



## CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

### RAMA ACOPIO

COMPRENDE:

**ACOPIADORES:** Federación de Centros y Entidades Gremiales de Acopiadores de Cereales

**COOPERATIVAS:** Confederación Intercooperativa Agropecuaria Coninagro Cooperativa Ltda.

**UNION RECIBIDORES DE GRANOS Y ANEXOS DE LA REPUBLICA ARGENTINA (URGARA)**

## CONVENCION COLECTIVA – RAMA ACOPIO

### EXORDIO

Dada la delimitación de ámbitos de aplicación personal acordada entre la UNION RECIBIDORES DE GRANOS Y ANEXOS DE LA REPUBLICA ARGENTINA (URGARA) y la FEDERACION ARGENTINA DE EMPLEADOS DE COMERCIO Y SERVICIOS (F.A.E.C.Y.S.) en Expediente 943.446/93 realizado ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación y por el cual se dirimieron en forma definitiva los conflictos de encuadramientos convencionales existentes entre ambas Entidades Gremiales, la cual fuera receptada en el antecesor del presente acuerdo convencional, (el CCT N° 259/95), las partes intervinientes detalladas en el artículo 1) manifiestan que la citada delimitación se mantiene en plena vigencia y se continúa en los acápites pertinentes del presente Convenio.

### Titulo I – Introducción

Artículo 1: **Partes Intervinientes:** Son partes intervinientes de la presente Convención colectiva de Trabajo, la UNION RECIBIDORES DE GRANOS Y ANEXOS DE LA REPUBLICA ARGENTINA (U.R.G.A.R.A.); la CONFEDERACION INTERCOOPERATIVA AGROPECUARIA CONINAGRO COOPERATIVA LTDA., y la FEDERACION DE CENTROS Y ENTIDADES GREMIALES DE ACOPIADORES DE CEREALES.

Artículo 2: **Vigencia Temporal:** La presente convención tendrá una vigencia en todas sus normas de dos años contados desde el día de su homologación. Sin perjuicio de ello, y conforme art. 6 ley 14.250 (t.o. decreto N° 108/88 y ley N° 25.250), las partes acuerdan que el convenio mantendrá su vigencia en todas sus partes en forma posterior a su vencimiento hasta tanto sea suscripta una nueva convención que la sustituya o reemplace.

Artículo 3: **Ámbito Territorial de Aplicación:** Todo el Territorio de la República Argentina.-

Artículo 4: **Personal Comprendido:** Las cláusulas de esta Convención serán de obligatoria aplicación para el personal comprendido en el régimen de categorías detalladas en el título II de la presente Convención estén o no afiliados gremialmente, y revistan como dependientes o jornalizados de empleadores de las distintas actividades granarias, sean estos últimos afiliados o no de las Cámaras empresarias signatarias de la misma.

**Título II – Condiciones Generales**  
**Capítulo I del Régimen de Categorías**

Artículo 5: A los fines de la calificación del personal, se establecen las siguientes categorías:

- a) **Encargado de Planta:** son los trabajadores con o sin título habilitante de Perito Clasificador de Granos, que tienen a su cargo el manejo y la operación de la Planta de Acopio.-
- b) **Recibidor y/o perito clasificador de Granos y/u Oleaginosas, Legumbres secas, Productos y Subproductos:** Son los Trabajadores que poseen título habilitante expedido por la autoridad administrativa correspondiente para realizar tareas de recepción y/o clasificación y/o acondicionamiento y/o lacrado y/o extracción de muestras en general mediante calador, sonda o cualquier otro elemento de extracción que se utilice en la actividad.-
- c) **Balancero:** Son los trabajadores que realizan el pesaje de granos, oleaginosos, legumbres secas, productos y subproductos, ya sea por sistema manual, electrónico, computarizado y/u otro método utilizado para el mismo fin. En el caso particular de las Cooperativas, que por su estructura su única actividad no sea la de acopiador de granos, se considerará al trabajador en la presente categoría siempre que cumpla las funciones antes mencionadas, en forma normal y habitual.-
- d) **Encargado de galpón y/o depósito:** Son los trabajadores que tienen a su cargo el mantenimiento y conservación de agroquímicos, semillas, granos, oleaginosas, productos o subproductos depositados en galpones.-
- e) **Auxiliares:** Son los trabajadores que realizan tareas no definidas en los incisos anteriores y cuya actividad se encuentra relacionada con la manipulación, almacenamiento y conservación de granos, oleaginosas, legumbres secas, productos y subproductos.-
- f) **Encargado de Laboratorio:** Son los trabajadores que tienen a su cargo el control y la dirección de laboratorios de análisis de muestras.-
- g) **Laboratorista:** Son los trabajadores con título habilitante que analizan muestras y determinan su calidad, condición y peso. Las empresas no quedan obligadas a cubrir los puestos de trabajo arriba enumerados, quedando librado al exclusivo criterio empresario la determinación del personal necesario.-

