FOLIO 31

T I T U L O I I I

RAMA BEBIDA

TEXTO ORDENADO DE LA RAMA BEBIDA, CCT 152/91, HOMOLOGADO CONFORME RESOLUCIÓN N°306/2010 (T.O. 2009), EXPTE 1.104.963/05, ACTUALIZADO CON LAS MODIFICACIONES DEL ACUERDO COLECTIVO DE FECHA 06 DE DICIEMBRE DE 2012, HOMOLOGADO CONFORME RESOLUCIÓN N° 477/2013 DEL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL Y CON LAS MODIFICACIONES DEL ACUERDO COLECTIVO DE FECHA 11 DE DICIEMBRE DE 2013, PRESENTADO ANTE EL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL BAJO EXPTE. 1.600.850/13, SUSCRITO POR LA FEDERACIÓN ARGENTINA DE TRABAJADORES DE AGUAS GASEOSAS (FATAGA), SUTIAGA SANTA FE Y LA CÁMARA ARGENTINA DE LA INDUSTRIA DE BEBIDAS SIN ALCOHOL DE LA REPÚBLICA ARGENTINA (CADIBSA).

CAPITULO I

SECCION PRIMERA

VIGENCIA Y CONDICIONES GENERALES

ARTICULO 8°

La presente Convención Colectiva, Rama Bebida en cuanto a las condiciones de trabajo y relaciones y obligaciones obrero-patronales se refiere, tiene vigencia desde el primero de enero de 1989 hasta el treinta y uno de marzo de 1991, sin perjuicio de la aplicación de lo previsto en el Artículo 6° de la Ley 14.250 (T.O 1988).

Acta del Acuerdo Colectivo - Rama Bebida, Diciembre 2013: Se establece la vigencia del Acuerdo Salarial suscrito en Diciembre 2013 a partir del 1° de Octubre del 2013 hasta el día 30 de Septiembre de 2014 con subsistencia integral de la ultra actividad de conformidad con lo dispuesto por el Art. 6° de la ley 14.250. Las partes manifiestan que permanecen válidas y vigentes todas las disposiciones comunes de la convención y las propias de la Rama Bebida, no modificadas por el acuerdo.

El resto de cláusulas del Acuerdo Colectivo Diciembre 2013 también incorporadas al CCT 152/91 mantendrán su vigencia de conformidad a lo establecido en el primer parágrafo de este artículo y al Acta de Acuerdo Colectivo 2013 - Rama Bebida referenciada.

ARTICULO 9°

Se denomina remuneración mensual íntegra al total de la retribución normal ordinaria y habitual que percibe el trabajador durante un mes, sea bajo las formas de sueldo, premios, prima o comisión; excluidas las horas extraordinarias.
La remuneración mensual íntegra será tenida en cuenta para los cálculos retributivos mencionados en esta convención colectiva, tomando como base de cálculo la sumatoria del último sueldo y el promedio de los últimos seis (6) meses de los demás ítems variables enunciados.

ARTICULO 10°
El pago de las remuneraciones se efectuará en sobre con liquidación detallada, pudiéndose utilizar sistemas mecanizados o computarizados. Los empleadores discriminarán los diferentes rubros a percibir por los trabajadores como así también los descuentos que se realicen.
En el caso de los repartidores se deberá proporcionar además a los mismos una planilla de liquidación diaria o mensual de los productos entregados.

ARTICULO 11°
Cuando el empleador disponga un cambio de horario, el trabajador deberá ser notificado a la finalización de las tareas del día anterior, debiendo mediar, como mínimo, un lapso de doce (12) horas para la iniciación de las tareas, salvo razones de fuerza mayor.
En todos los casos de cambios de horario, los mismos deberán ser comunicados previamente por el empleador a la representación sindical.

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

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

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

ARTICULO 15°

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

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

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

SECCION SEGUNDA

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

ARTICULO 19°
Los empleadores proveerán a todos los trabajadores permanentes, con más de dos meses de antigüedad de:
a) Dos (2) equipos de ropa por año. Dichos equipos podrán estar formados por jardinera y camisa o por camisa y pantalón, o por jardinera y saco, o saco y pantalón. Los trabajadores temporarios deberán ser provistos de un (1) equipo por temporada.
b) Dos (2) pares de zapatos o botines de seguridad o zapatillas por año; un (1) par de guantes de trabajo y un (1) par de botas de goma, que se reemplazarán cuando su grado de deterioro así lo requiera; todo ello de acuerdo a la índole de las tareas que realicen. Los trabajadores temporarios deberán ser provistos de un (1) par de zapatos o botines de seguridad o zapatillas; un (1) par de guantes de trabajo y un (1) par de botas de goma por temporada, que se reemplazarán cuando su grado de deterioro así lo requiera; todo ello de acuerdo a la índole de las tareas que realicen.
c) Dos (2) delantales de lona de buena calidad por año a los trabajadores de la Rama soda en sifones, además de las prendas establecidas en los incisos correspondientes. En las fábricas de la Rama Bebidas sin alcohol, se proveerán estas prendas a los trabajadores que manipulen cajones.

Dirección Nacional de Negociación Colectiva
FOLIO 38

d) Al personal administrativo femenino se le proveerá, anualmente, de dos (2) guardapolvos.
e) Al personal femenino de promoción, se le proveerá de dos (2) polleras o pantalones, dos (2) blusas o camisas, dos (2) pares de zapatos al año y un (1) par de botas para agua, una campera o piloto y un paraguas, que se reemplazarán cuando su grado de deterioro así lo requiera. El personal masculino de promoción recibirá dos (2) pantalones, dos (2) camisas, dos (2) pares de zapatos por año, y una (1) campera o piloto y un (1) paraguas, que se reemplazarán cuando su grado de deterioro así lo requiera.
f) Las prendas provistas deberán ser de primera calidad, y el personal no estará obligado a devolverlas en caso de dejar de pertenecer al establecimiento, salvo el personal de inciso e), por razones de seguridad comercial.
g) Al personal de conductores de autoelevadores, chóferes, repartidores, ayudantes de repartidores de ambas ramas, se les proveerá, además de una (1) campera de abrigo, que se reemplazará cuando su grado de deterioro así lo requiera.
La entrega de las prendas precedentemente mencionadas, se realizará por partes iguales en dos (2) oportunidades, la primera entre el 1° de Marzo y el 30 de Abril; y la segunda entre el 1° de septiembre y el 31 de octubre de cada año. El personal temporario que ingrese recibirá un juego de prendas, conforme a lo establecido en los incisos a) y b).

