/o categoría, percibirán por cada año de trabajo y en concepto de escalafón por antigüedad, sobre la totalidad de las remuneraciones, un incremento acumulativo del (1%) un por ciento. Para computar la antigüedad a los efectos de este artículo, se tomará en cuenta todo el tiempo trabajado en el establecimiento, desde su ingreso, ya sea que halla prestado servicio en forma continua o alternada.

Artículo 7º) AUMENTO INMEDIATO AL PERSONAL ASCENDIDO DE CATEGORÍA:

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

Artículo 8º) REEMPLAZO DE CATEGORÍA SUPERIOR:

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

Artículo 9º) DESCANSO INTERMEDIO EN JORNADAS CONTINUAS:

En todos los establecimientos que se trabajen jornadas continuas, el personal gozará en la mitad de la jornada, de un descanso de treinta minutos, dentro de la jornada legal de trabajo, para ingerir alimentos, sin que se disminuya su jornal o salario. El otorgamiento de éste beneficio se hará en forma rotativa, dentro de un período

máximo de dos horas, estando a cargo de la empresa su organización.

Artículo 10°) DESCANSO MÍNIMO Y MÁXIMO EN JORNADA DISCONTINUA:

En los establecimientos que se trabajen jornadas de dos turnos discontinuos, no podrá concederse a ningún trabajador/a un descanso intermedio inferior a dos horas ni superior a tres horas entre un turno y otro, salvo expresa conformidad de ambas partes o situación de fuerza mayor.

Artículo 11°) DESCANSO ANUAL POR LICENCIA:

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

Artículo 12°) DÍA DEL TRABAJADOR DE PASTAS ALIMENTICIAS:

Los empleadores obligados por el presente Convenio abonarán el día veintidós de Mayo de cada año que se instituye como "DÍA DEL TRABAJADOR DE PASTAS ALIMENTICIAS" y se declara no laborable. Este día se deberá pagar aún cuando coincida con día domingo o feriado. Para su liquidación, se tendrá en cuenta lo dispuesto por el artículo 155 Ley de Contrato de Trabajo. En los casos que se disponga trabajar se deberá abonar aparte del día feriado que se incluye en la remuneración mensual, la jornada trabajada con un incremento del cien por ciento (100%).

Artículo 13°) HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO:

A los efectos de obtener mayor grado de prevención y protección de la vida e integridad física de los trabajadores se adoptarán por parte empresaria las normas técnicas y medidas sanitarias precautorias a efectos de prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos profesionales en todos los lugares de trabajo como el medio más eficaz de la lucha contra los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, acorde a las reglamentaciones vigentes y con las normas básicas referidas en la Ley 19587:

- 1) **HIGIENE:** a) Características del diseño de las plantas industriales, establecimientos, locales, centros y puestos de trabajo, b) Factores físicos, químicos en especial referidos a los siguientes puntos: Cubaje, ventilación, carga térmica, presión, humedad, iluminación, ruidos, vibraciones y radiaciones ionizantes. Los salones de máquinas, de secación, como así también toda otra dependencia deberán ser amplios, aireados, limpios y en perfecto estado de conservación e higiene, debiendo ofrecer comodidades para trabajar, c) Baños y Vestuarios: En todos los establecimientos donde no existan se harán baños y vestuarios separados para el personal de ambos sexos, con las comodidades correspondientes de acuerdo a las disposiciones vigentes de cada municipio. Los vestuarios deberán contar con el máximo de higiene y se les proporcionará a cada personal ropavestidos o compartimientos individuales, a los fines de preservar del polvillo, harinas, etc. la ropa de calle, d) Comedor para el personal: de acuerdo a las disposiciones legales vigentes los empleadores instalarán comedores con la amplitud y comodidad necesarias cuando la cantidad de personal ocupado en el establecimiento supere veinte trabajadores. En todos los casos en que las necesidades así lo aconsejen, se

habilitarán lugares adecuados para que el personal los utilice para comer en los horarios de descanso.