Artículo 6:) **Personal Excluido:** Se encuentra excluido de la presente convención el personal jerárquico y el que maneje información reservada.-

Artículo 7:) **Obligatoriedad de matrícula habilitante:** Se entiende que las entidades que actúen en la clasificación y/o entrega y/o recibo y/o certificación de granos y/o acopio y/o depósito de, oleaginosos, legumbres secas, productos y sub-productos de terceros, corresponderá que cuenten con personal que posea título y matrícula habilitante que acredite su idoneidad universitaria o administrativa.-

Artículo 8:) Las partes convienen que, ante el avance de las condiciones de trabajo o innovaciones tecnológicas que se producen periódicamente, la Comisión Negociadora de la Convención Colectiva, a fin de encontrar soluciones prácticas en los casos que eventualmente puedan plantearse, podrá crear nuevas categorías y escalas salariales, las que deberán guardar relación con las categorías y salarios vigentes y deberán ser incorporadas mediante procedimiento colectivo y homologación de la autoridad de aplicación.-

Artículo 9:) El personal comprendido en el artículo 5 podrá ser empleado en otras actividades distintas a su función específica. En tal caso su remuneración no podrá ser inferior a la que, por categoría, le corresponda. Si la tarea asignada tuviera mayor remuneración se le deberá reconocer la diferencia salarial cuando la duración de la tarea así lo justifique.-

Artículo 10:) Los trabajadores que revistan la categoría de Recibidores y/o Peritos Clasificadores de Granos, no estarán obligados a realizar tareas de carga y descarga de camiones y vagones, o a efectuar paleo de los granos durante el proceso de acondicionamiento, almacenaje y conservación de los mismos.-

Artículo 11:) Los trabajadores estarán obligados a realizar las tareas propias de sus categorías y calificación profesional conforme a la modalidad de cada zona y a la importancia y organización del establecimiento, prestando sus servicios con puntualidad, asistencia regular y dedicación adecuadas a las características de su empleo y los medios instrumentales que se le provean, observando todos aquellos deberes de fidelidad que deriven de la índole de las tareas que tenga asignadas.

Artículo 12:) En caso de igualdad de condiciones a juicio del empleador, este deberá preferir a los trabajadores de su propio personal para cubrir los cargos superiores, y al personal eventual o temporario para ocupar los cargos permanentes.-

Artículo 13:) Todo Trabajador cuyas tareas requieran título habilitante y matrícula de ejercicio, deberán exhibir su credencial profesional cuando le sea requerida por otro profesional. No exhibiéndola el perito que actúa en la entrega o recibo, podrá negarse a lacrar dejando debida constancia.-

Artículo 14:) Las personas que, integrando una sociedad presten a ésta toda su actividad o parte principal de la misma en forma personal y habitual con sujeción a las instrucciones o directivas que les impartan o pudieran impartírseles para el cumplimiento de tal actividad en tareas comprendidas en la presente Convención Colectiva, serán considerados trabajadores dependientes comprendidos en el régimen del presente. Exceptúase las sociedades de familia entre padres e hijos.-

