

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO  
RAMA HELADEROS EXP. Nº 509.156/88  
PARTES INTERVINIENTES:

Federación Argentina de Obreros Pasteleros, Confiteros, Heladeros y Alfajoreros , representada por el Sindicato Obreros Pasteleros, Confiteros, Sandwicheros, Heladeros, Pizzeros y Alfajoreros de Rosario, con la Cámara Industrial y Comercial del Helado y Afines y Fabricantes de Cucuruchos de Rosario.

ZONA DE APLICACIÓN:

Ciudad de Rosario y los Departamentos Rosario, San Lorenzo, Iriondo, Caseros, Constitución, General López y Belgrano, de la Provincia de Santa Fe.

CANTIDAD DE BENEFICIARIOS:

Un mil doscientos (1200) trabajadores.

CAPITULO I

PARTES INTERVINIENTES

Artículo 1 - PARTES: Son partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo, los Sres. Luis Hlebowichz, y Jorge Alberto Juárez, por la Federación Argentina de Obreros Pasteleros, Confiteros, Heladeros, Pizzeros y Alfajoreros; Blas Agüero y Alberto Gabriel González, por el Sindicato Obreros Pasteleros, Confiteros, Sandwicheros, Heladeros, Pizzeros y Alfajoreros de Rosario, y los Sres. Oscar Alberto Osman, Luis Gagliano, Carlo Schickler y Roberto Cantarello, por la Cámara Industrial y Comercial del Helado y Afines y Fabricantes de Cucuruchos de Rosario.

CAPITULO II

AMBITO DE VIGENCIA

Artículo 2 . VIGENCIA TEMPORAL:

2.1 El presente Convenio Colectivo de Trabajo regirá por un plazo de dos (02) años, a contar desde el día siguiente al de su publicación.

2.2 Dentro de los sesenta (60) días anteriores a su vencimiento cualquiera de las partes podrá comunicar el mantenimiento de su vigencia o presentar o proponer las modificaciones que desee introducirle.

2.3 Si este convenio no fuere denunciado por cualquiera de las partes signatarias del mismo dentro del plazo establecido en el inciso anterior, se prorrogará automáticamente por seis (06) meses a contar desde la fecha de vencimiento establecida en el inciso 2.1 precedente, sin perjuicio de la facultad que le asiste a cualquiera a actuar conforme a lo establecido en el inciso 2.2 de este artículo durante el plazo de vigencia así prorrogado.

2.4 Vencido el término de vigencia de una convención colectiva, se mantendrán subsistentes las condiciones de trabajo resultantes de la misma, a la par que las normas relativas a contribuciones y demás obligaciones asumidas por los empleadores. Todo ello hasta que entre

en vigencia una nueva convención, y en tanto en la convención colectiva cuyo término estuviere vencido no se haya acordado lo contrario.

Artículo 3 - AMBITO DE APLICACIÓN: Ciudad de Rosario y los Departamentos Rosario, San Lorenzo, Iriondo, Caseros, Constitución, General López y Belgrano de la Provincia de Santa Fe.

Artículo 4 - ACTIVIDAD Y PERSONAL COMPRENDIDO: 4.1 El presente Convenio Colectivo de Trabajo regirá la actividad de los obreros y empleados de establecimientos que elaboren helados en forma artesanal y/o industrial y/o vendan helados en todos sus tipos (cremas, yoghurts, postres, casattas, bombones helados, alfajores helados y productos similares), expendio de candy soft, fábricas de obleas y cucuruchos y/o actividades similares.

4.2 Resulta beneficiario del presente Convenio Colectivo de Trabajo el personal de Obreros y Empleados, de ambos sexos, que desarrollen tareas en relación de dependencia en los establecimientos precedentemente nombrados en general, conforme las categorías laborales que se explicitan a continuación, con excepción del personal excluido que se enumera en el artículo siguiente.

4.3 Las categorías laborales son las establecidas en el artículo 23 del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 5 - PERSONAL EXCLUIDO: Quedan excluidos como beneficiarios del presente convenio los gerentes, subgerentes, adscriptos a gerencia y dirección, habilitados principales, apoderados, secretarios/as de dirección o gerencia y personal jerárquico de supervisión general con facultades de decisión disciplinaria y todo otro personal respecto del cual se acredite en debida forma su carácter autónomo o su dependencia con otro empleador.

Artículo 6 - CONVENIO A LA VISTA: El presente Convenio Colectivo de Trabajo deberá ser puesto a la vista de todo el personal de cada establecimiento.

Artículo 7 - MEJORAS ANTERIORES: 7.1 Las relaciones laborales se regirán por las disposiciones legales vigentes y por el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

7.2 Los contratos individuales de trabajo pueden mantener mejoras o beneficios que anteriores textos convencionales hubieren incorporado a los mismos, siempre que resulten compatibles con las actuales normas.

### CAPITULO III

#### CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 8 - DOMICILIO REAL 8.1 Al comienzo de la relación laboral el trabajador estará obligado a comunicar su domicilio real.

8.2 El trabajador deberá notificar fehacientemente al empleador el cambio de su domicilio real dentro de los setenta y dos (72) horas de producido el mismo.

8.3 La falta de notificación del domicilio real actual por parte del trabajador libera al empleador de toda responsabilidad respecto de las comunicaciones que le envíe y que no fueran recibidas por aquél por haberse mudado sin comunicar a éste su nuevo domicilio.

Artículo 9 - ENTRADA AL TRABAJO: A los fines de que la tarea comience a la hora exacta, los obreros y empleados deberán estar en su puesto de trabajo cinco minutos antes de la hora de iniciar el trabajo.

Artículo 10 - TEMPORADA ESTIVAL: 10.1 La temporada estival podrá iniciarse entre el día primero (1º) del mes de agosto y el día primero (1º) del mes de noviembre de cada año y durará hasta el día primero (1º) del mes de marzo del año siguiente, pudiendo extenderse hasta noventa (90) días más o sea hasta el día treinta y uno (31) de mayo de cada año.

10.2 Las empresas deberán notificar por escrito y con tres (03) días de anticipación a la entidad sindical la decisión de ampliar el plazo de la temporada, determinando los días de extensión que aplicarán y el personal que en tal caso utilizarán, debiendo respetarse la antigüedad del trabajador en cada sección.

10.3 Las empresas podrán decidir la extensión de temporada en forma parcial y sucesiva desde el día primero (1º) de marzo hasta el día treinta y uno (31) de mayo de cada año, con la sola obligación de comunicar en forma fehaciente a la entidad sindical conforme lo establecido precedentemente.

10.4 Al término de cada temporada, las empresas deberán comunicar en forma fehaciente al trabajador que la misma ha concluido.

10.5 Todo personal constatado fuera de la temporada estival será considerado personal permanente.

Artículo 11 - AMPLIACIÓN DEL PLAZO DEL PERIODO DE PRUEBA: Se amplía al máximo de (03) meses el plazo del período de prueba respecto a los contratos de trabajo por tiempo indeterminado, a excepción del contrato de trabajo de temporada.

