

TITULO IV
RAMA SODA
CAPITULO I

SECCION PRIMERA

VIGENCIA - CONDICIONES GENERALES

ARTICULO 107* :

VIGENCIA

Las condiciones de trabajo y relaciones obrero patronales acordadas en este convenio para la Rama Soda tendrán vigencia desde el primer día del mes siguiente al de su homologación, hasta el día treinta y uno de marzo de 1991, sin perjuicio de la aplicación de lo previsto en el Artículo 6° de la Ley 14.250 (t.o. 1988) y con excepción de lo dispuesto en los Artículos Nros. 143, 194, 196 y 197 y de las normas transitorias de esta Convención Colectiva.

ARTICULO 108* :

REMUNERACIÓN MENSUAL INTEGRAL (R.M.I)

Se denomina Remuneración Mensual Integral al total de la retribución normal ordinaria y habitual que percibe el trabajador durante un mes, sea bajo la forma de sueldo, premios, prima o comisión, excluidas las horas extraordinarias.

La Remuneración Mensual Integral será tenida en cuenta para los cálculos retributivos mencionados en esta Convención Colectiva, tomando como base de cálculo la sumatoria del último sueldo y el promedio de los últimos seis (6) meses de los demás ítems variables enunciados, aplicándose los Artículos Nros. 130, 162 ó 176, de este Convenio, según el caso.

ARTICULO 109* :

LIQUIDACION REMUNERACIONES-PLANILLA

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

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

ARTICULO 110* :

CAMBIO DE HORARIO

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

ARTICULO 111* :

CAPATACES

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

ARTICULO 112* :**DETENCIÓN**

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

ARTICULO 113* :**CAMBIO DE FIRMA**

Todos los casos de cambios de firma o cesión o transferencia parcial o total de la empresa, establecimiento o reparto, el empleador deberá comunicar tal circunstancia por escrito a cada trabajador y a la asociación sindical correspondiente, dentro de los plazos y las reglamentaciones establecidas y o la legislación vigente.

ARTICULO 114* :**SUSPENSIÓN POR FUERZA MAYOR O FALTA DE TRABAJO**

En los casos de suspensión por fuerza mayor o falta de trabajo, deberá comenzarse por los trabajadores de menor antigüedad, dentro de cada especialidad. En caso de igual antigüedad, se comenzará por los que tengan menor número de familiares a su cargo. La reincorporación del personal suspendido, antes del plazo establecido, comenzará por el de mayor antigüedad y en igualdad de condiciones, por el que tenga mayor número de familiares a su cargo.

ARTICULO 115* :**COMUNICACIÓN**

Cuando el trabajador permanente se presente a la hora habitual a desempeñar sus tareas y se le comunica que por falta o disminución de trabajo no prestará servicios, el empleador deberá abonar ese día íntegramente siempre que no hubiera sido notificado fehacientemente con una anticipación no menor de 48 hs.

SECCION SEGUNDA**ELEMENTOS Y ROPA DE TRABAJO****ARTICULO 116* :****PROVISIÓN DE HERRAMIENTAS**

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

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

ARTICULO 117* :

ROPA DE TRABAJO

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

- a) Hasta tres (3) equipos de ropa por año. Dichos equipos podrán estar formados por jardinera y camisa, o por camisa y pantalón, o por jardinera y saco, o saco y pantalón. Los trabajadores temporarios deberán ser provistos de un (1) equipo por temporada.
- b) Dos (2) pares de zapatos o botines de seguridad o zapatilla 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 y un (1) par de guantes de trabajo y un (1) par de botas de goma por temporada, que se reemplazarán cuando su grado de deterioro así lo requiera; todo ello de acuerdo a la índole de las tareas que realicen.
- c) Dos (2) delantales de lona de buena calidad por año a los trabajadores que manipulen cajones, además de las prendas establecidas en los incisos correspondientes.
- d) Al personal administrativo femenino se le proveerá, anualmente de dos (2) guardapolvos.
- e) Las prendas provistas deberán ser de primera calidad, y el personal no estará obligado a devolverlas en caso de dejar de pertenecer al establecimiento, salvo el personal de repartidores, por razones de seguridad comercial.
- f) Al personal de conductores de autoelevadores, se 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 1ro. de marzo y el 30 de abril hasta 2 (dos) equipos de ropa del inciso a); y la segunda entre el 1ro. de setiembre 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 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 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) Para los que realicen tareas en chatas se les proveerá, además, de una tela impermeable, que con un ancho mínimo igual al pescante, permita cubrir las piernas totalmente.

i) 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.