Artículo 15:) El personal contratado por terceros con vistas a proporcionar sus servicios a las empresas será considerado en relación de dependencia directa de quien utilice sus servicios, siendo solidariamente responsables los terceros y la empresa del cumplimiento de las obligaciones emergentes de la relación laboral.-

## **Capítulo II – Jornada de trabajo**

Artículo 16:) La jornada legal de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y cinco semanales. Las pausas para descanso, almuerzo o merienda no incluyen la jornada laboral.-

Artículo 17:) En el supuesto que el trabajador labore horas suplementarias, el empleador deberá abonar cada hora con un recargo del cincuenta por ciento (50%) calculado sobre el salario habitual, si se tratare de días comunes, y del cien por cien (100%) en días sábados después de las trece horas, domingos y feriados. A los fines de realizar en cálculo del salario habitual se dividirá la remuneración mensual por veinticinco.-

Artículo 18:) Las empresas deberán fijar en lugares visibles las planillas con los horarios y descansos asignados a los trabajadores.-

Artículo 19:) Cuando el trabajador hubiera laborado los sábados después de las trece horas y/o los domingos, gozará de un descanso compensatorio de la misma duración el siguiente día hábil. Si dicho descanso no fuere otorgado por el empleador, el trabajador podrá hacer uso de ese derecho a partir del primer día hábil de la semana subsiguiente, previa comunicación formal al empleador efectuada con una anticipación no menos de veinticuatro horas. Si el compensatorio no fuere gozado, el empleador estará obligado a abonar el salario habitual con el cien por cien (100%) de recargo.-

Artículo 20:) Cuando un trabajador jornalizado haya sido convocado y por razones ajenas a su voluntad no fuere efectivamente ocupado, percibirá el jornal correspondiente, con todas las cargas adicionales, como si efectivamente hubiere trabajado.-

## **Capítulo III – Régimen de Antigüedad**

Artículo 21:) A todos los efectos legales y convencionales, se computará como tiempo de servicio en función de la antigüedad, el de la duración de la vinculación y el tiempo de servicio anterior, cuando el trabajador que habiendo cesado en su relación de dependencia por cualquier causa, reingresara a las órdenes del mismo empleador.-

Artículo 22:) El personal comprendido en la presente Convención Colectiva percibirá una retribución adicional por antigüedad en la relación laboral, a partir del tercer año de servicio sobre los salarios básico que reciba, conforme con la siguiente escala:

Con más de 3 y hasta 5 años de servicio: tres por ciento (3%) adicional.-

Con más de 5 y hasta 10 años de servicio: cinco por ciento (5%) adicional.-

Con más de 10 y hasta 15 años de servicio: diez por ciento (10%) adicional.-

Con más de 15 y hasta 20 años de servicio: quince por ciento: (15%) adicional.-

Con más de veinte y hasta 25 años de servicio: veinte por ciento (20%) adicional.-

Con más de 25 años de servicio: veinticinco por ciento: (25%) adicional.-

- a) El pago se justificará mediante la pertinente liquidación en el recibo de sueldos o jornales con imputación expresa a “adicional por antigüedad”.-
- b) El trabajador que cumpla los años de antigüedad requeridos para percibir el adicional o su incremento entre el primero y el quince del mes, percibirá el mismo a partir del día primero de ese mes. El que complete años de antigüedad después del día quince del mes, lo cobrará a partir del día primero del mes siguiente.-

#### **Capítulo IV – Insalubridad Higiene y Primeros Auxilios**

Artículo 23:) Serán considerados insalubres todos los trabajos que se realicen en ambientes determinados como tales, por la autoridad competente. Cuando se realicen trabajos insalubres, el horario se limitará conforme con la legislación vigente, con prohibición absoluta de trabajar horas suplementarias.-