Artículo 12 - CAMBIO DE PLAZA Y/O CUBRIMIENTO DE VACANTES: 12.1 Se facilitará la rotación de las plazas en todas las secciones, con el fin de desarrollar la formación técnica del personal dentro de su categoría, hasta donde lo permita su capacidad y la organización del trabajo dentro de la fábrica.-

12.2 Para el cubrimiento de las vacantes se dará preferencia a los trabajadores que se encuentren trabajando en el establecimiento y que cuenten con capacidad y experiencia en la tarea a cubrir.

Artículo 13 - FACILIDADES PARA EL APRENDIZAJE DE LOS PEONES: Los peones podrán, una vez terminada sus tareas específicas y si así lo desearan, colaborar en la realización de otras tareas a los fines de aprender el oficio y sin que ello implique remuneración adicional alguna.

Artículo 14 - BOLSA DE TRABAJO: El empleador podrá solicitar al Sindicato Obreros Pasteleros, Confiteros, Sandwicheros, Heladeros, Pizzeros y Alfajoreros de Rosario y de la Segunda Circunscripción, el personal que necesite, el cual deberá estar plenamente capacitado para desempeñarse en la función que deba desempeñar.

Artículo 15 - PRESERVACIÓN DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES: 15.1 El empleador deberá proveer al trabajador de los elementos de seguridad necesarios determinados por la autoridad

de aplicación y/o por las exigencias de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo para el adecuado desempeño de sus funciones.

15.2 El empleador deberá respetar las condiciones de seguridad que resulten convenientes a los fines de velar por la salud e integridad psico-física del trabajador.

15.3 La falta de utilización por parte del dependiente de los elementos de seguridad suministrados por el empleador constituye falta grave de sus deberes y lo hace responsable exclusivo de las consecuencias que dicha omisión origine.

Artículo 16 - TAREAS EN LUGARES HUMEDOS: A los obreros que realicen tareas en lugares que se consideren húmedos, el empleador les proporcionará botas y delantales protectores y a los que realicen limpieza de cámaras frigoríficas, se los dotará del equipo protector adecuado y guantes.

Artículo 17 - PRIMERO AUXILIOS: 17.1 La empleadora colocará en los lugares de trabajo un botiquín con todos los elementos indispensables para prestar los primeros auxilios y, en caso de accidente, dispondrá el traslado del trabajador hasta el lugar más adecuado para su atención médica.

17.2 Los gastos de atención de las emergencias médicas ocurridas en el lugar y en ocasión del trabajo estarán a cargo del empleador.

17.3 En los establecimientos en que se desempeñaren más de ciento cincuenta (150) trabajadores, la empleadora deberá habilitar una sala de primeros auxilios con la infraestructura establecida en la Ley de Higiene y Seguridad Industriales.

Artículo 18 - BANQUETAS: En todos los establecimientos donde hubiere cajeros/as, empaquetadores/as, envasadores/as y envolvedores/as, la empleadora proveerá a cada uno de ellos una banqueta, pudiendo realizar las tareas parados, sentados o semisentados, según comodidad del trabajador y necesidades del puesto de trabajo, siempre que no obstaculice su mejor desempeño en la tarea asignada.

Artículo 19 - BEBEDEROS: El empleador colocará bebederos o aparatos similares en el establecimiento, para que el trabajador pueda beber agua fresca durante su jornada laboral.

Artículo 20- BAÑOS Y VESTUARIOS: 20.1 En los establecimientos industriales comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo la empleadora dispondrá de vestuarios y baños en los que deberá instalar retretes, duchas de agua caliente y fría, lavados, mingitorios y bidets o similares, conforme lo dispuesto por la Ley de Higiene y Seguridad Industriales y su decreto reglamentario.

20.2 A cada trabajador se le asignará un (01) armario, para guardar sus ropas y efectos personales, siendo de su responsabilidad la seguridad de lo guardado.

20.3 Deberán disponerse instalaciones por separado para el personal masculino y femenino.

20.4 Se considerará que las heladerías artesanales cumplen la exigencia precedente cuando cuenten con el permiso habilitante de la municipalidad o comuna a la cual pertenezcan.

Artículo 21 - UTILES Y ROPA DE TRABAJO: 21.1 El empleador proveerá a su personal de los útiles y herramientas que resulten necesarios para desarrollar el trabajo diario. También le proveerá diariamente de repasadores cuya limpieza estará a cargo del empleador.

21.2 Al personal de fabricación y laboratoristas: Se les proveerá de dos (02) sacos, dos (02) pantalones, dos (02) pares de zapatillas y dos (02) gorros.

21.3 Al personal de ventas femenino: Se le proveerá de dos (02) delantales y dos (02) pares de zapatillas.

21.4 Al personal de ventas masculino: Se le proveerá de dos (02) sacos o chaquetas y dos (02) pantalones.

21.5 Al personal de reparto: Se le proveerá de dos (02) sacos o chaquetas y dos (02) pantalones.

21.6 Al personal administrativo femenino: Se le proveerá de un (01) delantal o chaqueta por año al comienzo de cada temporada.

21.7 Al personal permanente se le hará entrega de dos (02) equipos de ropa, uno en el mes de enero y otro en el mes de julio de cada año.

21.8 Al personal temporario: Se le proveerá de dos (02) equipos de ropa dentro de los quince (15) días de haber iniciado su trabajo temporario.

21.9 Al personal que realice tareas en cámara frigorífica o en lugares húmedos deberá dotárselo de equipos protectores adecuados, debiendo proveérselo de dos (02) equipos de frío por año compuestos por: Dos (02) pares de medias para trabajar a baja temperatura, dos (02) pares de botas para frío, un (01) pasamontañas, un (01) polerón, guantes de lana o material adecuado (los que serán provistos de acuerdo al desgaste) cuyo uso será obligatorio durante el tiempo en que desarrollen dichas actividades. Estos equipos serán entregados al comienzo de la temporada.

21.10 La limpieza e higiene del equipo y ropa de trabajo estará a cargo del trabajador.

21.11 Es obligación del trabajador presentarse a trabajar con su ropa de trabajo debidamente lavada y planchada.

21.12 Su uso será obligatorio en horas de trabajo.

21.13 Una vez entregada, la ropa de trabajo pasa a ser de propiedad del trabajador, siendo su responsabilidad el cuidado y mantenimiento de la misma.

21.14 El empleador no responderá por la pérdida o extravío de la ropa de trabajo.

#### CAPITULO IV

#### DE LAS CATEGORÍAS Y REMUNERACIONES

#### Artículo 22 - CATEGORÍAS LABORALES:

Las categorías laborales que a continuación se enuncian, se corresponden con los agrupamientos que de forma genérica y sin exclusión, de obreros y empleados, contemplan las respectivas personerías gremiales de las entidades sindicales firmantes del presente convenio colectivo de trabajo.

#### 22.1 **Primera Categoría:**

22.1.1 Encargado de sección con personal a cargo en fabricación, venta o mantenimiento.

22.1.2 Maestro con personal a cargo.

22.1.3 Personal con título habilitante que realice efectivamente trabajos de programación o modificación de sistemas de computación para el empleador.