ARTICULO 119* :

ASEO, HIGIENE Y PRESENTACIÓN

El aseo de las prendas mencionadas en los Artículos precedentes, estará a cargo exclusivo de los trabajadores.

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

SECCION TERCERA

JORNADA LABORAL, PAUSAS Y DESCANSOS

ARTICULO 120* :

JORNADA LABORAL

Las actividades laborales comprendidas en esta Convención Colectiva serán prestadas en jornadas de trabajo diurnas, nocturnas o combinadas.

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

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

Los descansos mayores a los mencionados precedentemente que ya estuvieran gozando los trabajadores, en razón de la naturaleza de las tareas o del lugar en que se 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 sólo será válida para las jornadas de trabajo continuas.

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

ARTICULO 121* :

HORAS EXTRAORDINARIAS

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

Estas horas extraordinarias tendrán el siguiente valor unitario:

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

b) Tratándose de horas extraordinarias diurnas, realizadas después de las 13 horas del día sábado y hasta el domingo a las 24 horas, su valor unitario total (con recargo incluido) no podrá ser inferior, en ningún caso al 1 % de la Remuneración Mensual Integra. Además los trabajadores tendrán derecho a gozar del descanso compensatorio correspondiente. El sistema de pago de la hora extraordinaria previsto en este artículo, sólo será aplicable al personal interno con exclusividad y sólo respecto de él, sustituye a la legislación vigente.

ARTICULO 122* :

DESCANSO COMPENSATORIO

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

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

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

ARTICULO 123* :

PROLONGACIÓN JORNADA

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

ARTICULO 124* :

CÁMARAS FRIGORÍFICAS

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

ARTICULO 125* :

FINALIZACIÓN TAREAS

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

SECCION CUARTA

RÉGIMEN DE ANTIGÜEDAD

ARTICULO 126* :

RETRIBUCIÓN ADICIONAL POR ANTIGÜEDAD

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

ARTICULO 127* :

OPORTUNIDAD DE PAGO

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

SECCION QUINTA

VACACIONES Y OTRAS LICENCIAS

ARTICULO 128* :

LICENCIA ANUAL-EPOCA DE OTORGAMIENTO

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

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

ARTICULO 129* :

MODALIDAD-VACACIONES EN HOTELES SINDICALES

Las licencias anuales pagas de todos los trabajadores amparados por este Convenio Colectivo serán gozadas en días corridos adicionándose al período vacacional tantos días como días feriados nacionales queden comprendidos en el mismo. Los trabajadores que desearan gozar sus vacaciones en hoteles y colonias de vacaciones sindicales distantes a más de 1000 km de su lugar de trabajo, por un 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 y a su regreso de la factura y/o comprobante de hotelería.

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

ARTICULO 130* :**LIQUIDACIÓN**

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

- a) El sueldo fijo mensual al momento de iniciarse la licencia dividido por 25, monto que deberá multiplicarse por el total de días de licencia que en cada caso corresponda.
- b) La liquidación de los 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 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) de este Artículo.
- c) A los choferes repartidores y ayudantes de choferes repartidores, le serán liquidadas las vacaciones en base al sistema previsto en el Artículo 176 Rama Soda de esta Convención Colectiva.

ARTICULO 131* :**PAGO**

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

ARTICULO 132* :**LICENCIAS ESPECIALES**

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

- 1) Fallecimiento de cónyuge, padres e hijos: cuatro días desde la fecha del fallecimiento inclusive.
- 2) Fallecimiento de suegros, hermanos, nietos, abuelos, yernos y nueras: el día del fallecimiento y el siguiente.
- 3) Por nacimiento de hijo: tres días, el de 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.
- 4) Al personal que curse estudios regulares secundarios, universitarios o técnicos en establecimientos oficiales, incorporados o adscriptos, se le otorgará, para rendir exámen, diez días hábiles corridos o alternados, durante el año calendario, con goce de remuneración y con un máximo de dos días por exámen, 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 en que hará uso del beneficio y presentar, al término del mismo, la pertinente constancia de haber rendido exámen.
- 5) Por enfermedad debidamente justificada, que el empleador podrá comprobar, de padre o madre viudos o impedidos, cónyuge o hijos que convivan con el trabajador y no habiendo otras personas mayores de edad que convivan con él, se le otorgará permiso, con goce de remuneración a efectos