ARTICULO 20°
Los empleadores deberán proveer al personal, además de lo especificado en el Artículo precedente, los siguientes elementos:
a) El personal será provisto de útiles adecuados de acuerdo a las tareas que realice, cuando ello se considere necesario. En caso de disidencia resolverá la Comisión de Solución de Conflictos, Interpretación de Convenio y Normas de Higiene y Seguridad que contempla el presente.
b) Al operario de producción 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).
c) Los repartidores, ayudantes permanentes de repartidores y expresos, deberán ser provistos de botines de seguridad o zapatillas. Además, deberán ser provistos de botas de goma cuando trabajen en zonas de barro.
d) Los elementos acordados serán de uso exclusivo e individual.
e) Tales prendas serán reemplazadas oportunamente cuando su mal estado así lo requiera.
f) Al personal que lo necesite por la naturaleza de su trabajo se le proveerá de una capa impermeable, larga o corta según lo solicite.
g) Eliminado por desuetud. ***Conf. Acuerdo Col. 2008 Homo. S/Resol. Nº 1179 del 10/09/2008 Expte. 1.104.963/05.***

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

SECCION TERCERA

JORNADA LABORAL, PAUSAS Y DESCANSOS

ARTICULO 21°

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

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

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

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

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

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

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

ARTICULO 22°

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

Estas horas extraordinarias tendrán el siguiente valor unitario:

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

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

Dirección Nacional de Negociación Colectiva
FOLIO 40

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

ARTICULO 23°

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

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

ARTICULO 24°

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

ARTICULO 25°

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

ARTICULO 26°

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

SECCION CUARTA

REGIMEN DE ANTIGÜEDAD

ARTICULO 27°

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

ARTICULO 28°

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

SECCION QUINTA

VACACIONES Y OTRAS LICENCIAS

ARTICULO 29°

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

El empleador deberá proceder de forma tal que cada trabajador pueda optar por el goce de esta licencia anual entre el 1° de Diciembre y el 31 de Marzo de cada año, por lo menos una vez cada tres períodos. La homologación del presente Convenio suple la resolución fundada de la autoridad de aplicación prevista en el párrafo segundo del Art.154 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (Texto Ordenado).

ARTICULO 30°

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

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

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

ARTICULO 31°

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

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

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

ARTICULO 32°

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

ARTICULO 33°

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

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

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

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

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

e) Por enfermedad debidamente justificada, que el empleador podrá comprobar, de padre o madre viudos o impedidos, cónyuges o hijos que convivan con el trabajador y no habiendo otras personas mayores de edad que convivan con él, se le otorgará permiso, con goce de remuneración a efectos de asistir al enfermo. Este permiso no podrá exceder de catorce días por período anual, contados desde el primer permiso. Las remuneraciones variables se determinarán de conformidad al promedio de los últimos 6 meses.

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

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

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

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

ARTICULO 34°

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

ARTICULO 35°

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

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

ARTICULO 36°

A los delegados que deban concurrir a los Congresos generales de FATAGA, las empresas a las que pertenecen les abonarán hasta siete (7) días por año, de los que les demanden su asistencia.

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

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

ARTICULO 37°

Por razones de fuerza mayor, debidamente comprobadas, el trabajador con una antigüedad mayor de tres años, podrá solicitar por escrito y con una anticipación de cinco (5) días corridos, hasta dos (2) meses de permiso sin goce de sueldo, debiendo reintegrarse a sus tareas habituales una vez desaparecidas las razones que motivaron el permiso.

ARTICULO 38°

Cuando un trabajador sea citado para realizar gestiones ineludibles, dentro de su horario de trabajo, ante organismos oficiales percibirá el sueldo correspondiente al tiempo empleado. Al momento de reintegrarse a sus tareas, deberá presentar al empleador el comprobante y/o

certificación respectiva expedida por el organismo citante y/o autoridad competente, en el que conste la diligencia realizada.

ARTICULO 39°

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

SECCION SEXTA

FERIADOS, DIAS NO LABORABLES OPTATIVOS, DIA DEL TRABAJADOR DE AGUAS GASEOSAS

ARTICULO 40°

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

ARTICULO 41°

Los trabajadores que cumplan tareas en días no laborables optativos, percibirán un adicional, cuando excedan la mitad de su jornada habitual, equivalente al 50% de la segunda mitad.
Los repartidores y ayudantes estarán comprendidos dentro de esta disposición cuando excedan las cuatro horas de trabajo continuado. El importe correspondiente a los repartidores se establecerá considerando el promedio de comisiones devengadas durante el mes continente del día no laborable optativo, dividiéndose por veinticinco días, y sobre los que resulte, percibirá el 50%. Estos incrementos adicionales serán remuneratorios y se abonarán con los haberes correspondientes al mes continente del día no laborable optativo, toda vez que este no tuviese lugar con posterioridad a la fecha normal y habitual de cierre de la respectiva liquidación, en cuyo caso el pago se efectuará con la primera liquidación posterior.

ARTICULO 42°

Se instituye como el día del trabajador de aguas gaseosas, el día 10 de Abril de cada año, el que será considerado a todos los efectos como feriado pago aplicándose las normas y disposiciones legales y convencionales correspondientes al día domingo.
En caso que la fecha instituida coincida con un día domingo, jueves o viernes santo, se gozará el feriado sindical el tercer (3°) lunes de Abril.

SECCION SEPTIMA

PREMIOS, ADICIONALES Y SUBSIDIOS

ARTICULO 43°

Todo trabajador de la Rama Bebida, por cada día efectivamente trabajado percibirá un incentivo adicional equivalente al 0,75% del sueldo básico del operario de producción interno en su escala inicial.