22.1.4 El salario básico se establece en la suma de pesos dos mil trescientos sesenta y seis con 68/100 (\$ 2.366,68)

**22.2 Segunda Categoría:**

22.2.1 Oficiales con o sin personal a cargo.

22.2.2 Vendedor/a

22.2.3 Chofer que además realice facturación, venta y cobranza.

22.2.4 Chofer de larga distancia (El reintegro de los gastos efectivamente realizados y acreditados con comprobantes no será considerado remuneración, de conformidad con lo establecido en el art. 6 de la Ley 24.241 y Decreto 849/96).

22.2.5 Administrativos "C" (tareas de responsabilidad)

22.2.6 Laboratoristas

22.2.7 El salario básico se establece en la suma de pesos dos mil noventa y uno con 70/100 (\$ 2.091,70)

**22.3 Tercera Categoría:**

22.3.1 Medios oficiales

22.3.2 Cajeros y/o encargados de heladería.

22.3.3 Administrativos "B" (tareas generales de oficina)

22.3.4 Encargado/a de envolvedores y/o empaquetadores.

22.3.5 Maestranza y/o comedor.

22.3.6 Chofer que además realice una de las siguientes funciones: Facturación, venta o cobranza.

22.3.7 El salario básico se establece en la suma de pesos un mil setecientos cuarenta y ocho con 20/100 (\$ 1.748,20)

**22.4 Cuarta Categoría:**

22.4.1 Repartidores y/o cadetes.

22.4.2 Envolvedores y/o empaquetadores.

22.4.3 Tareas de expedición

22.4.4 Peones generales.

22.4.5 Camaristas.

22.4.6 Preventistas.

22.4.7 Dependientes de heladerías.

22.4.8 Administrativos "A" (archivistas y/o recepcionistas).

22.4.9 El salario básico se establece en la suma de pesos un mil quinientos dos con 77/100 (\$ 1.502,77)

**22.5 Aprendices:**

22.5.1 Trabajadores comprendidos entre los catorce (14) años de edad cumplidos y dieciocho (18) años de edad sin cumplir.

22.5.2 Se regirán por las disposiciones laborales de fondo vigentes.

22.5.3 El salario básico se establece en el equivalente a una jornada de seis (06) horas diarias y treinta y tres (33) semanales de la cuarta categoría.

Artículo 23 - POLIFUNCIONALIDAD: Dentro de cada categoría el empleador podrá encomendar al trabajador que realice cualquiera de las funciones comprendidas en la misma, siempre que para la realización de dicha tarea no se requiera una capacitación adicional o especial.

Artículo 24 - REPARTIDORES: 24.1 El repartidor es el auxiliar de ventas que tiene a su cargo el reparto, entrega y cobranza de las mercaderías en el domicilio que el empleador le asigne.

24.2 Deberá conducir la mercadería a su destino con prontitud y responsabilidad, evitando peligros excesivos e itinerarios de mayor circulación, cumpliendo la legislación de tránsito vigente, exigiéndosele contar con cobertura de seguro de responsabilidad civil contra terceros contratado en compañía aseguradora autorizada por la Superintendencia de Seguros de la Nación y debiendo entregar mensualmente al empleador copia del recibo de pago de la prima del mes en curso.

24.3 Cuando no sea necesario o posible efectuar el reparto de mercaderías fuera del establecimiento durante la jornada laboral, el empleador podrá asignar al repartidor tareas generales en cualquier puesto de trabajo para el que se encuentre calificado, percibiendo en tal caso sus haberes sin modificación y conforme su categoría.

24.4 El repartidor que utilice vehículo propio para el transporte y entrega de las mercaderías percibirá la suma de pesos ciento treinta con 69/100 (\$ 130,69) en concepto de amortización de vehículo, seguro y combustible. Esta suma, que compensa la disminución del valor del vehículo por el uso del mismo a favor del empleador, no reviste carácter remuneratorio ni se encuentra sujeta a aportes y contribuciones de la Seguridad Social, de conformidad con lo dispuesto por el art. 1, inc. c), del Decreto 849/96 y será abonada mensualmente conjuntamente con los haberes de dicho mes.

24.5 Los siniestros, roturas y desperfectos que se produzcan con/en el vehículo utilizado para el reparto y todo gasto que con tal motivo se origine se hallan a exclusivo cargo del propietario del vehículo.

Artículo 25 - PREVENTISTAS: 25.1 El preventista es el auxiliar de ventas que realiza visitas a los clientes que el empleador le indique a fin de verificar el stock de mercaderías que tengan en existencia, las necesidades de reponer las mismas, solicitar y brindar información sobre los productos vendidos, informar al cliente sobre nuevos productos y/o eventuales promociones, etc.

25.2 El empleado que utilice vehículo propio para el desempeño de tareas de preventa, percibirá la suma de pesos ciento treinta con 69/100 (\$ 130,69) en concepto de amortización de vehículo, seguro y combustible. Esta suma, que compensa la disminución del valor del vehículo

por el uso del mismo a favor del empleador, no reviste carácter remuneratorio ni se encuentra sujeta a aportes y contribuciones de la Seguridad social, de conformidad con lo dispuesto por el art. 1, inc. c), del Decreto 849/96 y será abonada mensualmente conjuntamente con los haberes de dicho mes.

25.3 El preventista deberá cumplir con las visitas encomendadas por el empleador con la frecuencia que éste le indique, evitando peligros excesivos, itinerarios de mayor circulación y cumpliendo la legislación de tránsito vigente, exigiéndosele contar con cobertura de seguro de responsabilidad civil contra terceros contratado en compañía aseguradora autorizada por la Superintendencia de Seguros de la Nación y debiendo entregar mensualmente al empleador copia del recibo de pago de la prima del mes en curso.

25.4 Los siniestros, roturas y desperfectos que se produzcan con/en el vehículo utilizado para la preventa y todo gasto que con tal motivo se origine se hallan a exclusivo cargo del propietario del vehículo.

Artículo 26 - CATEGORIZACIÓN DEL PERSONAL: 26.1 El personal que desempeñe en forma habitual alguna de las tareas de producción encuadradas en Primera, Segunda o Tercera Categorías de este Convenio Colectivo de Trabajo será categorizado de la siguiente forma:

26.1.1 En las heladerías manuales artesanales o semiautomáticas:

26.1.1.1 Cocina, saborización y limpieza química: Un (01) medio oficial por turno.

26.1.1.2 Máquina fabricadora de helados y llenadora de envases: Un (01) medio oficial por turno.

26.1.2 En las heladerías industriales automáticas o semiautomáticas:

26.1.2.1 Cocina, saborización y limpieza química: Un (01) oficial por turno.

26.1.2.2 Máquina fabricadora de helados y llenadora de envases: Un (01) medio oficial por turno.

26.1.2.3 Glacier con freezer, túnel y empaquetadora: Un (01) oficial por turno.

26.1.2.4 Palitera y/o vasitera, paralelas o juntas: Un (01) oficial por turno.

26.1.2.5 Depósito de almacén, planchada, expedición y cámara fría: Un (01) oficial y/o encargado por turno.

26.1.2.6 Mantenimiento: Un (01) oficial por turno.

26.2 Según las necesidades de producción el empleador podrá, en forma temporal, asignar al trabajador en un puesto de trabajo o función comprendida en una categoría superior a la que reviste, sin que ello implique obligación del empleador de otorgarle la mayor categoría en forma definitiva.