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

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

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

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

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

ARTICULO 133* :

LICENCIA POR MATRIMONIO

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

ARTICULO 134* :

LICENCIA SIN GOCE DE REMUNERACIÓN

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

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

ARTICULO 135* :

FUERZA MAYOR

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

ARTICULO 136* :

LICENCIA PARA CONGRESOS

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

Este beneficio alcanza únicamente a los delegados congresales y para ser acreedores al mismo, los respectivos sindicatos deberán comunicar, fehacientemente, a las empresas, las nóminas de los delegados designados con diez días corridos, como mínimo, de anticipación a la fecha de iniciación de cada Congreso. Cuando el Congreso fuere realizado a más de mil kilómetros de distancia de su lugar de trabajo, los delegados involucrados tendrán derecho a dos días de licencia adicional.

ARTICULO 137* :

PERMISOS ESPECIALES

Cuando un trabajador sea citado para realizar gestiones personales 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 138* :

ALCANCES DE LOS BENEFICIOS

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

ARTICULO 139* :

FORMA DE PAGO

El pago de las licencias que se establecen en los Artículos 132, 133 y 136 serán liquidados como si el trabajador hubiese prestado servicios durante las mismas.

SECCION SEXTA

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

ARTICULO 140* :

FERIADOS-REMUNERACION

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

ARTICULO 141* :

DIAS NO LABORABLES OPTATIVOS

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

Los repartidores y ayudantes estarán comprendidos dentro de esta disposición cuando excedan las cuatro horas de trabajo continuado. El importe correspondiente a los repartidores se establecerá considerando el promedio de comisiones devengadas durante el mes continente del día

no laborable optativo, dividiéndose por veinticinco días, y sobre lo que resulte, percibirá el 50% del importe de media jornada.

Estos incrementos adicionales serán remuneratorios y se abonarán con los haberes correspondientes al mes continente del día no laborable optativo, toda vez que 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 142* :

DIA DEL TRABAJADOR DE AGUAS GASEOSAS

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

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

SECCION SEPTIMA

PREMIOS, ADICIONALES Y SUBSIDIOS

ARTICULO 143* :

INCENTIVO POR ASISTENCIA

Todo trabajador por cada día efectivamente trabajado, percibirá un incentivo adicional de australes cuatrocientos (A 400.-). Es condición indispensable para tener derecho a este incentivo, que el trabajador haya cumplido puntualmente el horario de trabajo.

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, conjuntamente con la remuneración correspondiente a dicho período.

La norma contenida en este Artículo tendrá vigencia a partir del primero de Diciembre de 1989.

ARTICULO 144* :

ADICIONAL INDEMNIZATORIO POR FALLECIMIENTO

En caso de fallecimiento del trabajador, la indemnización otorgada por el Artículo 248 de la Ley 20.744 y sus modificaciones, se ampliará con el importe equivalente a un mes de remuneraciones obtenido con el promedio de los últimos seis meses, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 108 de este Convenio (R.M.I).

ARTICULO 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, la cantidad de Australes mil quinientos veinte (A 1.520.-).

ARTICULO 146* :

VIÁTICOS POR ALOJAMIENTO

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 147* :

ADICIONAL POR TITULO

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

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

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

ARTICULO 148* :

SERVICIO MILITAR

Cuando el trabajador deba cumplir con el servicio militar obligatorio, le será abonada mensualmente una suma equivalente al 20 % (veinte por ciento) del sueldo básico correspondiente al trabajador de su misma categoría reconocido por este Convenio, mientras esté cumpliendo dicho servicio sin posibilidad de desempeñar sus labores habituales.

ARTICULO 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 la suma de Australes doce mil (A 12.000.-) 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 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 1000 km. de su lugar de trabajo. Este reintegro no podrá superar la suma de Australes seis mil - (A 6.000.-).

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

ARTICULO 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 Australes trescientos ochenta (A 380.-) que se liquidará y abonará junto con la liquidación mensual.