Artículo 24:) Cuando se utilicen productos tóxicos para la conservación o desinfección de la mercadería deberá darse cumplimiento total o efectivo a las disposiciones vigentes sobre higiene y seguridad laboral, así como a las indicaciones específicas para el empleo de cada producto, en lo que hace al tiempo imprescindible para la manipulación o movimiento de la mercadería y los medios protectores adecuados para su aplicación.-

Artículo 25:) Cualesquiera de las partes signatarias de esta Convención Colectiva podrá solicitar a las restantes la constitución de una comisión “ad hoc” ante reclamos relativos a insalubridad o peligrosidad de tareas, la que se integrará con dos representantes de la parte Sindical y dos de la parte Empresarial.-

Artículo 26:) En cada planta o establecimiento se deberá mantener debidamente provisto un botiquín para efectuar los primeros auxilios en los casos de accidente o intoxicaciones más frecuentes en la actividad.-

#### **Capítulo V - Accidentes**

Artículo 27:) En caso de accidente de trabajo, el trabajador tendrá derecho a la percepción íntegra de sus haberes, desde el primer día de ocurrido el hecho, como si no hubiera interrupción de la prestación de servicios y hasta su alta o declaración de incapacidad parcial o total permanente en tanto supere el término de un año desde ocurrido el hecho. Los salarios pagados de acuerdo con lo previsto en el párrafo anterior, en ningún caso podrán descontarse de la indemnización que pudiera corresponder.-

#### **Capítulo VI – Provisión de Indumentaria y Útiles de Trabajo**

Artículo 28:) El empleador proveerá los útiles, materiales y demás elementos de trabajo destinados al normal cumplimiento de las tareas, como así también los

elementos necesarios para la seguridad y protección de la salud del personal. En estos casos, la provisión de equipos adecuados será obligatoria al igual que su uso. La empresa proveerá a su personal de un equipo de trabajo por año, consistente en pantalón y camisa, o mameluco, o guardapolvo, indistintamente.-

### **Capítulo VII – Día Del Recibidor**

Artículo 29:) El 20 de Setiembre de cada año, instituido como “Día Del Recibidor”, el personal comprendido en esta Convención se desempeñará normalmente como en los días hábiles, aplicándose en cuanto a la retribución de dicho día las normas legales y reglamentarias que rigen para los días feriados nacionales en que el dependiente preste servicios.-

### **Título III**

#### **Capítulo Unico - Bonificación Especial**

Artículo 30:) Los empleadores deberán otorgar a los trabajadores que se acojan al beneficio jubilatorio un subsidio no remuneratorio equivalente a dos meses de sueldo. Para tener derecho a este beneficio, el trabajador, deberá haberse desempeñado en la empresa durante un periodo mínimo de diez (10) años ininterrumpidos previo al cese.-

### **Título IV**

#### **Capítulo I – Licencias Ordinarias**

Artículo 31:) Todo el personal comprendido en la presente Convención Colectiva gozará el siguiente régimen de descanso anual ordinario remunerado:

- a) 14 días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco años.-
- b) 21 días corridos cuando la antigüedad mayor de cinco años no exceda de diez.-
- c) 28 días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de diez años no exceda de veinte.-
- d) 35 días cuando la antigüedad exceda de veinte años.-

#### **Capítulo II – Licencias Especiales**

Artículo 32:) El trabajador tendrá derecho a doce días corridos de licencia por casamiento con goce total de sus remuneraciones, en la fecha que el mismo determine. El trabajador tendrá derecho a un día sin pérdida de su remuneración, para trámites prematrimoniales.-

Artículo 33:) Le corresponderá al trabajador un día de licencia sin goce de remuneración por casamiento de hijos.-

Artículo 34:) El empleador otorgará al trabajador sin goce de remuneración hasta 30 días por año, por enfermedad del cónyuge, padres o hijos del mismo, que requiera necesariamente su asistencia personal. Tal circunstancia deberá ser debidamente acreditada.-

Artículo 35:) El empleador otorgará con goce de su remuneración tres días corridos de licencia por fallecimiento de padres, hijos, cónyuge o hermanos/as debidamente comprobado. Cuando estos fallecimientos ocurrieran a más de 500 kilómetros, se otorgará un día más de licencia, también paga, debiendo justificar el trabajador la realización de dicho viaje.-

