

Acuerdo Colectivo, modificatorio del CC 152/91-Rama Soda.

Suscrito por la Federación Argentina de Trabajadores de Aguas Gaseosas (Fataga) y la Federación Argentina de la Industria de Aguas Gaseosas y Bebidas sin Alcohol

Titulo IV- Rama Soda

Capítulo I

Sección Primera

Art. 107

Se agrega

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 Art. sexto de la ley 14.250 (conforme t.o. 2004).

Sección Segunda

Art. 118

Provisión 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 de seguridad en su poder provistos para el desarrollo de aquélla.

Sección Sexta

Art. 142

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 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 Séptima

Art. 143

Incentivo por asistencia y puntualidad

Todo trabajador percibirá un incentivo adicional de Cien pesos (\$100,00) mensuales por presentismo y puntualidad, en las jornadas normales del mes calendario

En el futuro ese incentivo 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, conjuntamente con la remuneración correspondiente a dicho período.

La norma contenida en este Artículo tendrá vigencia a partir del primero de Enero del 2005.

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 Art. 174** de este convenio.

Art. 148

Polivalencia polifuncional

Las tareas descriptas en todas las categorías, 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 **ciento cincuenta pesos (\$150,00)**, 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 setenta y cinco pesos (\$75,00).

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 cuatro pesos (\$4,00), que se abonará junto con la liquidación mensual.

Sección Novena**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**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 estas nacionales, provinciales o municipales

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:

Inc. 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 Enero de 2005, en su escala inicial, se establece en Ochocientos pesos (\$800,00) mensuales, compensando el incremento, hasta su concurrencia, las sumas no remunerativas establecidas por el P.E. en los decretos 1347/03 y 2005/04.

Nota: de conformidad a la planilla de salarios vigentes, con anterioridad al Acuerdo 2005, la remuneración mensual inicial del operario interno era de \$583,11, vale decir que el aumento de la remuneración es de \$216,89, vale decir un 37,20%.

Inc. 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 termocontraible; sereno portero; engrasador de automotores; lavador de vehículos.

El sueldo básico mensual mínimo inicial será del diez por ciento (10%) más que el Operario Interno en su escala inicial, vale decir que se establece en Ochocientos ochenta pesos (\$880,00) mensuales, compensando el incremento, hasta su concurrencia, las sumas no remunerativas establecidas por el P.E. en los decretos 1347/03 y 2005/04

Nota: de conformidad a la planilla de salarios vigentes, con anterioridad al Acuerdo 2005, la remuneración mensual inicial del ayudante especializado era de \$641,42 vale decir que el aumento de su remuneración es de \$238,58, vale decir un 37,20%.

Inc. 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%) más que el operario interno en su escala inicial, vale decir que se establece en Novecientos sesenta pesos (\$960,00) mensuales, compensando el incremento dispuesto, hasta su concurrencia, las sumas no remunerativas establecidas por el P.E. en los decretos 1347/03 y 2005/04.

Nota: de conformidad a la planilla de salarios vigentes, con anterioridad al Acuerdo 2005, la remuneración mensual inicial del medio oficial era de \$699,73 vale decir que el aumento de su remuneración es de \$260,27, vale decir un 37,20%.

Inc. 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%) más que el operario interno en su escala inicial, vale decir que se establece en Un mil cuarenta pesos (\$1.040,00) mensuales, compensando el incremento, hasta su concurrencia, las sumas no remunerativas establecidas por el P.E. en los decretos 1347/03 y 2005/04.

Nota: de conformidad a la planilla de salarios vigentes, con anterioridad al Acuerdo 2005, la remuneración mensual inicial del oficial era de \$758,04, vale decir que el aumento de su remuneración es de \$281,96, vale decir un 37,20%.

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

Art. 166

Se suprime.

Sección Segunda

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, aún 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 lleven 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 aquel, 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 inc. e) es de \$960,00 y \$968,00, compensando el incremento, hasta su concurrencia, las sumas no remunerativas establecidas por el P.E. en los decretos 1347/03 y 2005/04.