SECCION OCTAVA

VACANTES, ASCENSOS Y TRABAJOS EN CATEGORÍAS SUPERIORES

ARTICULO 152* :

DESEMPEÑO DE TAREAS EN CATEGORÍAS SUPERIORES

El trabajador realizará las tareas inherentes a su función y a su categoría laboral. El trabajador que realice tareas correspondientes a una categoría superior a la suya, sea la causa de la prestación un relevo, o reemplazo eventual o transitorio, por un lapso continuado superior a una jornada de trabajo, tendrá derecho a percibir la remuneración de la respectiva función superior durante el tiempo que realice 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 de horarios acumulativos estipulados en este Artículo dentro del espacio temporal señalado, la empresa otorgará prioridad para promocionar al trabajador involucrado, al producirse la primera vacante en la categoría correspondiente.

ARTICULO 153* :

DESEMPEÑO DE TAREAS EN CATEGORÍAS INFERIORES

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

ARTICULO 154* :

VACANTES Y SUPLENCIAS DE REPARTIDORES Y AYUDANTES

La vacante de un chofer repartidor se cubre con el ayudante de chofer repartidor respectivo. La vacante de un ayudante de chofer repartidor se cubre con el trabajador interno que tenga registrados mayor número de reemplazos y así lo solicite, salvo razones de idoneidad.

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

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

SECCION NOVENA

CAPACITACIÓN DEL PERSONAL

ARTICULO 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.

SECCION DECIMA

HIGIENE Y SEGURIDAD

ARTICULO 156* :

CONDICIONES

En lo que hace a la aplicación de las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo y a los efectos de recomendar la adopción y puesta en práctica de las medidas pertinentes destinadas a estudios y prevención de riesgos profesionales, accidentes y enfermedades del trabajo, y de manera general, a proteger la vida, la integridad psicofísica de los trabajadores y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, cuando tengan incidencia en materia de prevención de riesgos profesionales, se estará a lo preceptuado por la Ley Nro. 19.587 y su Decreto Reglamentario.

ARTICULO 157* :

RECONOCIMIENTO MEDICO

Será obligación de los empleadores efectuar un reconocimiento médico del trabajador en oportunidad de su ingreso, exámen 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 presentada a la respectiva Obra Social, a los efectos de integrar su historia clínica.

ARTICULO 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. Además en caso de vehículos de tracción a sangre se deberá aplicar en los mismos el sistema de freno mecánico.

ARTICULO 159* :

VESTUARIOS Y BAÑOS

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

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

ARTICULO 160* :

COMEDOR Y REFRIGERIO

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

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

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

SECCION DECIMO PRIMERA

ENFERMEDADES Y ACCIDENTES

ARTICULO 161* :

ENFERMEDADES INCULPABLES

Son aplicables sobre el particular las normas legales que rigen en la materia, ampliándose la licencia que otorga la Ley a los trabajadores enfermos o accidentados sin cargas de familia: a cuatro meses si su antigüedad en el empleo fuese de hasta cinco años; a ocho meses para el personal con más de cinco años de antigüedad en el empleo.

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

ARTICULO 162* :**ENFERMEDADES Y ACCIDENTES DEL TRABAJO**

En caso de enfermedades o accidentes del trabajo, los empleadores abonarán, durante el período de incapacidad temporaria, el equivalente a la remuneración que se perciba a la fecha de interrupción de la prestación, con más todos los aumentos que se acuerden en ese lapso. El pago correspondiente se hará hasta el alta médica, la declaración de incapacidad, o el cumplimiento de los plazos de licencia paga previstos por la Ley o por este Convenio.

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

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

ARTICULO 163* :**INFORMACION AL EMPLEADOR**

Los accidentes o enfermedades del trabajo cualquier sea su importancia, deberán ser puestos en conocimiento, por medio fehaciente del encargado, jefe o empleador, dentro de las veinticuatro horas, para que tome nota y dé intervención a los profesionales médicos, internos o externos y al personal auxiliar, para que presten al efecto asistencia médica y efectúen las denuncias que determine la legislación vigente.

ARTICULO 164* :**REEMPLAZO POR INCAPACIDAD**

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

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

C A P I T U L O I I**CATEGORÍAS PROFESIONALES Y REMUNERACIONES PARA PERSONAL DE PRODUCCIÓN,****MANTENIMIENTO, TAREAS CONEXAS, CABALLERIZOS, CAMIONEROS, CHOFERES-****REPARTIDORES Y AYUDANTES DE LA RAMA SODA**

A los fines del encuadramiento del personal de producción, mantenimiento, tareas conexas, caballerizos, choferes repartidores, ayudantes, en la Rama soda, se establecen las siguientes categorías y remuneraciones:

S E C C I O N P R I M E R A

PERSONAL INTERNO**ARTICULO 165*** :

A los fines del encuadramiento del personal interno se establecen las siguientes categorías:

a) OPERARIO INTERNO :

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

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 expreso de servicios extraordinarios); maquinista de termocontraible; sereno portero; engrasador de automotores; lavador de vehículos.