A partir del 1° de Enero del 2006 el porcentual será del 0,80% y a partir del 1° de Marzo del 2006 será del 1,00% del sueldo básico del Operario de producción interno en su escala inicial.

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

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

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

ARTICULO 44°

En caso de fallecimiento del trabajador, la indemnización otorgada por el Artículo 248 de la Ley N° 20.744 y sus modificatorias, se ampliará con el importe equivalente a un mes de remuneraciones obtenido con el promedio de los últimos seis meses, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 9° de este Convenio (R.M.I).

ARTICULO 45°

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

ARTICULO 46°

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

ARTICULO 47°

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

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

ARTICULO 48°
Eliminado por desuetud. ***Conf. Acuerdo Col. 2008 Homo. S/Resol. Nº 1179 del 10/09/2008 Expte. 1.104.963/05.***

ARTICULO 49°
El trabajador que por el término de un año calendario no registre ausencias, exceptuadas aquellas previstas en los incisos a, b y c del Artículo 33° de Licencias Especiales de este Convenio Colectivo gozará de una bonificación anual consistente en el 25% del sueldo básico del operario de producción interno en su escala inicial, vigente a ese momento que será abonada, por esa única vez, junto con la retribución por vacaciones. Para ser acreedor a este beneficio, el trabajador deberá tener una antigüedad mínima y continuada de doce meses.

ARTICULO 49° bis
ASIGNACION ANUAL
Los empleadores de la actividad abonarán en el período que va entre el 1° de Diciembre y el 15 de Enero de cada año, a cada trabajador dependiente comprendido en esta convención (Rama Bebida), una asignación no remunerativa especial, cuyo monto será equivalente a un sueldo básico del Operario de Producción Interno en su escala inicial, vigente al mes de Diciembre del año calendario respectivo. Dicha suma se abonará en concepto de asignación anual no remunerativa, correspondiente a los doce meses del año calendario. Tendrá derecho al cobro de esta asignación el trabajador con relación laboral al mes de diciembre del año que se devenga.
En caso de trabajadores que se hayan desempeñado sólo en algunos meses del año respectivo (temporarios, prestación discontinua, a tiempo parcial, etc.) el valor de la asignación anual que se abone será directamente proporcional a la cantidad de mensualidades devengadas.
Asimismo las empresas, conjuntamente con la representación sindical de primer grado de su ámbito territorial podrán establecer condiciones particulares para la percepción del premio.
Esta asignación podrá absorber hasta la concurrencia de su valor los importes de otros adicionales con características similares de incentivos, –remunerativos o no-, de pago único y anual que puedan haber venido abonando las empresas, (tales como los denominados premio de temporada, gratificación anual, premio de fin de año, etc.).

Esta asignación no remunerativa será computable mensualmente al solo efecto de los pagos de los aportes y contribuciones a favor de la OSPAGA. ***(Conf. Acuerdo Col. 2013, Expte. 1.600.850/13.)***

ARTICULO 50°

Luego de haber gozado su licencia anual, el trabajador percibirá un reintegro de los gastos de hotelería que le ocasione el uso de dicha licencia; siempre y cuando la misma sea gozada en hoteles o colonias de vacaciones sindicales distantes a más de 1.000 km de su lugar de trabajo.

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

El trabajador deberá acreditar el hecho y las circunstancias apuntadas, haciendo entrega al empleador de la documentación correspondiente (facturas y/o comprobantes de hotelería). ***(Conf. Acuerdo Col. 2013, Expte. 1.600.850/13.)***

ARTICULO 51°

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

SECCION OCTAVA

VACANTES, ASCENSOS, TRABAJOS EN CATEGORÍAS SUPERIORES

ARTICULO 52°

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

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

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

ARTICULO 53°

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

ARTICULO 54°

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

SECCION NOVENA

CAPACITACION DEL PERSONAL

ARTICULO 55°

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

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

SECCION DECIMA

HIGIENE Y SEGURIDAD

ARTICULO 56°

En lo que hace a la aplicación de las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo y a los efectos de recomendar la adopción y puesta en práctica de las medidas pertinentes destinadas a estudios y prevención de riesgos profesionales, accidentes y enfermedades del trabajo, y de manera general, a proteger la vida, la integridad psicofísica de los trabajadores y el mejoramiento de las condiciones de trabajo cuando tengan incidencia en materia de prevención de riesgos profesionales, se estará a lo preceptuado por la Ley N° 19.587 y su Decreto Reglamentario, y la Comisión de Solución de Conflictos, Interpretación de Convenio y Normas de Higiene y Seguridad velará por el estricto cumplimiento de los preceptos legales fijados en el presente.

ARTICULO 57°

Será obligación de los empleadores efectuar un reconocimiento médico del trabajador en oportunidad de su ingreso, examen que deberá repetirse de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente.
En cada oportunidad, le será entregado al trabajador una copia del dictamen médico pertinente, para ser entregada a la respectiva Obra Social, a los efectos de integrar su historia clínica.

ARTICULO 58°
Los vehículos de los establecimientos en los cuales se desempeñen los trabajadores en tareas externas, deberán estar equipados con cabina exceptuando los autoelevadores, los que deberán estar provistos de los elementos protectores del conductor.
Todos los vehículos de cualquier tipo afectados al trabajador, deberán encuadrarse en las disposiciones legales vigentes, ya sean estas nacionales, provinciales o municipales.

ARTICULO 59°
Todos los establecimientos deberán contar, para el personal de ambos sexos, con instalaciones apropiadas para vestuarios y guardarropas, y baños con duchas para agua fría y caliente en relación a la cantidad de personas que deban usar dichas instalaciones.
Cada trabajador será provisto, mensualmente, de un rollo de papel higiénico y de un jabón de tocador de 180g.