Artículo 36:) El empleador otorgará con goce de remuneración, dos días corridos de licencia por nacimiento de hijo.-

Artículo 37:) El empleador otorgará, con goce total de remuneración, media jornada de licencia al trabajador cuando éste concurra a donar sangre, debiendo presentar la certificación fehaciente que acredite dicha circunstancia.-

Artículo 38:) El empleador otorgará la licencia necesaria, con goce total de su remuneración, al trabajador que por situaciones o emplazamientos personales con carácter de carga pública, deba comparecer ante reparticiones oficiales, debiendo presentar la certificación fehaciente que lo acredite.-

Artículo 39:) **Licencia para rendir exámenes:** Para rendir exámenes se otorgarán las licencias pagas que se detallan a continuación:

- a) Enseñanza media, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) por año calendario.-
- b) Enseñanza universitaria, tres (3) días corridos por examen, con un máximo de quince (15) días por año calendario.-

Artículo 40:) Para el cobro de la remuneración correspondiente a las licencias referidas en el artículo anterior deberá justificarse la rendición del examen mediante la certificación de la autoridad educacional correspondiente.-

## **Titulo V – Remuneraciones**

Artículo 41:) Quedan establecidos los salarios que a continuación se detallan de acuerdo a las siguientes categorías y conforme al acopio efectuado exclusivamente en el galpón, silo o planta de acopio en el que se desempeñe el personal:

Categoría	Salario mensual			
	Hasta 25 M Tns.	De 25 M a 50 M.Tns.	De 50 M. a 100 M.Tns	Más de 100M.Tn
<b>1) Encargado de planta</b>	\$ 842.-	\$ 876.-	\$ 909. -	\$ 1.000.-
<b>2) Recibidor o perito clas.</b>	\$ 842.-	\$ 876.-	\$ 909. -	\$ 1.000.-
<b>3) Encargado Lab.</b>	\$ 786.-	\$ 818.-	\$ 849. -	\$ 934.-
<b>4) Balancero</b>	\$ 676.-	\$ 718.-	\$ 771. -	\$ 848.-
<b>5) Laboratorista</b>	\$ 639.-	\$ 655.-	\$ 708. -	\$ 779.-
<b>6) Encargado de Galpón o Depósito</b>	\$ 639.-	\$ 655.-	\$ 708.-	\$ 779.-
<b>7) Auxiliar</b>	\$ 582.-	\$ 603.-	\$ 634.-	\$ 697.-

Sin perjuicio de la fecha de homologación del presente convenio, se deja constancia que la escala salarial que antecede entrará en vigencia a partir de los haberes que les corresponda percibir a los trabajadores encuadrados en la convención al mes de marzo de 2004.

Se aclara que la presente escala salarial incluye los aumentos dispuestos en el decreto 392/03 los que se incorporan al convenio colectivo. Para el caso de establecerse nuevos aumentos por parte del Estado Nacional –como remuneratorios- antes del mes de abril de 2004, la presente escala absorberá los mismos. De ocurrir en forma posterior se deberá adecuar la misma a las nuevas pautas que determine el Poder Ejecutivo Nacional.

Artículo 42:) Sin perjuicio de lo expuesto en el artículo precedente, las partes convienen crear una Comisión Salarial que se reunirá periódicamente para analizar la evolución de los salarios y su eventual ajuste durante la vigencia de esta Convención. Las actas que labre dicha Comisión serán sometidas a consideración de la autoridad competente y agregadas a la Convención Colectiva como parte integrante de la misma una vez homologadas. La Comisión salarial se reunirá dentro de los diez (10) días corridos de solicitado por cualesquiera de las partes.-

Artículo 43:) Las remuneraciones establecidas en la escala de artículo 41 tienen carácter de mínimas y básicas, y no modifican las mejores condiciones salariales convenidas en forma individual por acuerdo de partes.-