Sección Tercera

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-Repardidor a Familia sin Ayudante Efectivo, Chofer-Repardidor a Familia con Ayudante Efectivo, Chofer-Repardidor a Negocio sin Ayudante Efectivo, Chofer-Repardidor a Negocio con Ayudante Efectivo, Chofer-Repardidor Mixto sin Ayudante Efectivo, Chofer-Repardidor Mixto con Ayudante Efectivo, Ayudante de Repardidor a Familia, Ayudante de Repardidor a Negocio y Ayudante de Repardidor Mixto están remunerados con:

- a) Un sueldo básico mensual mínimo y
- 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 Cuatrocientos veinte pesos mensuales (\$420,00)

Para el futuro, cuando se incremente el sueldo básico inicial del Operario Interno, se establece que el sueldo básico de los trabajadores repartidores y ayudantes, precedentemente mencionados, se incrementará proporcionalmente, no pudiendo ser inferior a un importe equivalente 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 Art. 170 de este convenio.

Remuneración Mensual Mínima Inicial Garantizada

De conformidad con el Art. 174, todas estas categorías tienen acordado convencionalmente una **Remuneración Mensual Mínima, Inicial Garantizada, de Un Mil pesos (\$1.000,00) para los Choferes-Repardidores y de Ochocientos cincuenta y ocho pesos (\$858,00) para los Ayudantes de Repardidores**, respectivamente.

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-Repardidores y Ayudantes de Repardidor por la venta de productos elaborados por el empleador, serán las siguientes:

a) Chofer-Repardidor 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 Art. 170 del Convenio Colectivo de Trabajo N° 152/91, 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 a familia, **con posterioridad** a la firma de aquella Convención Colectiva N° 152/91, 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 **remuneración garantizada de \$1.000,00 mensuales conforme Art. 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 garantizada de \$858,00 mensuales, conforme Art. 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 Art. 170 del Convenio Colectivo de Trabajo N° 152/91, 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 **N° 152/91**, 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 **remuneración garantizada de \$1.000,00 mensuales conforme Art. 174.**

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 una comisión equivalente al 30% de la comisión que corresponde al repartidor a negocio sin ayudante efectivo. Con remuneración garantizada de \$858,00 mensuales conforme Art. 174.

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 remuneración garantizada de \$1.000,00 mensuales conforme Art. 174.

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 remuneración garantizada de \$1.000,00 mensuales conforme Art. 174.

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 \$858,00 mensuales conforme Art. 174.

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 ésta 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 mantendrá 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 chóferes-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 del P.E. números 1347/03 y 2005/04.

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

Art. 171

Se elimina.

Art. 172

Se elimina.

Art. 173

Se elimina.

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, correspondiente-, no puede percibir, mensualmente, un valor inferior a la

Remuneración Mensual Mínima, Inicial Garantizada establecida en **Un mil pesos mensuales (\$1.000,00)**. Esta garantía, en el futuro, no podrá ser inferior al **nuevo** sueldo del operario interno en su escala inicial, incrementado en un 30%, como mínimo.

El **Ayudante de Repartidor, en las mismas condiciones que el Chofer-Repartidor** tiene garantizado una Remuneración Mensual Mínima, Inicial de **Ochocientos cincuenta y ocho pesos (\$858,00)**. Esta garantía, en el futuro, no podrá ser inferior al **nuevo** sueldo del operario interno que se establezca, en su escala inicial, incrementado en un 10%, como mínimo.

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 RMMIG compensa, hasta la concurrencia, las sumas establecidas en los decretos del P.E. números 1347/03 y 2005/04

La Remuneración Mensual Mínima Inicial Garantizada, en ambas categorías, cubre una mensualidad laboral normal, íntegra y se reducirá, proporcionalmente en una 25ava. parte, por cada día de ausencia injustificada del trabajador.

Nota: La remuneración garantizada hasta la concertación de este acuerdo colectivo era de \$758,04.

Capítulo VII **Seguro de vida y sepelio**

Art. 194

Con vigencia retroactiva al 1^{ro} (primero) de Enero de 1989 F.A.T.A.G.A. 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 Básico 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 F.A.T.A.G.A., 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 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 F.A.T.A.G.A., 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, -Res. 7/82 DNAS,

MTSS-, 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 art. 9° de la ley 14250 (t.o.2004), que todos los trabajadores comprendidos en el Convenio Colectivo 152/91-Rama Soda, aporten solidariamente de conformidad con lo preceptuado en el art. 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 primero de Enero de 2005 los empleadores aportarán, mensualmente, a las entidades sindicales de primer grado correspondientes, S.U.T.I.A.G.A., 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 F.A.T.A.G.A 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 parágrafo tercero, final, del Art. 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 F.A.T.A.G.A. 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 2° grado (F.A.T.A.G.A.), o a las entidades sindicales de 1er. grado (S.U.T.I.A.G.A.), 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 Art. 174 y concordantes).