ARTICULO 60°
Todos los establecimientos elaboradores deberán disponer de un ámbito adecuado, amplio, higiénico y luminoso, destinado en forma exclusiva para comedor del personal que deberá contener, como mínimo, las comodidades y los elementos necesarios a tal efecto.
Dichos empleadores contribuirán a proporcionar servicios de refrigerio básico (mínimo, un sándwich y gaseosa o similar) a los trabajadores que se desempeñen en turnos continuados.
Estos beneficios no serán acumulativos, pero aquellas empresas que en este sentido otorguen mayores beneficios a sus trabajadores que los aquí establecidos, deberán mantenerlos.
Las empresas adecuarán lo establecido en este Artículo durante la vigencia del presente Convenio, a excepción del refrigerio básico que deberá entrar en vigencia dentro de los treinta días de homologado el presente Convenio.

SECCION DECIMO PRIMERA

ENFERMEDADES Y ACCIDENTES

ARTICULO 61°

FOLIO 50

Son aplicables sobre el particular las normas legales que rigen en la materia, ampliándose la licencia que otorga la Ley a los trabajadores enfermos o accidentados, sin carga de familia:
A cinco (5) meses si su antigüedad en el empleo fuese de hasta cinco (5) años; a nueve (9) meses para el personal con más de cinco (5) años de antigüedad en el empleo.
Cuando el trabajador, con o sin carga de familia, registre una antigüedad en el empleo superior a los veinte (20) años, tendrá derecho a una licencia paga por enfermedad de hasta quince (15) meses.
En todos los casos, la antigüedad será la que detente el trabajador al momento de iniciar la licencia.

ARTICULO 62°
En caso de enfermedades o accidentes del trabajador los empleadores abonarán, durante el período de incapacidad temporaria, el equivalente a la remuneración que se perciba a la fecha de interrupción de la prestación, con más todos los aumentos que se acuerden durante ese lapso. El pago correspondiente se hará hasta el alta médica o la declaración de incapacidad.
En el caso de trabajadores retribuidos a sueldo y remuneraciones variables, para el cálculo de estas últimas, se computará el promedio del último semestre.
En ningún caso podrá ser inferior a lo que hubiere percibido el trabajador de no haberse operado el impedimento.

ARTICULO 63°
Los accidentes o enfermedades del trabajo, accidentes o enfermedades inculpables, cualesquiera sea su importancia, deberán ser puestos en conocimiento del encargado, jefe o empleador, para que tome nota y dé intervención a los profesionales médicos, internos o externos y al personal auxiliar para que presten al efecto asistencia médica y efectúen las denuncias que determine la legislación vigente.
En los casos de accidentes inculpables la obligación empresaria se extenderá a las medidas de urgencia indispensables.

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

CAPITULO II

PERSONAL DE PRODUCCIÓN, MANTENIMIENTO Y TAREAS CONEXAS

SECCION PRIMERA

ARTICULO 65°

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

1) PEÓN CLASIFICADOR

Es el trabajador que sin ningún tipo de conocimientos y experiencias en tareas generales u oficios en la industria de bebidas o similar, es contratado en forma directa por la empresa, sin intervención de intermediarios (Ej. empresas de trabajo eventual), a partir del mes de Agosto 2008, para realizar, exclusiva y excluyentemente, la tarea de clasificación de envases vacíos. El sueldo básico será como mínimo el establecido en la escala adjunta Anexo II, percibiendo además los adicionales legales y convencionales de la Rama Bebida (Presentismo Art. 43 CCT, antigüedad, asignaciones, premios, etc.) enunciados en el anexo.

Aquellos trabajadores que con anterioridad a este acuerdo hayan venido realizando estas tareas conjuntamente o no con otras, mantendrán la categoría, la remuneración y los beneficios superiores que han venido gozando.

2) PERSONAL DE PRODUCCIÓN

a) INGRESANTE SIN FORMACION (MENOR DE 24 AÑOS)

La categoría de ingresante sin formación, se aplicará, a trabajadores, preferentemente menores de 24 años de edad, en tareas de la actividad, que sean contratados, conforme esta convención, en forma directa por la empresa, sin la intervención de intermediarios (Ej. empresas de trabajo eventual) a partir del mes de Agosto 2008. Estos trabajadores deben recibir formación profesional, a cargo de la empresa, en su horario de trabajo habitual, en el marco de la relación subordinada.

El sueldo básico de los ingresantes sin formación de la industria de aguas gaseosas será como mínimo el establecido en la escala adjunta Anexo II. Percibirán asimismo los valores íntegros correspondientes a los adicionales legales y convencionales de la Rama Bebida que les corresponda, así como los valores íntegros del premio previsto en el Art. 43 de este Convenio, Rama Bebida y las asignaciones remunerativas y no remunerativas establecidas convencionalmente, enunciados en el anexo.

A los seis meses de antigüedad, su remuneración se incrementa en un valor equivalente al 5% del básico del operario de producción interno.

Al cumplirse el año de antigüedad, al trabajador, por el solo transcurso del plazo, le es asignada, automáticamente, como mínimo la categoría superior de operario de producción interno o, en su caso, la de otra categoría superior en la que se hubiere desempeñado, percibiendo las mayores remuneraciones correspondientes a dichas categorías. Se acuerda que en ningún caso los ingresantes sin formación podrán cumplir tareas de riesgo, calificadas como tales por la legislación específica vigente.

En cada establecimiento el número total de ingresantes sin formación no podrá superar el 10% del total existente de trabajadores contratados en la categoría respectiva.

En cada ocasión que la empresa deba contratar un ingresante sin formación, deberá requerir la conformidad, mediante intervención previa, a la organización sindical, FATAGA y SUTIAGA del ámbito, la que verificará y adecuará la futura contratación a las disposiciones legales y convencionales.

Se conviene que la rotación entre los ingresos y los egresos de ingresantes sin formación, no podrá superar anualmente el 10% del número total de esta categoría registrado en el año calendario. En caso de superarse ese porcentaje, se reducirá proporcionalmente el cupo posible de aprendices por el término de un año.

b) OPERARIO DE PRODUCCIÓN INTERNO

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

c) OPERARIO PRÁCTICO

Es el trabajador que realiza tareas cuya naturaleza y especialidad requieren experiencia y determinados conocimientos, a saber: Personal de lentes, armador de cargas, cargador de lavadora, maquinista de lavadora, operario sala de molienda PVC, operario sopladora PVC, maquinista de encorchadora, balancinero gas carbónico, maquinista capsuladora, operario práctico en sala mezcladora PVC, ayudante de operario de extrusora que atiende guillotinadora con cinta, reparador de sifones, etiquetador, enfardador, operario tareas generales sala de jarabe, tolvero.