Artículo 44:) A los fines de establecer el jornal diario el sueldo mensual será dividido por veinticinco (25) y este resultado a su vez por ocho (8) para determinar el valor horario.-

## Titulo VI

### Ordenamiento de las relaciones gremiales

Artículo 45:) Las relaciones entre trabajadores y empleadores en los establecimientos donde **URGARA** tenga representación gremial, se ajustarán a las disposiciones legales vigentes que regulen la actividad Sindical.-

Artículo 46:) Los empleadores actuarán como agentes de retención de las cuotas o contribuciones que los trabajadores comprendidos en esta Convención deban pagar a **URGARA** y a su Obra Social, en los términos y condiciones establecidas en la legislación vigente.-

Artículo 47:) **Comisión Paritaria De Interpretación:** Se crea una Comisión Paritaria de Interpretación con jurisdicción en todo el territorio Nacional que tendrá asiento en la Ciudad de Buenos Aires. Estará integrada por igual número de representantes de la parte Empresaria y de la parte Sindical. Ambas partes, podrán nominar los asesores que consideren necesarios. Podrá ser presidida por un funcionario del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, si así lo requiere alguna de las partes. Tendrá a su cargo la fiscalización del cumplimiento del presente Convenio, como asimismo la solución de cualquier divergencia de carácter laboral que pudiere producirse. Es el órgano de interpretación y aplicación, siendo sus resoluciones de aplicación obligatoria para los casos similares que se pudieran plantear.-

Artículo 48:) **Autoridad de Aplicación:** El Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social, será la autoridad de aplicación y control del cumplimiento de la presente Convención Colectiva de Trabajo, quedando las partes y los trabajadores y empresas que representan obligadas a su cumplimiento.-

Artículo 49:) **Concurrencia de Beneficios:** En caso de concurrencia de dos (2) o más beneficios similares, se aplicará únicamente el más favorable al trabajador.-

### Capítulo de la Pequeña y Mediana Empresa De La Rama Acopio y Cooperativas

Artículo 50:) **Representatividad:** “ De conformidad a lo establecido en el artículo 101 de la Ley 24.467, las partes signatarias del presente reconocen que dentro de las entidades que representan al sector empleador en el presente convenio, se encuentra debidamente representada la pequeña y mediana empresa, para la cual se reglamenta el correspondiente capítulo.

Artículo 51:) **Pequeña Empresa – Pautas:** A los efectos de considerar Pequeña Empresa del Sector Acopio de Cereales y delimitar el ámbito de aplicación del presente capítulo se acuerdan las siguientes pautas:

- a) Que el plantel de trabajadores de la empresa no supere los 90 trabajadores (Art. 83 ley 24.467 )
- b) Que su facturación anual (excluido el I.V.A.) no supere la cantidad de pesos cuatro millones (\$ 4.000.000) anuales, tomándose en consideración para el inicio el ejercicio contable del año 2002.
- c) Para la determinación del plantel máximo de trabajadores, sólo se computarán los permanentes y no se tendrán en consideración los eventuales y/o por jornal. El plantel de trabajadores para dicho cálculo será el existente al 30 de junio de 2003 (Art. 83 “b” de la Ley 24.467.) La entidad sindical podrá exigir anualmente declaración jurada de ventas anuales y listado de personal de las empresas que se encuentren en el presente capítulo, a fin de evitar incorporaciones erróneas y situaciones de práctica desleal entre los mismos empleadores.-

Artículo 52:) **Periodo de Prueba:** Las empresas comprendidas en éste capítulo podrán efectuar contrataciones de personal a prueba por un período de hasta seis (6) meses. Para el supuesto de trabajo de temporada, el plazo otorgado no podrá acumularse entre una temporada y la siguiente, debiendo considerarse como período de prueba el realizado en forma ininterrumpida, siendo de aplicación a posteriori la normativa específica del presente convenio colectivo y lo dispuesto por la Ley de Contrato de Trabajo. Sin perjuicio de las exenciones otorgadas por el art. 92 bis de la normativa legal, los empleadores deberán efectuar por dicho personal los aportes y contribuciones previstos en el presente Convenio, Contribución para extensión social, cultural y capacitación (Art.55) y en el caso específico la cuota Sindical (Art. 57) de los trabajadores afiliados al Gremio por el tiempo que dure la vinculación del trabajador con la empresa.-