- 2) SEGURIDAD:** a) instalaciones, artefactos accesorios, útiles y herramientas, su ubicación conservación de acuerdo a las técnicas más modernas, b) Protección de máquinas en las instalaciones respectivas, c) Protección de las instalaciones eléctricas, d) Equipos de protección individual adaptados a cada tipo de industria o tarea, e) Identificación y rotulado de sustancias nocivas y señalamiento de los lugares peligrosos, f) Prevención y protección contra incendios y siniestros, g) Los montacargas, ascensores colocados en los establecimientos que no estuvieran funcionando, deberán ponerse en marcha siempre que causas de fuerza mayor debidamente comprobadas, no lo impidieran, obligándose al empleador a agotar los recursos a los fines de que dichos implementos de trabajo funcionen a la brevedad, h) Instalación de botiquín de primeros auxilios con los implementos indispensables para prestar ayuda inmediata al personal que necesite con urgencia la misma, i) Salita de emergencia: En aquellos establecimientos que ocupen más de treinta trabajadores de acuerdo a la legislación vigente deberán instalar una salida de emergencia para atender a los accidentados y a los enfermos dotada de los elementos necesarios a los fines del cumplimiento eficiente, j) Las empresas entregarán los equipos protectores en las secciones que correspondan, al personal que por sus funciones específicas lo necesiten, tales como: delantal de amianto, ropa impermeabilizada al personal que trabaje bajo la lluvia (conductores de vehículos, sus ayudantes, ayudantes de patio, etc.) máscaras, antiparras, etc., a los fines de preservar la salud de los trabajadores contra los calores, las lluvias, polvillos, etc., de acuerdo a las disposiciones vigentes.
- 3) SERVICIOS MÉDICOS PREVENTIVOS:** Se propenderá el examen médico pre-ocupacional. Las partes se obligan a estimular y desarrollar una actitud positiva, a través tanto de la organización empresaria como de la organización sindical, con respecto a la prevención de accidentes o de enfermedades que guarden relación de causa a efectos con la actividad laboral y finalmente cumplir una política de capacitación y formación en todos los niveles.

Artículo 14º) ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL:

En caso de accidentes de trabajo y/o enfermedad profesional previstas por las normas legales pertinentes, durante el período que aquellas establezcan como responsabilidad empresaria, el trabajador afectado percibirá sus salarios íntegros.

Artículo 15º) ACCIDENTES Y ENFERMEDADES INCULPABLES:

Los accidentes y/o enfermedades inculpables, promoverán las responsabilidades de obligatoriedad para la empresa que las normas legales establezcan.

Artículo 16º) ENTREGA GRATUITA DE ROPA DE TRABAJO:

Todos los trabajadores ocupados en la elaboración y/o expendio de pastas frescas, sin distinción de sexo, edad o categoría, recibirán de la firma empleadora, en forma totalmente gratuita cada doce meses, dos equipos de vestimenta de trabajo conforme a las características de cada sección, se aclara que la ropa de trabajo a entregar deberá ser fuerte y resistente a los fines de soportar el uso por el período establecido, todo el personal que ingrese a un establecimiento deberá ser provisto de los dos equipos

señalados precedentemente dentro de los treinta días de su ingreso. Los uniformes a entregar se componen de las siguientes prendas: pantalón, sacos blancos, guardapolvos, delantales, gorras, camisas y botas al personal que efectúa la limpieza, en el caso de los conductores se entregará equipos de lluvia, capas y botas. Los trabajadores están obligados a usar el equipo mencionado durante las horas de trabajo, debiendo presentarse en perfecto estado de higiene y cuidar su conservación correcta. En todos los casos la entrega de ropa de trabajo será certificada por constancia por duplicado, quedando en poder de la empresa la firmada por el trabajador y en poder del trabajador la firmada por la empresa, donde constan la fecha de entrega y prendas respectivas. Déjase perfectamente establecido que en caso de no cumplir el empleador con la entrega de ropa de trabajo dentro de los plazos establecidos precedentemente, el trabajador tendrá derecho a proveerse de sus uniformes por su cuenta, elevando la factura correspondiente al empleador el que está obligado a reconocer la misma y a efectivizar el pago de su importe.

Artículo 17º) GUARDERÍA INFANTIL O SALAS MATERNALES:

En los establecimientos donde presten servicio el número de diez trabajadoras la empresa instalará guardería infantil o sala maternal para niños, en cuyo caso la madre trabajadora dispondrá de dos descansos de media hora cada uno, para amamantar a su bebé hasta que éste cumpla un año de edad. Cuando por razones médicas resulte necesario prolongar el período de amamantamiento, la madre continuará en el goce de este derecho por todo el lapso que el médico prescriba, ello sin perjuicio de la integridad de su salario.