26.2.1 Si para cubrir las necesidades extraordinarias de producción el empleador asignara al trabajador para realizar una función comprendida en una categoría superior a la que reviste, el trabajador percibirá, además de la remuneración correspondiente a su categoría, un adicional denominado "por función superior" liquidado sobre las horas efectivamente trabajadas en superior categoría y equivalente a la diferencia que exista entre la remuneración

correspondiente a la categoría que reviste y hasta alcanzar el básico correspondiente a la tarea encuadrada en superior categoría que hubiera realizado.

Artículo 27 - REMUNERACIONES: 27.1 En cuanto al monto de las remuneraciones se estará a lo establecido para cada categoría en el presente Convenio Colectivo o a lo que en el futuro establezca el Gobierno Nacional o la Autoridad Competente.

27.2 El monto de las remuneraciones establecido para cada categoría en el presente Convenio Colectivo de Trabajo se ha determinado para una jornada laboral de siete (07) horas diarias y treinta y nueve (39) horas semanales.

27.3 Para determinar el monto de las remuneraciones a una jornada laboral inferior o superior a la establecida en el punto 27.2 precedente, el básico de cada categoría establecido en este Convenio Colectivo se dividirá por el divisor ciento setenta y cinco (175) a fin de obtener el valor hora a multiplicar por la cantidad de horas de la jornada de cada trabajador.

Artículo 28 - ANTIGÜEDAD: Todos los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo gozarán de la siguiente bonificación mensual por antigüedad:

28.1 A partir del mes diecinueve (19) y hasta el mes sesenta (60): El tres por ciento (3%) mensual.

28.2 A partir del mes sesenta y uno (61) y hasta el mes ciento veinte (120): El seis por ciento (6%) mensual.

28.3 A partir del mes ciento veintiuno (121) y hasta el mes ciento ochenta (180): El diez por ciento (10%) mensual.

28.4 A partir del mes ciento ochenta y uno (181) en adelante: El quince por ciento (15%) mensual.

Artículo 29 - ASISTENCIA PERFECTA: 29.1 Por asistencia perfecta se abonará la suma de pesos ciento cuarenta y dos con 01/100 (\$142,01) mensuales.

29.2 Para ser acreedor a este beneficio, el trabajador debe haber asistido a sus tareas sin haber faltado un solo día.

29.3 No se computará como falta que produce la pérdida de este premio únicamente la inasistencia causada por paro de actividades al cual adhiera la entidad gremial signataria del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 30 - PAGO DE HABERES: El pago de haberes mensuales, quincenales y del sueldo anual complementario se efectuará dentro de los primeros cuatro (4) días hábiles del mes o quincena siguientes, conforme la legislación vigente.

Artículo 31 - HORAS SUPLEMENTARIAS: La base de cálculo para el pago de horas extras incluirá el salario básico del mes en que se realizaren, con más los adicionales remuneratorios que correspondiere percibir en dicho mes.

Artículo 32 - DEL SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO EN LAS PEQUEÑAS EMPRESAS: 32.1 Las pequeñas empresas, conforme caracterización definida por el artículo 83 de la Ley 24.467, a cuyo personal no temporario resulten aplicables las disposiciones de este Convenio Colectivo de

Trabajo, podrán abonar el sueldo anual complementario establecido por la Ley 23.041 en tres (03) cuotas y según las siguientes pautas:

32.2 El sueldo anual complementario será pagado conforme lo habilita el Decreto Reglamentario de la Ley 24.467.

32.3 Las cuotas vencerán los días treinta (30) de abril, treinta y uno (31) de agosto y treinta y uno (31) de diciembre de cada año.

32.4 El importe a abonar en las dos primeras cuotas cuatrimestrales será igual a la cuarta parte (1/4) de la mejor remuneración mensual devengada en dicho lapso, siendo la última equivalente a dos cuartas partes (2/4).

32.5 Las empresas que opten por este desdoblamiento deberán notificarlo a todo su personal antes del día uno (01) de abril de cada año.

## CAPITULO V

### JORNADA LABORAL - CREDITO HORARIO - FRANCO

#### Artículo 33 - JORNADA DE TRABAJO:

Las empresas podrán establecer jornadas de trabajo de distintas extensión, conforme la modalidad operativa que cada una de ellas desarrolla. Las remuneraciones establecidas en el presente convenio colectivo de trabajo se entienden establecidas para una jornada de treinta y nueve (39) horas semanales, correspondiendo el incremento proporcional a la misma, según corresponda en virtud de la extensión de la jornada en aplicación en cada empresa.

33.1 La jornada de trabajo podrá determinarse en treinta y nueve (39), cuarenta y cuatro (44) o cuarenta y ocho (48) horas semanales, según las necesidades del establecimiento y/o de la sección del mismo, a cumplimentarse en turnos que pueden abarcar los días sábados, domingos o feriados, y/u horario nocturno, puesto que la actividad que se regula en este Convenio Colectivo de Trabajo se desarrolla habitual y principalmente en dichos días.

33.2 La jornada de trabajo se cumplirá normalmente en horario corrido. Cuando la jornada se desarrolle en turnos separados o discontinuos, la interrupción entre los mismos no podrá ser inferior a tres (3) horas entre ambos turnos.

33.3 El trabajo realizado en horario nocturno se cumplirá con arreglo a lo establecido en el artículo 200 del régimen de contrato de trabajo.

33.4 El empleador se encuentra facultado para programar, distribuir y/o modificar los turnos y jornadas de trabajo según las necesidades de cada establecimiento y en ejercicio de las facultades y con las condiciones que establece el art. 66 de la L.C.T., debiendo notificar al trabajador el cronograma de turnos a cumplimentar por éste en forma fehaciente y con una antelación no inferior a los siete (7) días.

La habilitación convencional establecida se corresponde con la necesidad de brindar condiciones de adaptabilidad a las empresas en virtud de la marcada estacionalidad de la demanda de su producción y a las variaciones que la misma experimenta en orden a cuestiones climáticas y económicas. Dicha habilitación permite el sostenimiento de niveles de empleo

aceptables a lo largo del ciclo alto de la temporada, no considerándose un ejercicio abusivo del ius variandi generar las condiciones de adaptabilidad establecidas.

Los turnos de treinta y nueve (39), cuarenta y cuatro (44) o cuarenta y ocho (48) horas semanales pueden superar las ocho (8) horas diarias de trabajo, siempre que su implementación contemple el descanso del trabajador durante doce (12) horas corridas entre jornada y jornada y el descanso semanal de treinta y seis (36) horas corridas como mínimo.

33.5 Las jornadas laborales que rigen en los contratos de trabajo celebrados con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia de la presente Convención Colectiva podrán mantenerse en treinta y nueve (39) horas semanales y siete (7) horas diarias, o bien extenderse a cuarenta y cuatro (44) o cuarenta y ocho (48) horas semanales en turnos implementados según las disposiciones precedentes, abonándose en este caso la remuneración que corresponda a la mayor cantidad de horas trabajadas y la categoría que revista el trabajador según las escalas salariales del presente Convenio Colectivo.