Este trabajador percibirá el diez por ciento (10%) más que el operario 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: 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.

Este trabajador percibirá el veinte por ciento (20%) más que el operario 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, 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; herrero de equinos; mecánico de reparación de máquinas en general; pintor de automotores, electricista automotores.

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

ARTICULO 166* :**CABALLERIZOS**

Los caballerizos percibirán una remuneración igual a la del operario interno en su escala inicial, incrementada en un diez por ciento (10 %) en las siguientes condiciones:

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

b) Todo establecimiento que cuente con número superior a quince (15) animales, tendrá un caballerizo exclusivo para atender un máximo de treinta (30) animales. Más de treinta (30) y hasta cuarenta y cinco(45), será obligatoria la existencia de dos (2) caballerizos exclusivamente.

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

- d) Los empleadores suministrarán a los caballerizos los elementos necesarios para la limpieza, como ser: botas de cuero o goma, manguera, guantes de cuero.
- e) Cuando un operario interno reemplace al caballerizo, estará exclusivamente para esta tarea, y cumplirá el horario de la misma.

SECCION SEGUNDA

CAMIONEROS

ARTICULO 167* :

EXPRESOS DE SERVICIOS EXTRAORDINARIOS

- 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 interno en su escala inicial.
- En caso en que lleven acoplado, se aumentará el sueldo mensual en el equivalente al uno por ciento (1%) del sueldo básico del operario interno en su escala inicial.
- c) El personal incluido en el presente Artículo no podrá cumplir ninguna de las tareas inherentes al chofer repartidor.
- d) 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.

SECCION TERCERA

CHOFERES REPARTIDORES Y AYUDANTES

ARTICULO 168* :

CHOFERES REPARTIDORES

Todo reparto de soda 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.

ARTICULO 169* :

REMUNERACIÓN

El personal de choferes-repartidores será remunerado con:

- a) Un sueldo básico
- b) Una comisión sobre las ventas.

ARTICULO 170* :**COMISIONES**

Las comisiones a percibir por los choferes-repartidores serán las siguientes:

- a) Chofer-repartidor a familia sin ayudante efectivo: Trece por ciento (13%) sobre la venta de soda en sifones y doce por ciento (12%) sobre la venta de los demás productos elaborados por el empleador.
- b) Chofer-repartidor a familia con ayudante efectivo: Once por ciento (11%) sobre la venta de soda en sifones y diez por ciento (10%) sobre la venta de los demás productos elaborados por el empleador.
- c) Chofer repartidor a negocio: diez por ciento (10%) sobre la venta de soda en sifones y cinco por ciento (5%) sobre la venta de los demás productos elaborados por el empleador. El aumento del tres por ciento (3%) en la comisión del chofer-repartidor a negocio, absorberá (con excepción de las mejoras pactadas en esta Convención Colectiva), todos los complementos, suplementos, incentivos, premios , primas, y cualquier otra forma de remuneración adicional a la comisión del siete por ciento (7%) prevista en el Artículo 47 del Convenio Colectivo de Trabajo 114/75.
- d) Chofer-repartidor mixto: Percibirá las comisiones que correspondan conforme los incisos precedentes, según se trate de ventas a familia o a negocio, respectivamente.

En todos los casos contemplados en los incisos precedentes, 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.

ARTICULO 171* :**AYUDANTES PERMANENTES DE REPARTIDORES A FAMILIA**

El personal de ayudantes permanentes de choferes-repartidores a familia será remunerado con:

- a) Un sueldo básico
- b) Una comisión del cuatro por ciento (4%) sobre la venta de soda en sifones y del tres por ciento (3%) sobre la venta de los demás productos elaborados por el empleador.

En caso que se incorporen a la venta, nuevos productos elaborados por el empleador, la comisión será acordada por las partes signatarias de este Convenio correspondientes a la Rama Soda.

ARTICULO 172* :**AYUDANTE DE REPARTIDORES A NEGOCIOS**

El personal de ayudantes de choferes-repartidores a negocio percibirá igual sueldo que el operario interno en su escala inicial, más una comisión del uno por ciento (1%) sobre la venta de soda en sifones.