**CAPITULO N° IV
CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO**

Artículo 18º) IGUAL TAREA IGUAL SALARIO:

Sin perjuicio de otros beneficios que establezcan normas legales, el personal femenino y los menores de edad de ambos sexos, percibirán el mismo salario que los asignados a las categorías que desempeñan los trabajadores mayores de edad, cuando realicen el mismo trabajo.

Artículo 19º) PESO MÁXIMO A TRANSPORTAR PERSONAL FEMENINO:

El personal femenino no podrá transportar, ni arrastrar pesos mayores a veinte kilogramos. Cuando la trabajadora acredite mediante certificado médico su estado de embarazo y por recomendación del médico tratante deba realizar tareas acorde con su estado, la empresa estará obligada a asignarle dicha tarea.

Artículo 20º) PESO MÁXIMO A TRANSPORTAR PERSONAL MASCULINO:

El personal masculino mayor de edad no podrá transportar ni arrastrar pesos superiores a los cincuenta kilogramos quedando prohibido transportar peso sobre la cabeza.

Artículo 21º) RECONOCIMIENTO A LA COMPETENCIA TÉCNICA:

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

Artículo 22°) MENORES QUE PASAN A LA MAYORÍA DE EDAD:

Los menores de ambos sexos que pasan a la mayoría de edad o se emancipen, percibirán inmediatamente el salario establecido para mayores en sus respectivas categorías y a los efectos de establecer sus nuevas remuneraciones deberán tener en cuenta la antigüedad adquirida en la empresa

Artículo 23°) OCUPACIÓN DE MENORES:

Las empresas obligadas por el presente Convenio, no ocuparán trabajadores menores de edad en un número mayor al 40 (cuarenta) por ciento sobre la cantidad total de trabajadores ocupados en el establecimiento. Los menores de catorce y quince años de edad, no podrán trabajar bajo concepto alguno más de seis horas diarias.

Artículo 24°) LIBRETA SANITARIA:

Tratándose de la producción de alimentos, toda persona ocupada en la industria de pastas alimenticias, deberá iniciar sus tareas autorizada por la Libreta Sanitaria, a cuyo efecto el empleador facilitará su obtención con gastos a su cargo si los hubiera, y abonando el salario íntegro al trabajador cuando deba renovarla, sin deducción del tiempo necesario para la obtención de dicho documento. En la jornada que se cumpla dicha tramitación una vez concluido el mismo y estando dentro del horario habitual de trabajo, el trabajador debe reintegrarse a sus tareas hasta el horario normal de salida.

Artículo 25°) MANTENIMIENTO DE MAYORES BENEFICIOS:

Las empresas obligadas por el presente Convenio respetarán y mantendrán las condiciones de trabajo y demás beneficios superiores a los establecidos en el Convenio Colectivo.- Estos beneficios serán obligatorios para todos los trabajadores de la actividad o de la empresa de que se trate según corresponda cualquiera sea la modalidad de contratación o régimen de trabajo y con la misma obligatoriedad y alcance que prevee el presente Convenio para todas sus disposiciones.

Artículo 26°) ANULACIÓN DE ACUERDOS DE BENEFICIOS INFERIORES:

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

Artículo 27°) JORNADA LEGAL DE TRABAJO:

Queda expresamente establecido que el régimen de horario de trabajo en la industria fideera' de pastas frescas se ajustará estrictamente a las disposiciones de la ley N° 11544 y en tal sentido se aclara que la jornada normal de trabajo tendrá una duración de 8 horas diarias, la semana será de 48 horas y el mes se compondrá de 200 horas de trabajo. Se conviene expresamente que toda hora extra trabajada, más que las consignadas precedentemente, se abonarán con el adicional del 50% y 100% de conformidad a la legislación vigente sobre la materia. Asimismo se deja expresa constancia que el personal afectado a la industria fideera de pastas frescas, sin distinción de edad, sexo o categoría, gozará semanalmente de un franco de 36 horas continuas que se iniciará a las 13 horas del día domingo. Queda expresamente establecido que todos los establecimientos de pastas frescas ubicados dentro de la zona de aplicación del presente Convenio que estén autorizados o que trabajen los días sábados y domingos a la mañana, permanecerán cerrados el domingo a la tarde y hasta el martes a la mañana, ocupen o no personal, sin excepción de ninguna clase. Se aclara que únicamente se trabajará los días lunes por la mañana cuando éstos coincidan en feriados o festivos, en cuyo caso deberá respetarse las 36 horas continuas de cierre, haciéndolo desde las 13 horas del día lunes y hasta el miércoles a la mañana.