33.6 Dadas las particulares características de la demanda de los productos elaborados por las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo de trabajo, en relación a la estacionalidad de sus productos, en caso de resultar necesarios los feriados podrán ser trabajados o no a criterio del empleador, debiéndose en materia de salarios y de francos estarse a lo establecido en el artículo 166 del régimen de contrato de trabajo.

33.7 Las horas de trabajo en exceso de las jornadas máximas implementadas en el establecimiento de acuerdo a lo estatuido en el punto 33.4 precedente, devengarán un franco compensatorio horario sin recargo salarial a favor del trabajador, que podrá acumularse para su otorgamiento como un día de descanso vacacional y/o efectivizarse su pago a la finalización de la temporada de conformidad con lo establecido en el artículo relativo a francos compensatorios.

33.8 Podrá contratarse personal para prestar funciones temporarias o permanentes durante un determinado número de horas diarias, semanales o mensuales, inferiores a las dos terceras (2/3) partes de la jornada normal de la actividad, conforme lo establecido en el art. 92 ter de la Ley de Contrato de Trabajo, gozando de la prioridad establecida en el inc. 5 de dicho artículo.

33.9 En todo lo que no esté previsto en el presente Convenio Colectivo de Trabajo resultarán de aplicación las disposiciones de la Ley 11.544, su decreto reglamentario y/o las normas que pudieren sustituir dichos textos legales.

Artículo 34 - REDUCCIÓN DE JORNADA DEL PERSONAL PERMANENTE: 34.1 Fuera de la temporada, el empleador podrá reducir la jornada laboral del personal permanente de todo el establecimiento o de algún sector del mismo hasta un cincuenta por ciento (50%) de su jornada habitual, con la consiguiente reducción proporcional de la remuneración, debiendo previamente comunicar tal decisión a la entidad sindical la cual podrá oponerse fundadamente a tal medida dentro de los cinco (05) días hábiles.

34.2 La implementación de la medida deberá notificarse también a la delegación de la Secretaría de Estado de Trabajo que corresponda al establecimiento.

34.3 El empleador deberá arbitrar los medios para garantizar que la reducción horaria se aplique en forma equitativa a la totalidad del personal permanente comprendido en la medida.

34.4 El empleador podrá implementar esta medida con las siguientes condiciones:

34.4.1 Que se aplique a personal permanente que cumpla jornada completa de trabajo.

34.4.2 Que no se aplique al personal que se encuentra en período de prueba.

34.4.3 Que se aplique exclusivamente en período en que no se hubiere dado comienzo ni extendido la temporada anual, de conformidad con lo establecido en el art. 11 del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 35 - CREDITO HORARIO: 35.1 En caso de resultar ocioso el cumplimiento integral de la jornada de trabajo del personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, el empleador podrá optar por implementar un sistema de crédito horario consistente en reducir la jornada laboral de dicho personal hasta un cincuenta por ciento (50%) de su jornada habitual sin modificación ni reducción alguna de los haberes a percibir por el trabajador.

35.2 En tal caso las horas no laboradas conformarán un crédito horario a favor del empleador y el importe que se abone por horas no laboradas que conforman el crédito horario será considerado pago anticipado de las horas a compensar.

35.3 El empleador podrá requerir la compensación del crédito horario dentro del año aniversario de su devengamiento y hasta un máximo de cuatro (4) horas diarias acumuladas a la jornada normal y habitual del trabajador, salvo que estuviere gozando de un día franco.

35.4 Si en ese período el empleador no ejerciere el derecho de requerir la devolución de horas no laboradas, se considerarán horas perdidas para la empresa.

35.5 El trabajador está obligado a compensar el crédito horario a favor del empleador mediante la efectiva prestación de tareas cuando éste se lo requiera y hasta completar el total de horas acreditadas a favor del empleador, las cuales serán distribuidas según las necesidades de la empresa y con la salvedad prevista en 35.3 in fine.

35.6 Los haberes a percibir por el trabajador durante el período en que preste tareas en compensación de horas no laboradas que generaron crédito horario, no incluirán adicional ni retribución alguna por tal causa.

35.7 Las horas de trabajo que se ejecuten como devolución o compensación de crédito horario no podrán ser consideradas como horas extraordinarias.

35.8 En cada ocasión en que se originara o se compensara (total o parcialmente) un crédito horario, se dejará constancia de ello en planilla o boleta que se confeccionará por duplicado (original para la empresa y duplicado para el trabajador), a suscribirse por el empleador y el trabajador según modelos que, como Anexos I y II, se considerarán parte integrante del presente artículo.

ANEXO I

BOLETA DE GENERACIÓN DE CREDITO HORARIO

Rosario,.....

Apellido y nombres del trabajador.....

Legajo - Ficha N° .....

Sección.....

Se deja constancia que en el día de la fecha el Señor ..... ha generado a favor de la empleadora la cantidad de ..... (.....) horas/minutos de CREDITO HORARIO de conformidad con lo establecido en el art. 35 del C.C.T.

Sello y firma de la Empresa Firma del trabajador

ORIGINAL (Empresa) - DUPLICADO (Trabajador)

ANEXO II

BOLETA DE COMPENSACIÓN DE CREDITO HORARIO

Rosario,.....

Apellido y nombres del trabajador.....

Legajo - Ficha N°.....

Sección.....

Se deja constancia que en el día de la fecha el Señor..... ha devuelto la cantidad de ..... (.....) horas/minutos A CUENTA/CANCELANDO el CREDITO HORARIO generado el día ..... , de conformidad con lo establecido en el art. 35 del C.C.T.

Observaciones: (Consignar saldo de horas/minutos adeudados según crédito horario original cuando se cancela parcialmente.)

Sello y firma de la Empresa Firma del trabajador

ORIGINAL (Empresa) - DUPLICADO (Trabajador)-

Artículo 36 - FRANCOS COMPENSATORIOS: 36.1 El personal gozará de un día y medio de franco semanal. Al diagramar los turnos el empleador deberá asegurar que el descanso compensatorio tenga una extensión mínima de treinta y seis (36) horas corridas. En el supuesto de trabajo por equipo o en turnos rotativos los descansos semanales se ajustarán dentro de cada ciclo tal como lo establece el régimen de contrato de trabajo.

36.2 La temporada se considera finalizada: a) Para el personal temporario: El día 01 de marzo de cada año o el día en que el empleador le comunique el vencimiento de su respectivo contrato si hubiere sido prorrogado; b) Para el personal permanente: El día 31 de mayo de cada año.

## CAPITULO VI

### VACACIONES - LICENCIAS - PERMISOS

Artículo 37 - VACACIONES: Los trabajadores permanentes comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo gozarán de un período mínimo de descanso anual remunerado, conforme a lo dispuesto por el art. 150 de la L.C.T.

37.1 Determinación del plazo: Para determinar la extensión de las vacaciones atendiendo a la antigüedad en el empleo, se computará como tal aquella que tendrá el trabajador al día 31 de diciembre del año que corresponda a las mismas.