Artículo 53:) **Aguinaldo:** “El sueldo Anual Complementario podrá abonarse hasta en tres (3) períodos o épocas del año calendario, sin que la modalidad de pago de un año implique precedente para otros subsiguientes. Los períodos comprenderán por cuatrimestre, es decir el primero al 30/04, el segundo al 31/08 y el tercero al 31/12. Si vencido el primer semestre del año calendario la empresa no hubiere abonado ningún período, se entenderá que ha desistido de aceptar la presente modalidad, debiendo cumplimentar su obligación conforme lo establece la Ley de Contrato de Trabajo.-

Artículo 54:) **Capacitación:** Los trabajadores de Pequeñas Empresas, tienen derecho a recibir del empleador la capacitación necesaria para su progreso o crecimiento profesional. Dicha capacitación podrá impartirse en la propia empresa, en escuelas de terceros o mediante enseñanza teórica-práctica que se imparta en la organización empresaria pertinente (Art. 96 Ley 24.467).-

## **BENEFICIOS SOCIALES AL TRABAJADOR**

Artículo 55): **Contribución para extensión social, cultural y capacitación:** Tomando en consideración que la Entidad gremial firmante del presente presta un efectivo servicio de representación, capacitación, actualización y atención de los intereses particulares y generales de los trabajadores del sector, abstracción

hecha de que los mismos sean o no afiliados a la Organización Sindical, atento la labor de defensa de la actividad de los Peritos Clasificadores o Recibidores de granos, oleaginosas, legumbres secas, semillas, productos y subproductos, así como la de los afines a la profesión incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo (Encargado de Planta, Balancero, Auxiliares, Encargado de Laboratorio, Laboratoristas, Encargado de Galpón o Depósito), ambas partes coinciden en la necesidad de arbitrar medios idóneos, económicos y humanos para propiciar la elevación cultural, educativa, de asesoramiento técnico y método de capacitación profesional de los trabajadores que se desempeñan bajo la órbita del presente Convenio de Trabajo.

Por ello y siendo consientes las partes de la necesidad de un trabajo mancomunado entre el sector gremial y el empresarial que redundará en beneficio mutuo, se establece una contribución convencional mensual consistente en el dos por ciento (2%), calculados sobre el sueldo básico convencional de la categoría que revista el personal comprendido en este Convenio, siendo a cargo de los empleadores el uno por ciento (1%) y a cargo de los trabajadores dependientes o jornalizados, sean o no afiliados a la Entidad Gremial el uno por ciento (1%) restante. Dichas sumas serán destinadas a solventar actividades de capacitación profesional, extensión cultural, social y recreativas a todos los dependientes del sector empresarial firmante incluidos en la actividad conforme al artículo 41) del presente.

Esta contribución deberá depositarse en las instituciones bancarias que la U.R.G.A.R.A. designe para tal fin, en cuenta recaudadora a su nombre y orden, hasta el día 15 del mes siguiente a aquel en que se hayan o se debieran haber devengado las remuneraciones correspondientes, en la boletas de depósito que distribuirá la Entidad Gremial a su cargo.

Para el caso de mora o incumplimiento por parte del sector empresarial a la presente obligación de contribución y retención a sus dependientes, la U.R.G.A.R.A. podrá exigir su cumplimiento, previo relevamiento y procedimiento de rigor, en los términos y alcances de la ley 24.642.

Dicha contribución es totalmente ajena a los aportes y contribuciones que surjan de otras disposiciones de las Leyes de Obras Sociales, así como la que pudiera corresponder por la afiliación sindical de los trabajadores.