Artículo 28°) OBLIGATORIEDAD DE LA LIBRETA DE TRABAJO:

Todo trabajador comprendido en el presente Convenio, está obligado a proveerse de la respectiva Libreta de Trabajo, dentro de los primeros quince días del ingreso al establecimiento. Dicha Libreta será entregada gratuitamente por el Sindicato de trabajadores de la Industria de Pastas Alimenticias. El trabajador que cambie de establecimiento y ya tuviera la Libreta de Trabajo, también dentro de los primeros quince días de su ingreso deberá actualizar su libreta en el Sindicato de Trabajadores de la Industria de Pastas Alimenticias. La Libreta de Trabajo será retenida por el empleador todo el tiempo que dure la relación laboral, además de cumplimentar todos y cada uno de los datos allí solicitados: razón social, nombre y apellido, domicilio del empleador, incluirán la categoría

Artículo 30°) TABLA DE SALARIOS BÁSICA:

DISCRIMINACIÓN DE CATEGORÍAS	25 DÍAS MENSUALES
1- Encargado/a o Supervisor/a General.	582.-
2- Encargado/a Supervisor/a de Sección y Encargado General de Mantenimiento	525.-
3- Oficial, Oficial de Mantenimiento, Químico, Conductor de Camión y Corredores y/o Viajantes	468.-
4- Conductor de Camioneta y/o Automóvil, Conductor de Autoelevador, Control de Calidad y/o Pesador de Producción, Auxiliar de Químico, Oficial Maquinista de Envasado, Silero, Vendedor/a y Cobrador/a, Medio Oficial, Medio Oficial de Mantenimiento, Cocinero/a, Porteros y Serenos.	448.-
5.- Repositor/a, Engrasador, Preparador/a de Pedidos, Ayudante Maquinista de Envasado, Ayudante Mayor de 18 Años, Envasador/a y Operario/a de Limpieza	427.
6-Ayudantes Menores de 17/16 Años- 8 Horas	412.
Ayudantes Menores de 17/16 Años- 6 Horas	309.
Ayudantes Menores de 15/14 Años- 6 Horas	261 .
EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS:	
2- Encargado/a o Supervisor/a de Administración	525.
3- Primera Categoría	468.
4- Segunda Categoría	448,

ESCALAFÓN POR ANTIGÜEDAD:

Se Acumula el 1% por cada año de antigüedad.

BONIFICACIÓN POR ASISTENCIA:

- a) Sin faltas el 14% del total remuneración mensual.
- b) Medió día de falta 7% del total remuneración mensual.

Artículo 31°) REMUNERACIONES MENSUALES:

Queda perfectamente establecido que la remuneración que percibirá todo personal ocupado en la industria de pastas frescas, son sueldos mensuales y en ningún caso y bajo ningún pretexto podrá jornalizarse, salvo expresa conformidad de las partes mediante actas celebradas ante la autoridad de aplicación o con la intervención de la Entidad Sindical que suscribe la presente

Convención Laboral. A los fines de la remuneración que corresponda efectivizar en los casos de feriados nacionales, día del Trabajador de Pastas Alimenticias, etc. los salarios mensuales deberán dividirse por 25, para determinar el importe del jornal que debe abonarse, asimismo se aclara que para determinar el jornal hora de todo trabajador debe dividirse por 200 su sueldo mensual. En todos los casos agregado al salario mensual, deberá computarse el adicional que corresponda al trabajador en concepto de escalafón por antigüedad.

Artículo 32°) FERIADOS NACIONALES:

En los días feriados nacionales, rigen las normas legales sobre descanso semanal. En caso de que el trabajador/a preste servicio en tales días, percibirán además del cobro del día feriado que está incluido en el sueldo mensual las horas trabajadas con un adicional del 100%.

Artículo 33°) LICENCIAS ESPECIALES:

Los empleadores obligados por el presente Convenio, otorgarán y abonarán a todos los trabajadores sin distinción, las siguientes licencias especiales:

- a) Por nacimiento de hijo/a cuatro días corridos.
- b) Por fallecimiento de cónyuge o la persona con quien estuviere unido en concubinato; de padres; hijos; y hermanos, cuatro días corridos.
- c) Por fallecimiento de familiares en segundo grado, un día.
- d) Por siniestros provocados por anomalías tales como: huracanes, tornados, inundaciones, incendios, etc., en la vivienda donde habite, dos días corridos, debiendo el trabajador presentar el correspondiente certificado de Defensa Civil.
- e) Por mudanza de domicilio, un día.
- f) Por exámenes en establecimientos educacionales oficiales o en aquellos autorizados, dos días corridos por cada examen, con un máximo de diez días por año calendario.
- g) Licencia por matrimonio 10 días corridos.