37.2 Época de otorgamiento: El empleador podrá conceder vacaciones al personal no temporario en cualquier mes del año, previa autorización administrativa pertinente debiendo proceder en forma tal para que a cada trabajador le corresponda el goce de vacaciones por lo

menos en una temporada de verano cada tres períodos. [La homologación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, no implica en ningún supuesto, la autorización administrativa requerida.](#)

37.3 Desdoblamiento de la licencia anual ordinaria: Podrá fraccionarse el otorgamiento de la licencia anual ordinaria. Para que pueda optarse por el mismo el trabajador deberá contar con una antigüedad en el empleo superior a los cinco (05) años a los fines del cómputo de días de licencia anual.

37.4 Comunicación: La empresa deberá notificar al trabajador la fecha de inicio de la licencia anual ordinaria, con no menos de quince (15) días de anticipación al comienzo de la misma.

37.5 Liquidación de la licencia anual: La retribución correspondiente al período de licencia anual ordinaria deberá ser satisfecho a la iniciación del mismo y en forma íntegra, excepto cuando se opte por el fraccionamiento del período vacacional, en cuyo caso el pago se efectivizará a su iniciación en forma proporcional al goce de cada período.

37.6 Disposiciones de carácter general: Cuando ambos cónyuges trabajen en la misma empresa, tendrán derecho a coincidir en su período de vacaciones.

Artículo 38 - FERIADOS NACIONALES: 38.1 Las partes acuerdan que, con respecto a días feriados y no laborables se estará a lo dispuesto por la legislación en vigencia, aplicándose la Ley Nº 21.329 que establece los días feriados nacionales y no laborables, con las modificaciones introducidas por las leyes 24.445, 24.571, 24.757, 25.151 y 25.370; la Ley Nº 23.555 que traslada determinados feriados nacionales y la Ley Nº 24.254 que declara feriado nacional el día de cada año en que se efectúe el Censo Nacional de Población y Vivienda y/o las que a estas disposiciones legales modifiquen y/o sustituyan en el futuro.

38.2 Los trabajadores cuyo día de descanso coincidiera con un día feriado serán acreedores a un jornal más. 38.3 Cuando el día feriado nacional correspondiere a una celebración religiosa católica será considerado día hábil y laborable para los trabajadores que profesen religión judía o islámica (comprendidos en las leyes Nº 24.571 y Nº 24.757, respectivamente) y que opten por gozar de la licencia equivalente según la religión que profesen y de conformidad con lo dispuesto por las citadas disposiciones legales y la Ley Nº 25.151.

Artículo 39 - DIA DEL GREMIO: 39.1 Se establece el día doce (12) de mayo de cada año como día del gremio, fecha en la que se paralizarán las actividades de todos los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, debiendo ser el mismo remunerado por la empleadora.

39.2 Si dicho día coincidiera con el descanso normal del trabajador, la empleadora le abonará el jornal adicional correspondiente.

39.3 Si dicha fecha coincidiera con día sábado o domingo, la entidad sindical establecerá otro día como aniversario del gremio.

Artículo 40 - LICENCIAS ESPECIALES: Los empleadores concederán licencia remunerada a los trabajadores en los siguientes casos:

40.1 Por nacimiento de hijo: Dos (2) días corridos, uno de los cuales deberá ser día hábil (arts. 158, inciso a), y 160, L.C.T.).

40.2 Por nacimiento de hijo con síndrome de Down: La madre trabajadora tendrá derecho a seis (6) meses de licencia sin goce de sueldo desde la fecha de vencimiento del período de prohibición de trabajo por maternidad. Durante esta licencia, la trabajadora percibirá una asignación familiar cuyo monto será igual a la remuneración que ella habría percibido si hubiera prestado servicios, prestación que será percibida en las mismas condiciones y con los mismos requisitos que corresponden a la asignación por maternidad. Para gozar de esta licencia la trabajadora deberá comunicar fehacientemente al empleador el diagnóstico del recién nacido con certificado médico expedido por autoridad sanitaria oficial con una antelación no menor a quince (15) días de vencimiento del período de prohibición de trabajo por maternidad (Ley Nº 24.716)

40.3 **Por matrimonio: Diez (10) días corridos (art. 158, inciso b), L.C.T.)**

40.4 Por fallecimiento de cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio en las condiciones establecidas por la ley: Tres (3) días corridos, uno de los cuales deberá ser día hábil (arts. 158, inc. c) y 160 L.C.T.)

40.5 Por fallecimiento de hijos: Tres (3) días corridos, uno de los cuales deberá ser día hábil (arts. 158, inciso c), y 160 L.C.T.).

40.6 Por fallecimiento de padres: Tres (3) días corridos, uno de los cuales deberá ser día hábil (art. 158, inciso c), y 160 L.C.T.)

40.7 Por fallecimiento de hermano: Un (1) día, el cual deberá ser hábil (arts. 158, inc. d), y 160 L.C.T.)

40.8 Por fallecimiento de padres políticos y nietos: Un (1) día.

40.9 Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria correspondiente a planes oficiales o autorizados por organismo nacional o provincial competente, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario. El trabajador deberá acreditar ante el empleador haber rendido el examen mediante la presentación del certificado correspondiente expedido por la institución en la que curse los estudios (arts. 158, inc e), y 161 L.C.T.)

40.10 Por mudanza de vivienda: Un (1) día, el cual deberá coincidir con la efectiva mudanza del trabajador. A los efectos de su otorgamiento, el trabajador deberá solicitar la licencia al empleador con una antelación no inferior a diez (10) días. A los efectos de la percepción del salario correspondiente, el trabajador deberá acreditar en forma fehaciente su efectiva mudanza de vivienda. Este beneficio sólo puede ser utilizado una vez en el año aniversario.

40.11 Licencia especial deportiva: Su otorgamiento y pago se sujetan a las disposiciones de la ley Nº 20.596.

40.12 Bomberos voluntarios: Los trabajadores que simultáneamente presten servicios como bomberos voluntarios tendrán derecho a percibir los salarios correspondientes a las horas y/o días en que deban interrumpir su prestación habitual en virtud de las exigencias de dicho servicio público, ejercidas a requerimiento del respectivo Cuerpo de Bomberos, debiendo acreditar fehacientemente en cada caso ante el empleador su condición de integrante del

Cuerpo de bomberos voluntarios y a los efectos del cobro de los salarios caídos, testimoniar mediante certificado expedido por el Cuerpo en que prestaren servicios, la hora en que se produjo el llamado y la hora en que cesaron sus tareas en cada siniestro (Ley Nº 20.732). la actividad del bombero voluntario deberá ser considerada por su empleador como una carga pública eximiendo al bombero voluntario de todo perjuicio económico, laboral o conceptual, que se derivaran de sus inasistencias o llegadas tarde en cumplimiento de su misión justificadas formalmente (Ley Nº 25.054)

40.13 Donante de sangre: Veinticuatro (24) horas que incluyen el día de la donación. Cuando ésta sea realizada por hemaféresis, se justificará la inasistencia laboral por el término de treinta y seis (36) horas (art. 47, inciso c), Ley Nº 22.990).

40.14 Donante de órganos: Las inasistencias en las que incurra el dador con motivo de la ablación y/o sus consecuencias se registrarán por las disposiciones establecidas en el art. 208 de L.C.T. (art. 17 Ley Nº 24.193).