ARTICULO 173* :**COMISIONES POR PRODUCTOS NO ELABORADOS**

Siempre que los empleadores de la Rama Soda expendan productos no elaborados por ellos, abonarán a los choferes-repartidores las siguientes comisiones:

Malta, por docena..... 1 %

Cerveza de litro, por docena.....	1 %
Cerveza de 2/3, por docena.....	1 %
Cerveza de 1/3, por docena.....	1 %
Cerveza especial,1/1 y 1/2,por docena.....	1 %
Cerveza especial,de 1/4,porroncito por 2 docenas.....	1 %
Cerveza en barril,el litro.....	0.4%
Vino común y turista,cajón 10 botellas.....	1 %
Vino moscato y garnacha,cajón 10 botellas.....	1 %
Vino reserva,botellas 3/4,por docena.....	1 %
Vino reserva,botellas 1/2,por docena.....	1 %
Bebidas sin alcohol, en general,por cajón	1 %
Soda Belgrano, Selz y agua de mesa, por docena a negocio.....	1 %
Soda Belgrano, Selz y agua de mesa, por docena a familia.....	1 %
Agua Mineral,cajón 1 docena.....	1 %
Agua mineral,cajón 2 docenas.....	1 %
Cindor, Vascolet y similares, por 2 docenas.....	1 %

Ventas a Familia:

Jugos concentrados, la botella.....	1 %
Damajuana de vino, 5 litros.....	1 %
Damajuana de vino, 10 litros.....	1 %

Por los demás productos no elaborados por el empleador se abonará el dos por ciento (2 %). En las zonas en que los repartidores distribuyen hielo la comisión será convenida entre las empresas y la entidad sindical.

ARTICULO 174* :

GARANTIA

El total de las remuneraciones del chofer-repartidor a negocio, familia, mixto, listero, ayudante (sueldo, antigüedad, comisiones) no podrá ser inferior al sueldo de un operario interno en su escala inicial, incrementado en un treinta por ciento (30%).

ARTICULO 175* :

RELEVANTE

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

ARTICULO 176* :

LIQUIDACION DE VACACIONES

La retribución del periodo vacacional de los trabajadores comprendidos en esta sección, será liquidada de la siguiente manera:

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

b) Para las comisiones, se tomará el promedio mensual resultante de la totalidad de las unidades vendidas durante los últimos doce (12) meses anteriores a la fecha de iniciación de la licencia.

Dicho promedio se dividirá por veinticinco(25), obteniéndose de tal modo el promedio diario de unidades vendidas, que se multiplicará por el valor unitario correspondiente a las comisiones abonadas por la venta de los productos en la semana anterior al inicio de la licencia adicionándose al monto obtenido por el cálculo indicado en el inciso a), a fin de obtener el total de la retribución.

ARTICULO 177* :

VENTA EN REPARTO

Quienes salgan a realizar un reparto, solo podrán vender en el mismo los productos elaborados por el empleador o aquello que éste les entregue para su comercialización.

ARTICULO 178* :

MODALIDADES DE VENTA

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

ARTICULO 179* :

HOJA DE RUTA

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

ARTICULO 180* :

VERIFICACION DE VEHICULOS

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

ARTICULO 181* :

REPUESTOS DE ENVASES

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

ARTICULO 182* :

TAREAS DESPUÉS DE HORARIO

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

ARTICULO 183* :

TAREAS EXTERNAS

Los trabajadores que realizan tareas externas, podrán permanecer en la vía pública cumpliendo las mismas hasta las 19 horas como máximo, salvo los casos de fuerza mayor debidamente justificados.

En las Provincias y Territorios Nacionales en las cuáles la modalidad de trabajo para estos trabajadores consiste en permanecer en la vía pública hasta las 21 horas, se mantendrá la misma como límite máximo.

ARTICULO 184* :

IMPUESTO AL VALOR AGREGADO (I.V.A.)

Para el cálculo de las comisiones a percibir por los choferes-repartidores y los ayudantes de choferes-repartidores se tomará la recaudación bruta, excluyendo el Impuesto al Valor Agregado (I.V.A.) o cualquier otro gravámen de idéntica naturaleza recaudatoria.

Los trabajadores que a la fecha, perciban o hubieran percibido comisiones sobre la recaudación bruta incluido el I.V.A., ya sea por acuerdo de partes o por sentencia judicial, las continuarán percibiendo en las mismas condiciones.