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

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

d) OPERARIO CALIFICADO

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

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

e) OPERARIO MULTIPLE

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

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

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

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

3) PERSONAL DE MANTENIMIENTO

a) INGRESANTE SIN FORMACION (MENOR DE 24 AÑOS)

La categoría de ingresante sin formación, se aplicará, a trabajadores preferentemente menores de 24 años de edad, en tareas de la actividad, que sean contratados, conforme esta convención, en forma directa por la empresa, sin intermediarios (Ej. empresas de trabajo eventual) a partir del mes de Agosto 2008. Estos trabajadores deben recibir formación profesional, a cargo de la empresa, en su horario de trabajo habitual, en el marco de la relación subordinada.

El sueldo básico de los ingresantes sin formación de la industria de aguas gaseosas será como mínimo el establecido en la escala adjunta Anexo II. Percibirán asimismo los valores íntegros

correspondientes a los adicionales por antigüedad que les corresponda, así como los valores íntegros del premio previsto en el Art. 43 de este Convenio, Rama Bebida y las asignaciones remunerativas y no remunerativas establecidas convencionalmente.

A los seis meses de antigüedad, su remuneración se incrementa en un valor equivalente al 5% del básico del operario práctico.

Al cumplirse el año de antigüedad, al trabajador, por el solo transcurso del plazo, le es asignada, automáticamente, como mínimo la categoría superior de operario práctico o, en su caso, la de otra categoría superior en la que se hubiere desempeñado, percibiendo las mayores remuneraciones correspondientes a dichas categorías. Se acuerda que en ningún caso los ingresantes sin formación podrán cumplir tareas de riesgo, calificadas como tales por la legislación específica vigente.

En cada establecimiento el número total de ingresantes sin formación no podrá superar el 10% del total existente de trabajadores contratados en la categoría de operario de producción interno.

En cada ocasión que la empresa deba contratar un ingresante sin formación, deberá requerir la conformidad, mediante intervención previa, a la organización sindical, FATAGA y SUTIAGA del ámbito, la que verificará y adecuará la futura contratación a las disposiciones legales y convencionales.

Se conviene que la rotación entre los ingresos y los egresos de ingresantes sin formación, no podrá superar anualmente el 10% del número total de esta categoría registrado en el año calendario. En caso de superarse ese porcentaje, se reducirá proporcionalmente el cupo posible de aprendices por el término de un año.

b) OPERARIO PRÁCTICO

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

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

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: ayudante de pintor a pincel o a rodillo, ayudante de albañil, ayudante de foguista, tonelero, lavador engrasador de vehículos, gomero de neumáticos, pañolero, operador de máquinas expendedoras.

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

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, relativa a trabajos de su especialidad, a saber: chapista automotores, electricista, tornero, mecánico de automotores, plomero, foguista, gasista, herrero, soldador, matricero, mecánico de refrigeración, cañista, calderista, mecánico de mantenimiento máquinas en general, maquinista cámara frigorífica, albañil, pintor, técnico júnior de máquinas expendedoras.

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

e) OFICIAL ESPECIALIZADO

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

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

Este trabajador percibirá el cuarenta por ciento (40%) más que el operario de producción interno en su escala inicial.

f) OFICIAL TÉCNICO

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

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

ARTICULO 66°

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

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

ARTICULO 67°

Eliminado. ***Conf. Acuerdo Col. 2008 Homo. s/Resol. Nº 1179 del 10/09/2008 Expte. 1.104.963/05.***

Dirección Nacional de Negociación Colectiva
FOLIO
56

CAPITULO III

PERSONAL ADMINISTRATIVO

ARTICULO 68°

Las disposiciones de este Capítulo son de aplicación obligatoria a todo empleado dependiente que desarrolle actividades comprendidas en la industria de aguas gaseosas y afines, Rama Bebida, conforme a lo señalado en el Artículo 4° del presente Convenio.

El personal administrativo de la industria será clasificado y retribuido de acuerdo a las siguientes categorías:

1° CATEGORIA

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

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

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

2° CATEGORIA

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

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

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

3° CATEGORIA

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

Ejemplo: Auxiliar administrativo; auxiliar de distribución; auxiliar de ventas; auxiliar de automotores; auxiliar de recepción de materiales; dactilógrafa; control de stock; auxiliar

administrativo de consultorio médico; mesa de control y grabo verificador (sistemas); auxiliar de producción.

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

4° CATEGORIA

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

Ejemplo: Ayudante administrativo.

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

MENORES: ***Se elimina y fusiona con Art 89. Conf. Acuerdo Col. 2008 Homo. s/Resol. Nº 1179 del 10/09/2008 Expte. 1.104.963/05.***

5° CATEGORIA

INGRESANTE SIN FORMACION (MENOR DE 24 AÑOS)

La categoría de ingresante sin formación, se aplicará, a trabajadores preferentemente menores de 24 años de edad, en tareas de la actividad, que sean contratados, conforme esta convención, en forma directa por la empresa, sin intermediarios (Ej. empresas de trabajo eventual) a partir del mes de Agosto 2008. Estos trabajadores deben recibir formación profesional, a cargo de la empresa, en su horario de trabajo habitual, en el marco de la relación subordinada.

El sueldo básico de los ingresantes sin formación de la industria de aguas gaseosas será como mínimo el establecido en la escala adjunta Anexo II. Percibirán asimismo los valores íntegros correspondientes a los adicionales por antigüedad que les corresponda, así como los valores íntegros del premio previsto en el Art. 43 de este Convenio, Rama Bebida y las asignaciones remunerativas y no remunerativas establecidas convencionalmente.

A los seis meses de antigüedad, su remuneración se incrementa en un valor equivalente al 5% del básico de la cuarta categoría.