En los incisos a) y b), necesariamente deberá computarse un día hábil como mínimo.

Estas licencias especiales se abonarán de acuerdo al Art. 155 Ley Contrato de Trabajo.

Artículo 34°) LICENCIA POR DADORES DE SANGRE:

A los dadores de sangre que estén o no inscriptos en los Registros de Salud Pública, se les reconocerá el pago del jornal correspondiente al día que faltara a su trabajo para cumplir con esa finalidad, para tener derecho a este reconocimiento, el trabajador deberá dar aviso previo y presentar posteriormente el certificado expedido por la autoridad sanitaria y solo será pago hasta un máximo de 2 veces por año.

Artículo 35°) LICENCIA ESPECIAL POR MATERNIDAD:

Sin perjuicio del derecho que otorga al personal femenino el Art. 177 de la Ley de Contrato de Trabajo, las trabajadoras comprendidas en dicha norma, gozarán de un período de descanso pago a cargo de los empleadores, de diez días posteriores al parto, que se acumulará a los plazos previstos en el mencionado Art. 177.

Artículo 36°) ASIGNACIÓN POR SERVICIO MILITAR:

Los empleadores obligados por el presente Convenio, abonarán a los trabajadores que

deban cumplir con el servicio militar obligatorio, el 15% de la totalidad de su remuneración que le correspondiera trabajando durante el período que preste servicio, en un todo de acuerdo a lo estipulado en el Art. 214 Ley Contrato de Trabajo.

Artículo 37°) BONIFICACIÓN POR ASISTENCIA:

Todos los trabajadores sin distinción de edad, sexo o categoría, tendrán derecho al premio especial por Asistencia Mensual, de acuerdo a la siguiente escala: a) Sin faltas, el 14% del total de su remuneración mensual.

- b) Medio día de falta 7% del total de su remuneración mensual. No se computarán como faltas del trabajador cuando las inasistencias obedezcan a las siguientes razones: Feriados Nacionales, Vacaciones anuales, Accidentes de Trabajo, Licencias Especiales, Dadores de Sangre hasta dos veces por año y las ausencias motivadas por cuestiones gremiales debidamente acreditadas, dispuestas por cuestiones de la Organización Trabajadora signataria del presente Convenio. Se computará como faltas las suspensiones por razones disciplinarias y toda falta injustificada.

Artículo 38°) BONIFICACIÓN ESPECIAL PARA EL PERSONAL QUE SE JUBILA:

Todo trabajador/a comprendido en el presente Convenio, que se acoja al beneficio, tendrá derecho a percibir al efectivizar su retiro de la empresa, una bonificación no remunerativa de acuerdo a la siguiente escala: a) De quince (15) hasta veinte (20) años de antigüedad, un (1) mes de su última remuneración mensual normal y habitual.

- b) De más de veinte (20) años hasta treinta (30) años de antigüedad, dos (2) meses de su última remuneración mensual normal y habitual.

Artículo 39°) REINTEGRO POR COMIDA:

Cuando el conductor y su acompañante estén impedidos de regresar al establecimiento al finalizar la jornada legal de trabajo, por disposición empresaria, percibirán un reintegro (contra presentación de comprobantes) por gastos de comida, hasta el 50% del salario diario de la categoría ayudante.

Artículo 40°) TRABAJO NOCTURNO:

En los establecimientos en que se trabaje en horarios continuos y que el personal cumpla tareas entre las 21.00 y 6.00 horas, se aplicará lo dispuesto por las leyes 11544 y 20744 y modificatorias.

Artículo 41°) ENTREGA MENSUAL DE MERCADERÍAS:

El personal de todos los establecimientos de pastas frescas, sin distinción de edad, sexo o categoría, tendrá derecho a retirar de éstos mensualmente hasta la cantidad de 8 kilogramos del producto que elaboran, a su elección en forma totalmente gratuita. Déjase perfectamente aclarado que la mercadería a retirar es la denominada "fideos frescos" de cualquier tipo o especialidad (capellettis, ravioles, ñoquis, etc), estando prohibida su comercialización. Aclárese que el empleador no está obligado a entregar siempre al beneficiario una misma especialidad de mercadería que obsequia mensualmente.