ARTICULO 185* :

CARGA Y DESCARGA

En los establecimientos, la carga y la descarga de los vehículos, será realizada por los operarios internos.

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

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

ARTICULO 186* :**CATEGORIAS PROFESIONALES Y REMUNERACIONES PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO**

Las disposiciones de este Capítulo son de aplicación obligatoria a todo empleado administrativo dependiente que desarrolle actividades comprendidas en la industria de la soda en sifones, conforme a lo señalado en el Artículo 7° 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 ejecutan tareas de responsabilidad con amplios conocimientos de las que se realizan en su sección y/o especialidad y están capacitados para verificar el trabajo del personal de categoría inferior.

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

La retribución que percibirá esta categoría será del treinta por ciento (30%) más sobre el sueldo del operario 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: analista de computación (sistemas) junior; empleado de expedición; auxiliar de caja; programador de sistemas (senior), cobrador, etc.etc.

La retribución que percibirá esta categoría será del veinte por ciento (20%) más sobre el sueldo del operario 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 ventas, etc.etc. La retribución que percibirá esta categoría será del diez por ciento (10%) más sobre el sueldo del operario interno en su escala inicial.

4*CATEGORIA:

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

Ejemplo: Ayudante administrativo, cadete, etc.etc.

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

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

SUELDOS BASICOS

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

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

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

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

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

CAPITULO IV

PERSONAL DE MENORES

ARTICULO 187* :

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

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

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

CAPITULO V

TAREAS DE TEMPORADA

ARTICULO 188* :

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

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

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

En todos los casos de contratación de trabajadores las empresas que los incorporen deberán abonar, sin excepción alguna, a F.A.T.A.G.A., O.S.P.A.G.A. y al S.U.T.I.A.G.A. que corresponda, todos los aportes, contribuciones, primas, fondos, etc., establecidos en la legislación vigente de Obras Sociales y en esta Convención Colectiva.

CAPITULO VI

REPRESENTACIÓN GREMIAL

ARTICULO 189*:

Con sujeción a las disposiciones legales en vigor, la representación empresaria reconoce a la Federación Argentina de Trabajadores de Aguas Gaseosas (F.A.T.A.G.A.), y a los sindicatos adheridos a la misma (S.U.T.I.A.G.A.), como representantes de los trabajadores de la actividad.

ARTICULO 190* :

REPRESENTACIÓN GREMIAL EN LA EMPRESA

El número mínimo de trabajadores que representen a la asociación profesional respectiva de cada establecimiento será:

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

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

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

ARTICULO 191*

ASAMBLEAS GENERALES

La entidad sindical procurará convocar a la Asamblea General Ordinaria dentro del período comprendido entre los meses de julio a noviembre de cada año.

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

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

ARTICULO 192*

INFORMES EN ESTABLECIMIENTOS

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

Los informes se limitarán a los siguientes fines:

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

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

ARTICULO 193* :

AUSENCIA DEL DELEGADO

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, no le serán tenidas en cuenta dichas ausencias transitorias, a los efectos del cómputo del plazo mínimo para el pago de los subsidios y asignaciones familiares, en un todo de acuerdo con las disposiciones de las Cajas de asignaciones familiares.

CAPITULO VII

SEGURO DE VIDA

ARTICULO 194* :

Con vigencia retroactiva al 1ro (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 indicada la suma asegurada asciende a A 40.000 .- , (Australes Cuarenta Mil) , 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, 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.

CAPITULO VIII

APORTES Y CONTRIBUCIONES GREMIALES**ARTICULO 195*** :**RETENCIONES**

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 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.

ARTICULO 196* :

A partir del primero de diciembre de 1989 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 australes quinientos (A 500.-) 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 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.

ARTICULO 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 1º de enero de 1989 los empleadores aportarán en la cuenta bancaria que F.A.T.A.G.A. indique que una suma equivalente a A 500.- (Australes quinientos), por cada trabajador incluido en este Convenio Colectivo de Trabajo, (sea permanente, temporario o eventual).

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.

ARTICULO 198* :

Al solo 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 1°grado (S.U.T.I.A.G.A.), incluidos los aportes y contribuciones de Obra Social, el total de la remuneración del chofer-repartidor a negocio, familia, mixto, ayudante (sueldo, antigüedad, comisiones), no podrá ser inferior a Australes ciento veinte mil (A 120.000.-).