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.

NORMAS TRANSITORIAS DE LA RAMA SODA

ARTICULO TRANSITORIO NRO. UNO: Se suprime

ARTICULO TRANSITORIO NRO. DOS: Se suprime

ARTICULO TRANSITORIO NRO. TRES: Se suprime

ARTICULO TRANSITORIO NRO. CUATRO: Se suprime

ARTICULO TRANSITORIO NRO. CINCO: Se suprime

ARTICULO TRANSITORIO NRO. SEIS: Se suprime

ADJUNTO 2

Contenidos principales del Acuerdo Colectivo modificadorio del Convenio Colectivo 152/91-Rama Soda

Las principales reformas introducidas por el Acuerdo Colectivo cuya homologación se solicita son las siguientes:

1. Eliminación de artículos por desuso

Se han eliminado por haber caído en desuso, en unos casos, artículos íntegros y, en otros, párrafos del CC.152/91 - Rama Soda.

Tales son los casos de supresión integral de los Arts. 148, 166, la eliminación del inciso h en el artículo 118 y la modificación del 158, relativos, todos ellos, al servicio militar y a vehículos a tracción a sangre.

2. Nuevos valores

Se han modificado los valores económicos fijados en australes, acordados en el CC 152/91, estableciéndose nuevos valores para los Arts.149,150 y 151.

Asimismo se aumenta el valor del viático del art. 145, con un nuevo valor que deja de ser suma fija para ser un porcentual del 1% de la R.M.M.I.G establecida en el Art. 174.

3. Incentivo por Asistencia y Puntualidad.-

Se modifica el valor económico del incentivo por asistencia y puntualidad, del Art. 143, que pasa del valor de \$22,00 mensuales, que se aplicaba por acuerdos en algunas empresas, a un nuevo valor mensual de \$100,00. El aumento, pues, alcanza a \$78,00 mensuales, vale decir un 454%.

Adicional por antigüedad

Aumenta de \$5,83 por año de antigüedad, vigente hasta que se suscribiera el Acuerdo a \$8,00 por año, a partir del mes de Enero 2005.

4. Sueldos Básicos personal de producción interno:

Se establece un 37,20% de aumento sobre los básicos vigentes en Diciembre 2004.

Operario interno

Se modifican, en el Art. 165, las remuneraciones del personal de producción interno. En virtud del Acuerdo Colectivo que acompañamos, el Operario Interno, que tenía establecido un sueldo básico mensual **inicial mínimo de \$583,11**, pasa a cobrar, una remuneración mensual inicial de **\$800,00 (37,20% de aumento)**.

Ayudante, Medio Oficial y Oficial

Las demás categorías, -Ayudante Especializado, Medio Oficial y Oficial-, convencionalmente, reconocen remuneraciones del 10%, 20% y 30% por sobre el sueldo del Operario Interno,: **\$880,00; \$960,00 y \$1.040,00**, respectivamente.

Ejemplos

Trabajador de 1 año de Antigüedad

Categoría	Previo al Acuerdo					A partir del Acuerdo			
	Basico	Dect.	Pres.	Antig.	Total	Basico	Pres.	Antig.	Total
Operario Interno	\$ 583,11	\$ 150,00	\$ 22,00	\$ 5,83	\$ 760,94	\$ 800,00	\$ 100,00	\$ 8,00	\$ 908,00
Especializado	\$ 641,42	\$ 150,00	\$ 22,00	\$ 5,83	\$ 819,25	\$ 880,00	\$ 100,00	\$ 8,00	\$ 988,00
Medio Oficial	\$ 699,73	\$ 150,00	\$ 22,00	\$ 5,83	\$ 877,56	\$ 960,00	\$ 100,00	\$ 8,00	\$ 1.068,00
Oficial	\$ 758,04	\$ 150,00	\$ 22,00	\$ 5,83	\$ 935,87	\$ 1.040,00	\$ 100,00	\$ 8,00	\$ 1.148,00
Diferencias	\$ 147,06	\$ 168,75	\$ 190,44	\$ 212,13	respectivamente				