Al cumplirse el año de antigüedad, al trabajador, por el solo transcurso del plazo, le es asignada, automáticamente, como mínimo la categoría superior: "4° Categoría Personal Administrativo" o, en su caso, la de otra categoría superior en la que se hubiere desempeñado, percibiendo las mayores remuneraciones correspondientes a dichas categorías. Se acuerda que en ningún caso los ingresantes sin formación podrán cumplir tareas de riesgo, calificadas como tales por la legislación específica vigente.

En cada establecimiento el número total de ingresantes sin formación no podrá superar el 10% del total existente de trabajadores contratados en la categoría respectiva.

En cada ocasión que la empresa deba contratar un ingresante sin formación, deberá requerir la conformidad, mediante intervención previa, a la organización sindical, FATAGA y SUTIAGA del ámbito, la que verificará la adecuación de la futura contratación a las disposiciones legales y convencionales.

Se conviene que la rotación entre los ingresos y los egresos de ingresantes sin formación, no podrá superar anualmente el 10% del número total de esta categoría registrado en el año calendario. En caso de superarse ese porcentaje, se reducirá proporcionalmente el cupo posible de aprendices por el término de un año.

CAPITULO IV

PERSONAL DE PROMOCIÓN

ARTICULO 69°

a) PROMOTOR:

Es el personal que efectúa el relevamiento de stocks de productos, envases y material publicitario, así como también aquel que procede a disponer su exhibición, ordenamiento y otras tareas conexas a la promoción.

b) REPOSITOR:

Es el personal que realiza tareas de reposición de stocks de productos, envases y material publicitario, así como también aquel que procede a su exhibición, ordenamiento y otras tareas conexas en locales de Hipermercados, Supermercados y autoservicios.

c) INGRESANTE PROMOTOR SIN FORMACION:

La categoría de ingresante sin formación, se aplicará, a trabajadores preferentemente menores de 24 años de edad, en tareas de la actividad, que sean contratados, conforme esta convención, en forma directa por la empresa, sin intermediarios (p.ej. empresas de trabajo eventual) a partir del mes de Octubre de 2009. Estos trabajadores deben recibir formación profesional, a cargo de la empresa, en su horario de trabajo habitual, en el marco de la relación subordinada.

El sueldo básico de los ingresantes sin formación de la industria de aguas gaseosas será como mínimo el establecido en la escala adjunta Anexo II. Percibirán asimismo los valores íntegros correspondientes a los adicionales por antigüedad que les corresponda, así como los valores íntegros del premio previsto en el art. 43 de este Convenio, Rama Bebida y las asignaciones remunerativas y no remunerativas establecidas convencionalmente.

A los seis meses de antigüedad, su remuneración se incrementa en un valor equivalente al 5% del básico del operario de producción interno en su escala inicial.

Al cumplirse el año de antigüedad, al trabajador, por el solo transcurso del plazo, le es asignada, automáticamente, como mínimo la categoría de promotor, percibiendo las mayores remuneraciones correspondientes a dicha categoría. Se acuerda que en ningún caso los ingresantes sin formación podrán cumplir tareas de riesgo, calificadas como tales por la legislación específica vigente.

En cada establecimiento el número total de ingresantes sin formación no podrá superar el 10% del total existente de trabajadores contratados en la categoría respectiva.

En cada ocasión que la empresa deba contratar un ingresante sin formación, deberá requerir la conformidad, mediante intervención previa, a la organización sindical, FATAGA y SUTIAGA del ámbito, la que verificará la adecuación de la futura contratación a las disposiciones legales y convencionales.

Se conviene que la rotación entre los ingresos y los egresos de ingresantes sin formación, no podrá superar anualmente el 10% del número total de esta categoría registrado en el año calendario. En caso de superarse ese porcentaje, se reducirá proporcionalmente el cupo posible de aprendices por el término de un año.

ARTICULO 70°

Garantía. Adecuación.

La retribución mensual que perciba el promotor, por todo concepto, no podrá ser inferior, al equivalente de la sumatoria del sueldo básico del operario de producción interno en su escala inicial, más la antigüedad y el premio que le corresponda previsto en el artículo 43 de este Convenio.

ARTICULO 71°

Durante la jornada legal de trabajo, el personal comprendido en este Capítulo gozará de una pausa equivalente a quince (15) minutos por cada cuatro horas y media (4½Hs.) de trabajo efectivo, que integrará la jornada a todos los efectos legales y convencionales.

CAPITULO V
CAMIONEROS

ARTICULO 72°

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

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

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

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

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

ARTICULO 73°

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

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

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

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

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

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

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

ARTICULO 74°

En el caso que el camionero de campaña realice tareas inherentes al repartidor, percibirá las comisiones previstas en el Artículo 75° de este Convenio.

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

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

CAPITULO VI

REPARTIDORES Y AYUDANTES

ARTICULO 75°

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

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

Comisiones: Condiciones por entrega en rutas regulares: se abonará en concepto de comisión, A0,29 (veintinueve centavos de Austral), por cajón entregado en ruta, de tamaño litro de seis (6) botellas; A0,50 (cincuenta centavos de Austral) por cajón de doce (12) botellas de tamaño litro y A0,35 (treinta y cinco centavos de Austral) por cajón de veinticuatro (24) botellas.

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

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

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

ARTICULO 76°

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

Comisiones: Se abonará en concepto de comisión, A0,24 (veinticuatro centavos de Austral) por cajón de tamaño litro de seis (6) botellas, A0,42 (cuarenta y dos centavos de Austral) por cajón de tamaño litro de doce (12) botellas y A0,29 (veintinueve centavos de Austral) por cajón de veinticuatro (24) botellas.

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

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

Registro de Negociación Colectiva
FOLIO
62

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

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

ARTICULO 77°

La retribución del período vacacional de los trabajadores comprendidos en este Capítulo, será liquidada de la siguiente manera:

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

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

ARTICULO 78°

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

ARTICULO 79°

Se abonará al chofer repartidor de la empresa A0,12 (doce centavos de Austral) por cada cajón entregado por otros fleteros y/o transportistas independientes, en rutas regulares correspondientes a aquel.