CAPITULO N° VI

REPRESENTACIÓN GREMIAL - SISTEMA DE RECLAMACIONES

Artículo 42°) CONSTITUCIÓN COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN:

De conformidad a las disposiciones, contenidas en la Ley 14250 y sus respectivas reglamentaciones, las partes intervinientes convienen la constitución de una Comisión Paritaria de Interpretación del presente Convenio, integrada por dos titulares y dos suplentes de cada sector, y su funcionamiento se ajustará estrictamente a las prescripciones de la legislación vigente sobre la materia.

Las partes se comprometen a elevar a la autoridad de aplicación la nómina de sus representantes dentro de los quince días de la homologación de la presente Convención Laboral.

Artículo 43°) PAGO JORNALES INTEGRANTE COMISIÓN PARITARIA:

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

Artículo 44°) RECONOCIMIENTO GREMIAL RECIPROCO:

Constituyendo la Agremiación una actividad lícita contemplada por las leyes en vigencia, cuyos objetivos principales es la defensa de los derechos e intereses profesionales de sus representados, es de importancia fundamental que las entidades empresarias y trabajadoras no se vean dificultadas en acción social por obstáculos que corten o disminuyan su representación Gremial, a tal efecto el Centro de Fabricantes de Pastas Frescas de la Capital Federal, el Centro de Fabricantes de Pastas Frescas de la Provincia de Buenos Aires y la Federación de Entidades de Fabricantes de Pastas Frescas de la República Argentina, reconocen formalmente al Sindicato de Trabajadores de la Industria de Pastas Alimenticias, con sede en la calle Belgrano N- 4280, Capital Federal, como única Entidad Gremial representativa de los trabajadores de la Industria de Pastas Alimenticias, ocupados en los establecimientos de la Capital Federal y todos los partidos del Gran Buenos Aires, conforme a su personería Gremial NQ 29 y Resoluciones Ministeriales Ng 1.037/64 y 38/66 y las que produzca en el futuro la Autoridad de Aplicación Competente, y se comprometen a mantener con dicha Entidad Gremial, exclusivamente, toda relación o tratativa vinculada con el personal de la actividad de que se trata; y por su parte el Sindicato de Trabajadores de la Industria de Pastas Alimenticias, reconoce como únicas Entidades Empresarias Representativas de las empresas de Fabricación de Pastas Frescas en el orden nacional y local, respectivamente.

Artículo 45°) DELEGADOS GREMIALES:

Los Delegados Gremiales ejercen en los lugares de trabajo la siguiente representación: a) De los trabajadores ante el empleador, ante las autoridades administrativas del trabajo y ante la Entidad Gremial a la que pertenecen, b) De la Entidad Gremial ante el empleador y ante los trabajadores. El número de Delegados Gremiales en cada establecimiento será de acuerdo al número de trabajadores: a) De diez a cincuenta trabajadores, un delegado, b) De cincuenta y uno a cien trabajadores, dos delegados, c) De ciento uno en adelante un delegado más por cada cien trabajadores que excedan el cien, a los que deberán adicionarse los establecidos en los incisos anteriores. Las empresas respetarán el accionar de los representantes gremiales, para el libre cumplimiento de sus funciones específicas.

a) Las empresas se reunirán con los Delegados toda vez que lo requieran los temas a concretar,

asimismo en caso excepcional en que la importancia, carácter o gravedad de los problemas a plantearse requieran un plazo lógico de estudio o análisis, b) Las empresas y demás empleadores obligados por el presente Convenio autorizan al Sindicato a colocar en cada establecimiento comunicados, notas para información de todo el personal, comprendido en el presente Convenio. A dichos fines las empresas instalarán en cada establecimiento una cartelera, la que se destinará exclusivamente para la actividad sindical.

CAPITULO N° VII DISPOSICIONES ESPECIALES

Artículo 46° CUOTA GREMIAL MENSUAL:

Las empresas obligadas por el presente Convenio, retendrán a todo trabajador afiliado al Sindicato de Trabajadores de la Industria de Pastas Alimenticias, en concepto de Cuota Gremial mensual el cero coma diez (0,10) por ciento del total de sus remuneraciones percibidas, en un todo de acuerdo a lo resuelto en la Asamblea General de fecha 06-05-1988.