Trabajador de 5 año de Antigüedad

Categoría	Previo al Acuerdo					A partir del Acuerdo			
	Basico	Dect.	Pres.	Antig.	Total	Basico	Pres.	Antig.	Total
Operario Interno	\$ 583,11	\$ 150,00	\$ 22,00	\$ 29,15	\$ 784,26	\$ 800,00	\$ 100,00	\$ 40,00	\$ 940,00
Especializado	\$ 641,42	\$ 150,00	\$ 22,00	\$ 29,15	\$ 842,57	\$ 880,00	\$ 100,00	\$ 40,00	\$ 1.020,00
Medio Oficial	\$ 699,73	\$ 150,00	\$ 22,00	\$ 29,15	\$ 900,88	\$ 960,00	\$ 100,00	\$ 40,00	\$ 1.100,00
Oficial	\$ 758,04	\$ 150,00	\$ 22,00	\$ 29,15	\$ 959,19	\$ 1.040,00	\$ 100,00	\$ 40,00	\$ 1.180,00
Diferencias	\$ 155,74	\$ 177,43	\$ 199,12	\$ 220,81	respectivamente				

Los incrementos acordados s/básicos superan los aumentos no remuneratorios dispuestos por el P.E.

Los nuevos básicos convencionales, mínimos, iniciales, a partir del 1 de Enero 2005, establecen valores superiores a los que resultarían de la sola incorporación a los básicos de los importes no remuneratorios (\$50,00 y \$100,00 = \$150,00) establecidos por los decretos del P.E. 1347/03 y 2005/04.

Ejemplo: operario interno 5 años:

$$\begin{array}{l}
 \text{Antes:} \quad \text{Basico} + \text{Antig} + \text{Presen.} \quad \text{Sumas no remuneratorias} \\
 \text{Op.Int. } \$583,11 + \$29,15 + \$ 22,00 = \mathbf{\$634,26} + \$50,00 + \$100,00 = \\
 \mathbf{\$784,26} \\
 \text{Acuerdo Col: Op.Int. } \$800,00 + \$40,00 + \$100,00 = \mathbf{\$940,00}
 \end{array}$$

Diferencia entre Diciembre 2001 y Enero 2005: 127,77%

Los aumentos de los salarios básicos, iniciales, -sin antigüedad y presentismo registran, desde **Diciembre 2001** a la fecha un incremento mínimo del **127,77%**, atendiendo que el básico inicial del Operario Interno en la fecha indicada era de \$359,11 y por el Acuerdo suscrito ese valor básico inicial se establece en \$800,00.

Si se suman los adicionales por antigüedad y presentismo, la diferencia porcentual es mayor, ya que con 5 años de antigüedad, un Op. Interno percibía \$399,06 y hoy percibirá \$940,00, vale decir un aumento equivalente al 135,20%.

5. Conductor de expresos de servicios especiales

Se modifica la categoría de chóferes de expresos extraordinarios prevista en el Art. 167, la que se redefine como categoría de conductores de expresos de servicios especiales, con una nueva remuneración mensual inicial de **\$960,00 y \$968,00**, a las que se adicionan los valores, de aplicación general y los adicionales por asistencia y por antigüedad.

Esta categoría laboral reconoce un aumento económico mayor que el aplicado en las otras categorías. En efecto, hasta ahora de conformidad al Art. 167 que se reforma, la categoría tenía reconocido una remuneración mensual equivalente al sueldo básico del operario Interno incrementado en un 10%. Por la reforma introducida al mencionado Art. 167 inc. c) la nueva remuneración es la del Operario Interno, incrementada en un Veinte por ciento (20%).

Vale decir que de la remuneración que estaba vigente de Seiscientos cuarenta y un pesos **\$641,42 cts.** (Op.Int.: \$583,11 + \$58,31 (10%) = \$641,42), pasa en virtud del Acuerdo a **\$960,00** (Op.Int.: \$800,00 + \$154,00 (20%) = \$954,00) y para el supuesto de acoplado un **21% o sea \$968,00.**

Esta categoría totaliza un incremento del 49,67%, superando el promedio general del 37,20%.