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

ARTICULO 80°

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

ARTICULO 81°

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

ARTICULO 82°

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

ARTICULO 83°

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

ARTICULO 84°

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

ARTICULO 85°

Cuando los repartidores dejen a los clientes los repuestos de envases mediante los vales correspondientes debidamente firmados, quedarán eximidos de toda responsabilidad.

ARTICULO 86°

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

ARTICULO 87°

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

ARTICULO 88°

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

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

CAPITULO VII

PERSONAL DE MENORES - PRODUCCION MANTENIMIENTO Y ADMINISTRATIVO

ARTICULO 89°

El sueldo básico del personal de operarios menores con 16 años cumplidos, de producción, mantenimiento y administrativo, trabajando seis horas (6Hs.) diarias, percibirán el 75% del sueldo básico en su escala inicial del ingresante sin formación.

En los casos en que el menor de más de dieciséis (16) años, previa autorización administrativa, trabaje ocho horas (8Hs.), percibirá, el primer año el sueldo básico en su escala inicial del ingresante sin formación. Transcurrido un año, percibirá la remuneración que le corresponde al trabajador mayor de edad operario de producción interno o la superior que corresponda. No podrán realizar las tareas de carga y descarga de productos ni tampoco su llenado. Queda prohibido en todos los casos, sin excepción alguna, el trabajo en horas extraordinarias y el nocturno a los menores de dieciocho (18) años

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

Los menores de producción mantenimiento y administración, perciben los adicionales, premios y asignaciones, establecidas en la convención colectiva, conforme los valores establecidos en el Anexo II.

CAPITULO VIII

TAREAS DE TEMPORADA

SECCION PRIMERA

ARTICULO 90°

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

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

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

CAPITULO IX

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

ARTICULO 91°

Eliminado por desuetud. Conf. Acuerdo Col. 2008 Homo. s/Resol. Nº 1179 del 10/09/2008 Expte. 1.104.963/05.

ARTICULO 92°

Eliminado por desuetud. Conf. Acuerdo Col. 2008 Homo. s/Resol. Nº 1179 del 10/09/2008 Expte. 1.104.963/05.

ARTICULO 93°

Eliminado por desuetud. Conf. Acuerdo Col. 2008 Homol. s/Resol. Nº 1179 del 10/09/2008 Expte. 1.104.963/05.

ARTICULO 94°

Eliminado por desuetud. Conf. Acuerdo Col. 2008 Homol. s/Resol. Nº 1179 del 10/09/2008 Expte. 1.104.963/05.

CAPITULO X

COMISION DE SOLUCION DE CONFLICTOS, INTERPRETACIÓN DE CONVENIO Y NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

ARTICULO 95°

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

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

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

La Comisión deberá expedirse, con recomendación para las partes, en un lapso no mayor de treinta (30) días corridos, mediante dictamen unánime y fundado, plazo durante el cual las partes no innovarán en el caso de conflictos colectivos de derecho.

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

ARTICULO 96°

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

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

ARTICULO 97°

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

CAPITULO XI

REPRESENTACIÓN GREMIAL

ARTICULO 98°

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

ARTICULO 99°

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

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

Para los casos de ausencia, el Sindicato nombrará suplentes de los mismos. Dichos Delegados pertenecerán al personal permanente del Establecimiento. En los Establecimientos que existan más de cien (100) trabajadores permanentes se duplicarán los delegados mencionados precedentemente, quienes podrán tener asesores en las distintas secciones especificas que existan. En caso que haya Establecimientos con sucursales, se considerarán a éstas como establecimientos individuales a los efectos de los delegados. En los Establecimientos donde no hayan designado delegado, las funciones de éstos fijados por el presente Artículo, serán desempeñadas directamente por la entidad sindical.

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

ARTICULO 100°

La entidad sindical convocará a la Asamblea General Ordinaria dentro del período comprendido entre los meses de Julio a Noviembre de cada año.

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

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

ARTICULO 101°

En todos los Establecimientos de la Industria, deberá proveerse para su colocación, en un lugar visible, de una pizarra o transparente para el uso exclusivo de la entidad sindical y sus delegados a fin de facilitar las informaciones de aquella, con los trabajadores.
Los informes se limitarán a los siguientes fines:
a) Informaciones sobre las actividades sociales y recreativas del sindicato.
b) Informaciones sobre las elecciones y designaciones del sindicato y resultado de las elecciones del mismo.
c) Informaciones sobre las reuniones de la Comisión y Asamblea del Sindicato.
La pizarra no será usada por el sindicato ni por sus delegados para dar a conocer o distribuir panfletos o manifestaciones políticas de ninguna índole, ni tampoco los escritos allí exhibidos podrán contener alusiones al establecimiento o a su personal, o a los trabajadores, o a los empleadores.

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

CAPITULO XII
SEGURO DE VIDA Y SEPELIO

ARTICULO 103°
FATAGA instituye un Seguro de Vida Colectivo para todos los trabajadores comprendidos en este Convenio con más de tres meses de antigüedad. El monto que por tal concepto FATAGA determine, será actualizable en forma proporcional al incremento que experimente la remuneración del operario de producción interno cuando la misma sea igual o superior al diez por ciento (10%) o su acumulación alcance dicho porcentaje.
A partir del 1° de Marzo de 2005 el beneficio asciende al importe equivalente a trece sueldos mensuales básicos del Operario de Producción Interno, en su escala inicial, monto que se duplicará en caso de muerte por accidente de trabajo.
Los empleadores contribuirán, para el pago de la prima correspondiente, una suma equivalente al 0,357 por ciento del sueldo básico del operario de producción interno en su escala inicial en la forma y condiciones previstas en este Artículo. Este seguro tiene carácter obligatorio, atento a su finalidad social y es independiente de cualquier otro beneficio idéntico o similar que

otorguen las empresas o la legislación vigente. Su importe no puede afectarse por embargos ni por ningún otro concepto.