40.15 Citaciones por Tribunales o Secretaría Provincial del Trabajo: El trabajador tendrá derecho a no asistir a sus tareas durante el tiempo necesario para acudir a la citación, debiendo presentar ante el empleador la certificación extendida por la Secretaría del Juzgado o por el funcionario de la Secretaría de Trabajo actuantes con horario de citación y de finalización del trámite (arts. 1 y 2, Ley Nº 23.691).

40.16 Para realizar trámites personales y obligatorios ante autoridades nacionales, provinciales o municipales: El trabajador tendrá derecho a no asistir a sus tareas durante el tiempo necesario para realizar dichos trámites, siempre y cuando los mismos no pudieren ser efectuados fuera del horario normal de trabajo (art. 2, ley Nº 23.691).

40.17 Ciudadano de país limítrofe radicado en la Argentina que deba emitir su voto: Cuatro (4) días corridos que se imputarán a cuenta de la licencia anual correspondiente si reúne los requisitos establecidos por la L.C.T. para gozarla. A los efectos de gozar de esta licencia el trabajador debe solicitarla al empleador por escrito y con una antelación no menor de diez (10) días corridos a la fecha de realización de los comicios y acreditar la emisión del sufragio presentando al empleador el documento electoral expedido por la autoridad competente de su país de origen (Ley Nº 23.759 y Decreto Reglamentario Nº 2133/94).

40.18 Permiso gremial a favor de los delegados de personal: Los delegados de personal gozarán de un crédito mensual autorizado por la autoridad sindical de hasta una (01) jornada de trabajo para atender asuntos relacionados con su función gremial y, como máximo, de doce (12) días en el año. La asociación sindical debe notificar al empleador el requerimiento del delegado con una antelación no menor de veinticuatro (24) horas. A solicitud de la entidad gremial y por causas debidamente justificadas, el crédito mensual podrá ampliarse en hasta cuatro (4) jornadas laborales siempre que no superen el máximo anual previsto precedentemente, en cuyo caso la asociación sindical deberá notificar al empleador el requerimiento del delegado con una antelación no menor de diez (10) días.

40.19 El trabajador podrá solicitar, dos (02) veces por año aniversario, permiso especial de un (01) día cada vez, con una anticipación no inferior a quince (15) días, invocando motivo justificado, pudiendo compensar su ausencia dentro de los quince (15) días posteriores, caso contrario se le descontará el haber y se perderá el presentismo.

Artículo 41 - PREAVISO LEGAL, LICENCIA DIARIA, RENUNCIA AL PLAZO FALTANTE Y EXIMICION DE LA OBLIGACIÓN DE PRESTAR SERVICIOS:

41.1 Durante el período de preaviso otorgado por el empleador, el trabajador podrá solicitar a éste el goce de las dos (2) horas diarias de licencia que establece el art. 237 de la L.C.T. durante las dos primeras horas de su jornada laboral.

41.2 El trabajador podrá considerar extinguido el contrato de trabajo antes del vencimiento del plazo de preaviso, sin derecho a la remuneración por el período faltante de éste, pero conservando el derecho a percibir la indemnización por antigüedad o despido, debiendo comunicar su decisión al empleador mediante telegrama colacionado cursado personalmente por el trabajador o manifestación efectuada ante la autoridad administrativa del trabajo conforme lo establecido en el art. 236, párrafo 1º, de la L.C.T.

41.3 El empleador podrá relevar al trabajador de la obligación de prestar servicios durante el plazo de preaviso abonándole el importe de los salarios correspondientes, conforme lo establecido en el art. 236, párrafo 2º, de la L.C.T.

CAPITULO VII

RELACIONES LABORALES EN LA PEQUEÑA EMPRESA

Artículo 42 - AMPLIACIÓN DEL NUMERO DE TRABAJADORES: Amplíase a sesenta y cinco (65) el número de trabajadores definido en el segundo párrafo del punto a) del art. 83 de la **Ley 24.467**, para determinar comprendida a una empresa dentro del régimen de la pequeña empresa.

Artículo 43 - INDEMNIZACIÓN POR RESCISION ANTICIPADA DEL CONTRATO DE TRABAJO DE TEMPORADA EN LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA: Modifícase el pago del resarcimiento establecido por el art. 97 de la L.C.T. para el caso de despido sin causa de personal temporario antes del vencimiento del plazo de finalización de su respectivo contrato de temporada. El personal temporario de las pequeñas y medianas empresas que fuere despedido sin causa antes del vencimiento del plazo de finalización de su respectivo contrato de temporada será indemnizado por tal motivo de conformidad con lo establecido en los arts. 245 de la L.C.T. (indemnización por despido) y 233 (sustitutiva de preaviso cuando éste no se le otorgue) y tendrá derecho además a percibir el cincuenta por ciento (50%) del resarcimiento establecido en el art. 97 de la L.C.T.

CAPITULO VIII

RELACIONES SINDICALES Y BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 44 - BASE DE CALCULO PARA LAS RETENCIONES Y CONTRIBUCIONES: Para el cálculo de los aportes y contribuciones establecidos en los artículos 45, 46, 47 y 48 del presente Convenio Colectivo la base será el salario básico de convenio según la categoría y jornada de cada trabajador, excluidos presentismo, bonificación por antigüedad y/o cualquier adicional o

bonificación, excepto en el mes en que comience o termine la temporada, en que el aporte y la contribución se efectuarán tomando como base el salario básico de convenio según categoría y jornada de cada trabajador en forma proporcional a los días efectivamente trabajados en ese mes.

Artículo 45 - COLONIA DE VACACIONES: Para el mantenimiento, funcionamiento y ampliación de la Colonia de Vacaciones con que cuenta la Entidad Gremial, se establece que será obligación de parte de todos los trabajadores afiliados a ésta, como de la parte patronal, comprendidos en el presente convenio Colectivo de Trabajo, contribuir en forma mensual. El trabajador afiliado a la entidad gremial con el uno por ciento (1%) del sueldo básico de convenio colectivo y la patronal con el cero punto seis por ciento (0,6%) del salario de convenio colectivo de cada trabajador que tenga a su cargo, importes que serán depositados mensualmente en la cuenta corriente N° 20383/01 del Nuevo Banco de Santa Fe S.A. de la cual es titular el Sindicato, antes del día quince (15) del mes siguiente al que se hubiere devengado la remuneración o el primer día hábil siguiente si éste fuere feriado o inhábil. La retención que sobre el salario de los trabajadores habilita el presente artículo con el destino social establecido, debe entenderse practicada en concepto de cuota de solidaridad, conforme lo habilita el artículo 9 de la Ley 14.250 (texto según las modificaciones introducidas por su similar 25.250).

Artículo 46 - CONTRIBUCIÓN SINDICAL: El empleador retendrá a todo el personal comprendido en el presente convenio colectivo de trabajo y afiliado a la entidad gremial, en concepto de contribución sindical, el cuatro por ciento (4%) sobre los sueldos básicos de convenio colectivo que le corresponda a todo trabajador, en concepto de contribución para perfeccionamiento de la actividad profesional, ayuda solidaria y otorgamiento de becas, debiendo depositar los importes correspondientes en la cuenta corriente N° 21873/01 del Nuevo Banco de Santa Fe S.A. de la cual es titular el Sindicato, antes del día quince (15) del mes siguiente al que se hubiere devengado la remuneración o el primer día hábil siguiente si éste fuere feriado o inhábil.