6.Sueldo básico referencial, nuevas comisiones y nuevos productos registrados.

A partir de un análisis relativo a la necesidad futura de alentar la existencia de nuevos puestos de trabajo en determinadas categorías que prácticamente han desaparecido de la actividad, -cual es el caso del ayudante repartidor a negocio-, se ha unificado el valor referencial del sueldo básico mensual mínimo de los repartidores y ayudantes -Art. 169- en el 50% del Operario Interno, o sea en la suma de **\$420,00 (hoy \$347,68), o sea un aumento sobre el sueldo básico mínimo inicial vigente de \$72,32 (un 20,80%).**

Además es importante la incorporación a la convención de nuevos productos con nuevas comisiones -Art. 170-, que aunque estaban en el mercado, no estaban tarifados convencionalmente.

Además se han aumentado algunas comisiones, como es el caso de los ayudantes de repartidores a negocio y a familia, quienes pasan a percibir, además de las comisiones por la venta de soda en sifones, una nueva remuneración en comisiones equivalente al 30% del precio de venta de los demás productos - Art. 170 inc c),f) y h).

Todo ello habrá de repercutir favorablemente en un aumento en las futuras liquidaciones de comisiones, tanto por efecto del aumento directo del valor proporcional de las mismas, como por la incorporación de nuevos productos con nuevas comisiones, así como también en razón del aumento de los precios finales de los productos, sobre cuyos importes se liquidan las comisiones, circunstancia ésta última que determino ya en meses anteriores incrementos de ingresos.-Además, dicha nueva articulación repercutirá en aumento de la productividad, que se pretende tenga efectos favorables para ambas partes.

El párrafo numero 4, garantiza la intangibilidad de las remuneración derivada de comisiones para aquellos trabajadores que pudieran estar percibiendo, en algún caso, comisiones superiores a las establecidas en el Acuerdo.

7.Nueva Remuneración Mensual Mínima Inicial Garantizada.

Repartidor: \$1.000,00 mas adicionales

Ayudante: \$ 858,00 mas adicionales

Íntimamente relacionado con los Arts. 169 y 170 -sueldos y comisiones- en el Art. 174 se han establecido nuevos valores en la garantía mensual para Repartidores y Ayudantes, ahora denominada **Remuneración Mensual Mínima Inicial Garantizada RMMIG.**

Estos trabajadores, remunerados **con un sueldo mínimo, inicial, referencial, relacionado en el párrafo precedente, mas una comisión sobre ventas,** tendrán garantizado, **cualesquiera sean las ventas registradas en el mes, remuneraciones**

mínimas de UN MIL PESOS (\$1.000,00) y OCHOCIENTOS CINCUENTA Y OCHO PESOS (\$858,00), respectivamente. La garantía anterior para estas dos categorías era de \$758,04.

La remuneración mensual mínima inicial garantizada esta referida a la suma de valor mínima que corresponde al resultante de sumar el sueldo básico más la comisión sobre ventas del mes que, obviamente, en ningún caso podrá ser inferior a la RMMIG.

Al valor mensual del mínimo garantizado acordado, (\$1.000,00 y \$858,00; repartidor y ayudante, respectivamente) **se debe adicionar**, mensualmente, como mínimo:

a) el nuevo valor mensual por antigüedad en el empleo **-que pasa de \$5,83; a \$8,00 por año- o sea un incremento del 37,22%.**

b) el nuevo valor del adicional por asistencia y puntualidad (art 143), que se incrementa, **de \$22,00 a \$100,00 mensuales o sea un aumento del 454%.**

Al no estar comprendida la antigüedad y al haberse aumentado el adicional por presentismo, el valor final de la remuneración mensual mínima inicial garantizada es mayor.

Un trabajador ayudante, antes del Acuerdo, tenía garantizado mensualmente \$758,04 (que incluía la antigüedad, el sueldo básico y la comisión) con más \$22,00 por asistencia. Ahora se le garantiza la percepción mínima, inicial, de \$858,00 con más la suma de \$100,00 de asistencia y con mas el nuevo valor de la antigüedad, \$8,00 por año.