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

Respecto del seguro de sepelio vigente desde el año 1982, de conformidad con las resoluciones congresales y de la autoridad laboral de aplicación, Res. 07/82 DNAS MTSS, se continuará aplicando a los beneficiarios convencionales correspondientes (vale decir, grupo familiar; padre y madre a cargo). A partir del mes de Agosto 2008 los empleadores toman a su cargo y se obligan a cumplir con la obligación, aquí establecida, de abonar una contribución mensual a FATAGA del 1,5 % del total de la retribución de cada trabajador comprendido en esta convención colectiva, tal como ese importe se ha venido abonando sin discontinuidad hasta aquí por parte de los trabajadores.

CAPITULO XIII
APORTES Y CONTRIBUCIONES GREMIALES

ARTICULO 104°

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

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

De conformidad con las facultades legales y estatutarias, el mandato conferido y las fundamentaciones expuestas a la Comisión Negociadora, la representación sindical establece de conformidad con lo preceptuado en el Art. 9° de la ley 14250 (T.O.2004), que todos los trabajadores comprendidos en el Convenio Colectivo 152/91-Rama Bebida aporten solidariamente de conformidad con lo preceptuado en el Art. 9° de la ley 14250 (T.O.2004), al SUTIAGA respectivo, durante la vigencia de este acuerdo y a partir del 1° de Octubre de 2013, 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 toma conocimiento de lo establecido precedentemente, sujeto a la pertinente homologación ministerial del presente acuerdo, comprometiéndose, de conformidad con la legislación vigente, para actuar como agente de retención del aporte que se trata, el que se depositará en la cuenta habilitada que corresponda, dentro de los 15 días posteriores al mes que se devengue.

ARTICULO 105°

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

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

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

ARTICULO 106°

Con afectación a un fondo de investigación y perfeccionamiento gremial y profesional, que será administrado exclusivamente por la entidad sindical de segundo grado signataria de este Convenio, los empleadores aportarán en la cuenta bancaria que FATAGA indique, una suma equivalente al 5% (cinco por ciento) mensual del sueldo básico del operario de producción interno en su escala inicial, por cada trabajador incluido en este Convenio Colectivo de Trabajo. Esta contribución sustituye toda otra contribución acordada con anterioridad a favor

de FATAGA.

El monto porcentual del aporte aquí establecido tendrá la vigencia señalada en el Art. 8 del presente Convenio, oportunidad en la que ambas partes (representación empresaria y representación sindical) deberán establecer, en común acuerdo y dentro de los diez días siguientes a esa fecha, el monto porcentual del aporte que corresponderá en lo sucesivo. En caso de disidencia o falta de acuerdo en el plazo señalado, resolverá la autoridad de aplicación, en los términos y condiciones previstas en la Ley N° 16.936 de arbitraje obligatorio o la disposición legal que la sustituya.

En el supuesto de mora administrativa durante el diligenciamiento del proceso arbitral, que hiciera peligrar la continuidad o el desarrollo de los trabajos en curso de ejecución por proyectos o planes aprobados por el Congreso Anual Ordinario de FATAGA, proseguirá la continuidad del aporte hasta la producción del laudo arbitral hasta un máximo de noventa días corridos desde la fecha indicada precedentemente, lo que suceda primero. En tales supuestos las partes compensarán entre sí -mediante débitos o créditos que correspondieren-, las diferencias que surgieren de los resultados del aporte efectuado durante dicho lapso. ***(Conf. Acuerdo Col. 2013, Expte. 1.600.850/13).***

ARTICULO 106° bis

Se establece para el pago de las obligaciones establecidas en los artículos 103 y 106 un régimen de presentación on-line, a través de la página "Web" de FATAGA (www.fataga.com.ar) para las Declaraciones Juradas correspondientes a las obligaciones de los empleadores. Dicho régimen resulta obligatorio para todos los empleadores de la industria de Aguas Gaseosas y Afines comprendidos en el CCT 152/91-Rama Bebida. La falta de presentación de la misma habilitará a FATAGA a determinar la deuda de oficio.

La boleta que se genera a través de dicho sistema, sellada por las entidades bancarias que la FATAGA habilite al efecto, 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/o judiciales por atrasos, mora y/o insuficiencia en el pago de dichas obligaciones.

Se establece como fecha de vencimiento de dichas obligaciones, el día 15 del mes siguiente al período que se esta presentando. La falta de pago total o parcial, devengará desde los respectivos vencimientos, sin necesidad de interpelación alguna, intereses resarcitorios, los cuales se regirán, en lo pertinente, por lo establecido en el Artículo 42 de la Ley N° 11.683 T.O. 1978 y modificaciones.

ARTICULO 106° ter.

Desde el mes de Octubre de 2013 y hasta el mes de Septiembre de 2014, ambos inclusive y con afectación a un fondo destinado a prestaciones sociales complementarias investigación y perfeccionamiento gremial y profesional, de capacitación, acción social y de nuevas prestaciones que será administrado exclusivamente por la entidad sindical de segundo grado signataria de este Convenio, los empleadores aportarán en la cuenta bancaria que FATAGA indique, una suma equivalente al 5% (cinco por ciento) mensual del sueldo básico del operario de producción interno en su escala inicial, por cada trabajador incluido en este Convenio Colectivo de Trabajo – Rama Bebida.

El monto porcentual del aporte aquí establecido tendrá la vigencia señalada en el primer párrafo del presente artículo, oportunidad en la que ambas partes (representación empresaria y representación sindical) deberán establecer, en común acuerdo y dentro de los diez días siguientes a esa fecha, el monto porcentual del aporte que corresponderá en lo sucesivo. En caso de disidencia o falta de acuerdo en el plazo señalado, resolverá la autoridad de aplicación, en los términos y condiciones previstas en la Ley N° 16.936 de arbitraje obligatorio o la disposición legal que la sustituya.

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

Se acuerda para el pago de la contribución el mismo régimen de presentación on line, que se viene aplicando, de conformidad con el Art. 106 bis de la Rama Bebida del CC 152 (T.O.2008). ***(Conf. Acuerdo Col. Diciembre 2012, Homologado s/Resol. N° 477 del 30/04/2013 Expte. 1544693/12)***