Artículo 47°) APOORTE DEL TRABAJADOR MENSUAL:

Las empresas obligadas por el presente Convenio, retendrán a todos los trabajadores beneficiarios de esta Convención Colectiva de Trabajo, el dos (2%) por ciento del total de sus remuneraciones que por cualquier concepto perciban.-
Del importe total que se recaude por este concepto se destinará hasta el setenta (70%) por ciento a beneficios sociales y hasta el treinta (30%) por ciento a la administración sindical en un todo de acuerdo a lo resuelto en la Asamblea General de fecha 23-08-1966.

Artículo 48°) APOORTE DEL TRABAJADOR DE DOS JORNALES ANUALES:

Las empresas obligadas por el presente Convenio, retendrán a cada trabajador ocupado en la misma, el importe de dos (2) jornales anuales. Uno de los haberes de junio y el otro de los haberes de diciembre de cada año. Este importe a remitir al Sindicato de Trabajadores de la Industria de Pastas Alimenticias, surgirá dividiendo por veinticinco (25) el sueldo básico más el escalafón por antigüedad que en cada caso corresponda. Al producirse el egreso del trabajador del establecimiento por cualquier causa, el empleador retendrá el jornal que corresponda en cada caso, en cualquier época del año, en un todo de acuerdo a lo resuelto en la Asamblea General de fecha 06-05-1988.

Artículo 49°) APOORTE YCONTRIBUCIÓN DE OBRA SOCIAL:

Las empresas obligadas por el presente Convenio, darán cumplimiento a todo lo dispuesto por la Ley de Obras Sociales en vigencia en lo referente a aporte y contribuciones que allí se establecen.

Artículo 50°) CONTRIBUCIÓN EMPRESARIA MENSUAL:

Las empresas obligadas por el presente Convenio, ocupen o no personal, contribuirán al Sindicato signatario de la presente convención laboral con: Los que ocupen personal 1% mensual del total de remuneraciones que abonen a los trabajadores ocupados. Los que no ocupan personal el 1% mensual del salario básico de un trabajador categoría oficial. Sobre el total que recaude mensualmente el Sindicato por esta contribución,

de lo ingresado por los empleadores de cada jurisdicción, girará el 60% a la Entidad Empresaria respectiva de cada jurisdicción. Dicha remisión se efectuará cuarenta y cinco días posteriores a cada vencimiento. La Organización Sindical destinará del porcentaje restante el 70% para beneficios sociales y hasta el 30% por gastos administrativos.

Artículo 51°) NORMAS DE REMISIÓN DE APORTES, CONTRIBUCIONES, CUOTAS E INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA:

Las empresas obligadas por el presente Convenio, depositarán los importes que correspondan a los aportes, contribuciones y cuotas mensuales Sindicales y de Obra Social, dentro de los primeros quince días corridos del mes siguiente que se devengaron, mediante boletas de depósito bancarios que suministra el Sindicato. Conjuntamente con los ejemplares de las boletas de depósito bancario, una Sindical y otra de Obra Social, las empresas remitirán una planilla que también suministrará el Sindicato, en la que se detallará el apellido y nombre del trabajador por orden alfabético, el total de remuneraciones percibidas en el mes que se liquida y los distintos porcentajes de aportes contribuciones y cuotas mensuales Sindicales y de Obra Social.

Artículo 52°) COMPROMISO GREMIAL:

La Organización Gremial signataria del presente Convenio se compromete a destinar los porcentajes antes mencionados sobre aportes y contribuciones en obras de carácter social y cultural en beneficio de sus afiliados y familiares directos. Como así también a mantener y acrecentar el actual plan de beneficios solidarios y sociales, que tiene vigencia, tales como subsidio por fallecimiento, subsidio por incorporación al Servicio Militar Obligatorio, subsidio por enfermedad prolongada, trámites y adelantos jubilatorios y planes recreativos y de turismo.