Artículo 56): El sector empresarial podrá velar por el correcto funcionamiento de la presente contribución, solicitando a la Entidad gremial los informes y aclaraciones que pudieran corresponder a la aplicación de los objetivos enunciados en el artículo anterior.

## **DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 57:.) **Retención de las Cuotas Sindicales al personal afiliado a URGARA:** Los empleadores procederán a retener a todo el personal dependiente o jornalizado, afiliado a la Institución Gremial el 2% (dos por ciento) del total de remuneraciones en concepto de cuota sindical (en la que se encuentra incluido el beneficio de turismo) actuando como agentes de retención de la misma, la que deberán depositar del 1º al 15 de cada mes mediante boleta

de depósito bancaria en las cuentas corrientes que a tales fines posee la organización Sindical y que indicara a la entidad empresaria para este efecto.- Para el caso de mora o incumplimiento por parte del sector empresarial a la presente obligación de retención a sus dependientes y depósito en la cuenta sindical, la U.R.G.A.R.A. podrá exigir su cumplimiento, previo relevamiento y procedimiento de rigor, en los términos y alcances de la ley 24.642.

Los empleadores sólo podrán suprimir dicha retención una vez que el afiliado se lo comunique a la empresa con acreditación de haber cumplido con la obligación legal de notificar por medio fehaciente la decisión de renunciar a la Entidad Gremial.

Los empleadores deberán comunicar mensualmente a Entidad Gremial la nómina del personal afiliado por el que han efectuado retenciones y las modificaciones que pudieren plantearse con el procedimiento indicado en el párrafo precedente.-

En caso de establecerse modificaciones al porcentaje fijado en el presente artículo o la creación de adicionales o excepciones, dispuestos por el Órgano Máximo de la Entidad Sindical, los empleadores deberán ajustarse a las mismas, una vez que la misma sea aprobada y publicada por parte de la autoridad administrativa de aplicación.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 58:) A efectos de normalizar el efectivo contralor del personal afiliado a la **U.R.G.A.R.A.** por cada empresa del sector, la Entidad Sindical enviará a cada empresa listados del personal que figuran como afiliados a la Institución, a efectos que se proceda a las retenciones previstas de cuota Sindical. De existir alguna baja en los registros de la empleadora por parte de algún dependiente de la misma y no asentada en los registros de la Entidad Gremial, se le deberá informar al trabajador renunciante que deberá cumplimentar el procedimiento estatutario de comunicar su decisión de dejar sin efecto su afiliación.

Sin perjuicio de ello, la **U.R.G.A.R.A.** notificará mensualmente cada alta que se produzca en cada empresa en el supuesto de la afiliación de nuevos trabajadores.-

Artículo 59:) A partir de la sanción del presente, y atento lo resuelto por los Cuerpos Orgánicos de la **URGARA** se deja sin efecto la retención del uno por ciento (1%) a los trabajadores afiliados al Sindicato, como correspondiente al Adicional Farmacia, atento que dicho beneficio se encuentra a cargo exclusivamente de la Obra Social a la que pertenezca el trabajador, conforme leyes vigentes en la materia.-

Artículo 60:) Debido a las diversas interpretaciones, entre los empleadores y la parte gremial, referida a la agregación en la retención mensual de la cuota de afiliación sindical del descuento y retención del 1% en concepto de Turismo y el 1% en concepto de farmacia en el período de vigencia del anterior Convenio Colectivo (259/95) que diera lugar a numerosas inspecciones y requerimientos, se conviene de común acuerdo que la **URGARA** sólo procederá –

exclusivamente- a relevar y exigir por los períodos no prescriptos a la fecha del presente, de aquellos empleadores que se encontraren en mora o deuda por dicho concepto, el porcentaje exclusivo a la cuota sindical de los trabajadores afiliados a la Entidad Sindical, desistiendo –a partir del presente- expresa y totalmente de efectuar y/o continuar reclamaciones administrativas y/o judiciales correspondientes a los otros rubros mencionados (Farmacia y Turismo).