En el caso del trabajador repartidor, que tenía un garantizado igual que el del ayudante, se le garantiza una percepción mínima inicial de \$1.000,00; con más la suma de \$100,00 de asistencia y con mas el nuevo valor de la antigüedad de \$8,00 por año.

Ejemplo de remuneración garantizada

Ayudante con cinco años.

Para un trabajador ayudante con antigüedad promedio cinco años, antes del Acuerdo, tenía asegurado mensualmente \$758,04 con más \$22,00 por presentismo **o sean \$780,04.** Antes, la antigüedad estaba incorporada al garantizado.

Ahora tiene garantizado una remuneración \$858,00 mas la suma de \$100,00 por asistencia, mas \$40,00 por antigüedad, vale decir que **la remuneración garantizada para un ayudante con cinco años pasa de \$780,04 a \$ 998,00.**

Se registra, un incremento mensual garantizado de \$217,96, o sea un aumento proporcional del 23,29%.

Chofer con cinco años

En el caso del chofer la diferencia es mayor pasando, para el mismo ejemplo, de \$780,04 a \$1.140,00 (\$1.000,00 + \$100,00 + \$40,00) o sea un incremento de \$359,90, que representa un aumento proporcional del garantizado de 46,12%.

8.Se actualizan valores en contribuciones empresarias ya existentes, incorporándose aporte solidario.

En el Capítulo VII se ordenan en un solo precepto los seguros de visa y sepelio y en el Capítulo VIII se actualizan valores de contribuciones ya previstas en el convenio colectivo vigente, a cargo de los empleadores, y se incorpora el aporte solidario convencional para los beneficiarios de la convención.

RESUMEN

1. Se aumentan valores de adicionales y se establecen porcentuales en reemplazo de sumas líquidas.

2. Incentivo por Asistencia y Puntualidad.

Se aumenta en un 454% de \$22,00 a \$100,00 mensuales.

3. Sueldos Básicos personal de producción interno.

Aumento del 37,20%, sobre básicos vigentes.

Se incrementa el básico inicial vigente del Operario Interno (\$583,11) en \$216,89; fijándolo en \$800,00.

Las demás categorías -Ayudante Especializado, Medio Oficial y Oficial-convencionales, registran aumentos sobre los básicos vigentes de **\$238,58; \$260,27 y \$281,96; mensuales, respectivamente**, estableciéndose los nuevos básicos:

Ayudante	\$ 880,00
Medio Oficial	\$ 960,00
Oficial	\$1.040,00

A estos importes mensuales se le adicionan la remuneración por antigüedad y el nuevo valor del adicional por asistencia y puntualidad.

Los salarios básicos, iniciales, del Acuerdo Colectivo -sin computar antigüedad y presentismo-, comparados con los salarios básicos iniciales vigentes en Diciembre 2001, registran a la fecha un incremento mínimo del 127,74%, atendiendo que el básico inicial del Operario Interno en la fecha indicada era de \$359,11 y por el Acuerdo suscrito ese valor básico inicial se establece en \$800,00. Las diferencias con las demás categorías es similar:

Ayudante:	de \$395,02 a \$ 880,00
Medio Oficial	de \$430,93 a \$ 960,00
Oficial	de \$466,84 a \$1.040,00

4. Conductores de expresos extraordinarios.

Se incrementa la remuneración mensual que pasa de **\$641,42 cts.** (Op.Int.: \$583,11+ \$58,31 (10%) = **\$641,42**), a **\$960,00** y para el supuesto de acoplado **\$968,00; vale decir un incremento del 49,67%, superando el promedio general del personal de producción del 37,20%.**

5. Repartidores y ayudantes.

Nuevo salario básico mensual referencial y nuevas comisiones.

Nuevos Salarios básicos, Mensuales, Mínimos, Inicial Garantizados: cualesquiera sean las ventas registradas en el mes, perciben remuneraciones mínimas de UN MIL PESOS (\$1.000,00) y OCHOCIENTOS CINCUENTA Y OCHO PESOS (\$858,00), respectivamente. La garantía anterior para estas dos categorías era de \$758,04. Además se adiciona al SMMIG los valores por antigüedad y presentismo.

6. Actualización de Aportes y Contribuciones.