Artículo 47 - CUOTA MUTUAL: 47.1 La empleadora contribuirá con el uno por ciento (1%) y retendrá a todos los trabajadores asociados a la Mutual infra mencionada y comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, en concepto de cuota mutual, el uno coma cinco por ciento (1,5%) sobre los salarios básicos de convenio colectivo, a los fines de la formación de un fondo especial para las prestaciones que la "Mutual 12 de Mayo" estatutariamente brinda a sus afiliados. Se aclara que las retenciones sólo corresponderá que se practiquen con arreglo a lo establecido por la Ley de Mutualidades 20.321.

47.2 Los importes correspondientes se depositarán en la cuenta corriente N° 44400165/44 del Banco de la Nación Argentina y/o Cuenta Corriente del Nuevo Banco de Santa Fe N° 64224/10 de la cual es titular la Asociación Mutual 12 de Mayo, antes del día quince (15) del mes siguiente al que se hubiere devengado la remuneración o el primer día hábil siguiente si éste fuere feriado o inhábil.

47.3 La administración de dichos fondos será responsabilidad exclusiva de la Mutual susodicha.

47.4 Los empleadores, sean personas físicas o socios de personas jurídicas, podrán gozar de los beneficios de la mutual previa afiliación a la misma.

Artículo 48 - CONTRIBUCIÓN EMPRESARIA: 48.1 Fijase una contribución a cargo exclusivo del empleador del dos por ciento (2%) de las remuneraciones de los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, la cual se deberá abonar exclusivamente en épocas de prestación efectiva de servicios.

48.2 Se depositará mensualmente en la cuenta corriente N° 39407/06 del Nuevo Banco de Santa Fe S.A., de la cual es titular el Sindicato signatario del presente, antes del día quince (15) del mes siguiente al que se hubiere devengado la remuneración o el primer día hábil siguiente si éste fuere feriado o inhábil.

48.3 Será obligatoria para todos los empleadores representados por la entidad empresaria signataria del presente Convenio Colectivo de Trabajo y comprendidos en su ámbito de aplicación, aún cuando sus disposiciones no resulten aplicables al personal de sus respectivos establecimientos por modificación del nivel de negociación de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III de la Ley 14.250 incorporado por Ley 24.250.

48.4 La entidad patronal designará un representante que podrá verificar el fiel cumplimiento del presente.

48.5 Del monto total de lo recaudado el cincuenta por ciento (50%) corresponderá a la entidad sindical y el cincuenta por ciento (50%) restante corresponderá a la entidad empresaria signataria del presente Convenio Colectivo.

48.6 Tales recursos serán destinados a prestaciones asistenciales, turismo, capacitación, medicamentos, actividades recreativas, deportivas, culturales, etc. que brinda la entidad sindical y a la promoción de la artesanía, laboratorio, actividades culturales, recreativas, etc. que presta la entidad empresaria signataria.

48.7 En caso de incumplimiento del presente artículo será la entidad gremial la encargada de iniciar las acciones legales correspondientes.

Artículo 49 - SUBSIDIO POR FALLECIMIENTO: 49.1 Para todo el personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo se establece el subsidio obligatorio por fallecimiento, por un capital uniforme de pesos cuatro mil cuarenta (\$ 4.040) por persona, cuya prima a cargo del empleador será mensualmente el uno por mil (1%) del monto establecido.

49.2 Este beneficio es independiente de cualquier otro régimen de previsión, seguro o subsidio que la empresa tenga en vigencia.

49.3 El subsidio de referencia será pagado antes del día quince (15) de cada mes o el primer día hábil siguiente si éste fuere feriado o inhábil y administrado por la entidad gremial, siendo ésta la encargada de su cobro y administración.

49.4 El monto de este subsidio se incrementará en el mismo porcentaje que se aumenten los salarios.

Artículo 50 - FORMULARIOS E INTERESES: 50.1 La entidad sindical proveerá los formularios de declaraciones juradas y boletas de depósitos para el cumplimiento de todo lo previsto precedentemente en materia de aportes y contribuciones.

50.2 La falta de pago en término de los aportes y contribuciones establecidos en los artículos precedentes generará intereses compensatorios y punitivos, conforme a las disposiciones legales vigentes.

Artículo 51 - CUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES DE LA SUPERINTENDENCIA DE SEGURO DE LA SALUD: Antes del día treinta (30) de cada mes posterior al pago de las remuneraciones, cada empleador deberá presentar en la sede de la entidad gremial, sita en calle Maipú 1171 de la ciudad de Rosario, la nómina del personal cotizante a la Obra Social y su grupo familiar, en el formulario o diskette que a tal fin proveerá la misma, conjuntamente con la boleta de depósito que acredite el pago de los importes previstos en los artículos 45 (aporte colonia vacaciones), 46 (contribución sindical), 47 (cuota mutual) y 48 (contribución empresaria), a fin de cumplimentar con las disposiciones de la Superintendencia de Seguro de Salud y cualquier otra que fuere pertinente.

Artículo 52 - FISCALIZACION: El empleador debe permitir el ingreso de los fiscalizadores e inspectores de la Obra Social, munidos de su correspondiente credencial emitida por el Consejo Directivo Nacional de la Obra Social, a los fines de la verificación del cumplimiento de las obligaciones establecidas por la Ley 23.660 y Decreto Reglamentario 576/93 y de conformidad con lo dispuesto por el art. 21 de dicho texto legal.

Artículo 53 - COMISION PARITARIA PERMANENTE: 53.1 Ambas partes convienen crear una Comisión Paritaria que estará integrada por tres (03) miembros titulares y dos (02) suplentes por cada parte y será presidida por el funcionario que designe el organismo de aplicación.

53.2 Al firmarse el presente Convenio Colectivo de Trabajo cada parte designará sus miembros titulares y suplentes pudiendo modificar tales designaciones previa comunicación fehaciente a la otra parte.-

53.3 Esta comisión Paritaria tendrá por objeto interpretar con alcance general el presente Convenio Colectivo de Trabajo y proceder, cuando fuere necesario, a la calificación del personal, en un todo de conformidad con lo establecido en la Ley Nº 14.250 modificada por la Ley Nº 25.250.

53.4 Asimismo, esta Comisión podrá intervenir, con carácter conciliatorio, en las controversias individuales originadas por la aplicación de este Convenio Colectivo de Trabajo. Esta intervención no excluye ni suspende el derecho de los interesados a iniciar directamente la acción judicial correspondiente.

Artículo 54 - ORGANISMO DE APLICACIÓN Y VIGILANCIA: El Ministerio de Trabajo de la Nación será el organismo de aplicación y vigilancia que velará por el cumplimiento del presente Convenio Colectivo de Trabajo, quedando las partes obligadas a la estricta observancia de las condiciones fijadas en el mismo.

FIRMADO