Buenos Aires, 16 de Diciembre de 1994

Visto el acuerdo obrante afs. 2/5 del expediente 979.873/94, agregado al 840.899/88, celebrado entre el SINDICATO DE TRABAJADORES DÉ LA INDUSTRIA DE PASTAS ALIMENTICIAS con el CENTRO DE FABRICANTES DE PASTAS FRESCAS DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES, CENTRO DE FABRICANTES DE PASTAS FRESCAS DE CAPITAL FEDERAL, y la FEDERACIÓN DE ENTIDADES FABRICANTES DE PASTAS FRESCAS DE LA REPÚBLICA ARGENTINA, signatarias del C C T 352/75; y CONSIDERANDO:

Que el acuerdo mencionado cubre el período 1-7-94 al 31-12-94 y determina una corrección salarial y la modificación de los artículos 13°, 33°, 35°, y 50° de la CCT.352/75.

Que afs. 231 obra estudio e informe, surgiendo de la valoración del mismo, que el acuerdo arribado se ajusta a las prescripciones previstas en la legislación vigente, en cuanto a productividad.

Que el sector empleador deberá dar cumplimiento a lo convenido conforme a lo dispuesto en el último párrafo del artículo 4° déla Ley 14250.

Que ajustándose a los recaudos y condiciones establecidas por la Ley 14250 (t.o Decreto N° 108/88) y su Decreto Reglamentario 199/88 con las especificaciones del decreto N° 470/93 y en especial las requeridas en el artículo 3° del mencionado Decreto, y en uso de las facultades que le han sido otorgadas por el artículo 10° del decreto N° 200/88:

EL DIRECTOR NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO

DISPONE:

Artículo 1 °: Declarar homologado en las condiciones y por el plazo de vigencia fijado por las partes el acuerdo obrante afs. 2/5 del Expediente 979.873/94 agregado al Expíe. 840.899/88.

Artículo 2°: Por donde corresponda, tómesese razón del acuerdo. Cumplido, vuelva para su conocimiento y notificación a las partes signatarias, al departamento de Relaciones Laborales N° 4. DISPOSICIÓN.NR. T. N° 1223-94.

Buenos Aires, 8 de Marzo de 1995.

VISTO la Convención Colectiva de Trabajo, celebrada entre el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE PASTAS ALIMENTICIAS con el CENTRO DE FABRICANTES DE PASTAS FRESCAS DE CAPITAL FEDERAL, el CENTRO DE FABRICANTES DE PASTAS FRESCAS DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES y la FEDERACIÓN DE ENTIDADES DE FABRICANTES DE PASTAS FRESCAS DE LA REPÚBLICA ARGENTINA con ámbito de aplicación respecto a todos los trabajadores con relación de dependencia que presten servicios en las empresas y/o fábricas habilitadas para a elaboración y/o comercialización, con o sin venta al público, de pastas frescas de todas las clases y especialidades; y territorial en: Capital Federal y los Partidos del Gran Buenos de: Avellaneda, Lomas de Zamora, Almirante Brown, Florencio Várela, Berazategui, Quilmes, Lanús, Esteban Echeverría, San Martín, Vicente López, La Matanza, Moreno, Merlo, Morón, Tres de Febrero, Marcos Paz, General Sarmiento, San Isidro, San Fernando y Tigre, con término de vigencia fijado en DOS (2) años a partir del 1º de octubre de 1991 hasta el 30 de Setiembre de 1993.

Que la misma se ajusta a las determinaciones de la Ley N° 14.250 (t.o. año 1988) y su Decreto Reglamentario N° 199/88, con las especificaciones del Decreto N° 470/93 y en especial las requeridas en el artículo tercero del mencionado Decreto.

Que el sector empleador deberá dar cumplimiento a lo convenido conforme a lo dispuesto en el último párrafo del artículo 4º de la Ley N° 14.250.

Que con el dictamen favorable de la Comisión Técnica Asesora de productividad y Salarios se han homologado escalas salariales posteriores a este Convenio, y en consecuencia, atento al tiempo transcurrido, el suscripto, en su carácter de DIRECTOR NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO, homologa dicha convención conforme a lo autorizado por el art. 10º del Decreto 200/88.

Por lo tanto pase a la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos, a los efectos del registro del convenio colectivo obrante afs. 191/200, y a fin de proveer la remisión de copia debidamente autenticada del mismo al Departamento Publicaciones y Biblioteca para disponerse la publicación de su texto íntegro (Decreto 199/88) Art. 4º.

Cumplido, vuelva al Departamento de Relaciones Laborales N°4, para su conocimiento y notificación a las partes signatarias, girándose luego al Departamento Cordinación para el depósito del presente legajo.

De conformidad con lo ordenado precedentemente, se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo obrante afs. 191/200, quedando registrada bajo el número 258/95.