CAPITULO IX**DISPOSICION GENERAL****ARTICULO 199*** :

Cuando por efecto de la modificación del valor de la moneda, hubieran alterado su vigencia los importes en dinero establecidos en este Convenio, las partes signatarias se reunirán periódicamente cada 90 días como máximo a partir de la entrada en vigencia del presente convenio para fijar de mutuo acuerdo nuevos valores.

NORMAS TRANSITORIAS DE LA RAMA SODA**ARTICULO TRANSITORIO NRO. UNO:**

La representación empresaria toma conocimiento que el trigésimo octavo Congreso de la Federación Argentina de Trabajadores de Aguas Gaseosas (F.A.T.A.G.A.) autorizó a los representantes paritarios sindicales a incluir en el presente convenio, una cláusula que faculte a cada S.U.T.I.A.G.A. a disponer, por única vez, la retención del importe correspondiente al aumento del primer mes posterior a la homologación del presente convenio. La parte empresaria procederá a retener dicha suma y le dará a la misma el destino indicado en el presente, durante el mes siguiente en que dicha obligación sea exigible; todo ello conforme a lo establecido en las disposiciones legales vigentes. El presente acuerdo será de aplicación automática y cubre los requisitos del Artículo 38 de la Ley 23.551 y del Artículo 24 de su decreto reglamentario.

ARTICULO TRANSITORIO NRO. DOS:

A cada trabajador que haya mantenido relación laboral en forma continuada con el mismo empleador desde el 1ro. de enero de 1989 hasta el 30 de noviembre del mismo año, el empleador le abonará por única vez, en concepto de firma de este convenio, una gratificación especial de carácter no remunerativo, es decir, no sujeta a ningún tipo de descuento, aporte o contribución, de australes veinte mil (A 20.000.-), pagadera en dos cuotas iguales de australes diez mil (A 10.000.-) cada una, abonándose la primera, el veinte de enero de 1990 y la segunda, juntamente con la remuneración de enero de 1990.

ARTICULO TRANSITORIO NRO.TRES:

Con motivo de la vigencia retroactiva del Seguro de Vida Colectivo previsto en el Artículo 194° de este Convenio, los empleadores abonarán a F.A.T.A.G.A. las primas correspondientes a los meses

de Enero a Noviembre de 1989, cuya suma total alcanza la cantidad de australes tres mil (A 3.000.-), la que será pagada en dos (2) cuotas iguales de australes mil quinientos (A 1.500.-) cada una, con

vencimientos el veinte de enero de 1990 y el cinco de febrero de 1990, respectivamente.

En concepto de aporte retroactivo de los trabajadores por la suma total correspondiente a los meses de enero a noviembre de 1989, los empleadores procederán a retener a cada trabajador la cantidad de australes tres mil (A 3.000.-) la que será retenida de la remuneración correspondiente a Enero de 1990, debiendo ser abonada a F.A.T.A.G.A. el cinco de febrero de 1990.

ARTICULO TRANSITORIO NRO. CUATRO:

Con motivo de la vigencia retroactiva del aporte previsto por el Artículo 197° de este convenio, los empleadores abonarán a F.A.T.A.G.A. los aportes correspondientes a los meses de enero a noviembre de 1989 cuya suma total alcanza la cantidad de australes cinco mil quinientos (A 5.500.-) por trabajador que hubiera mantenido la relación laboral en forma continuada con el mismo empleador, desde el 1ro. de enero de 1989 hasta el 30 de noviembre de 1989. Tal importe se abonará en dos cuotas iguales de australes dos mil setecientos cincuenta (A 2.750.-) cada una con vencimiento el veinte (20) de enero de 1990 y el veinte (20) de febrero de

ARTICULO TRANSITORIO NRO. CINCO:

A partir del 1ro. de diciembre de 1989, el aporte previsto en el Artículo 196 de este Convenio reemplaza en su totalidad al contemplado por el Artículo 82° del Convenio Colectivo de Trabajo Nro.114/75, por lo que este último termina su vigencia el 30 de noviembre de 1989.

ARTICULO TRANSITORIO NRO. SEIS:

El incentivo por asistencia previsto por el Artículo 43° del presente Convenio, absorberá en su totalidad el incentivo de iguales características que hubieren otorgado unilateralmente los empleados a partir del 1ro. de Diciembre de 1989.

