



INSPECCIONES DE URGARA

Telegramas (mails) recibidos Consideraciones

Introducción

Teniendo noticias de que varias empresas acopiadoras socias de nuestra entidad han recibido comunicaciones vía e-mail por parte del sindicato de recibidores de granos URGARA (Unión de Recibidores de Granos y Anexos de la República Argentina), el que reza que a partir del próximo mes de octubre van a visitar sus establecimientos a los fines de "labrar actas de relevamiento de plantas de acopio y personal que desempeña funciones en la misma" es importante tener en cuenta los pasos a seguir por parte de cada firma acopiadora ante los potenciales reclamos (posibles jurídicamente) que pudiera efectuar el mencionado gremio.

Cuadro de situación: Gremio vs. Obras Sociales

Debemos recordar que históricamente los gremios tienen a su cargo la obra social correspondiente y hasta que se produjo la desregulación del sistema de salud, cada empleado que estaba encuadrado bajo un convenio colectivo determinado se hallaba cubierto por la obra social del gremio de su actividad.

A partir de la mencionada desregulación, cada trabajador puede realizar la opción de cambio de obra social y la relación gremio/obra social ha sufrido una separación que también debe tomarse en cuenta.

En el caso de URGARA, su obra social (del mismo nombre) no ha tenido una fuerte presencia en el interior del país, por lo que el éxodo de aquellos trabajadores encuadrados en la misma ha sido masiva.

Vislumbrada esta separación es importante tener en cuenta si quien inspecciona es la obra social o el sindicato de URGARA. En el caso de que sea la obra social, la misma tiene facultades para la fiscalización

de los aportes y contribuciones realizados por los contribuyentes, de acuerdo a la legislación obrante en la materia (Ley 23.660, Decreto 2284/91, Decreto 576/93, Resolución MTySS 890/92, Dictamen AFIP 29/93, Resolución Conjunta MTySS/ME 119/95 y 123/95 y Resolución Conjunta MTySS/ME 202/95 y 202/95).

No obstante ello, la opción de cambio de obra social ejercida por un trabajador acotaría sus facultades de inspección, teniendo en cuenta que su interés se verá reducido al personal que haga uso de dicha obra social.

Los sindicatos y las inspecciones laborales

Distinto es el caso de los mails recibidos por algunos acopiadores de parte de "URGARA Sindicato". En estos casos es el gremio el que les avisa que a partir de octubre los pasarán a ver y verificar.

Ahora bien. Tienen facultades los sindicatos de trabajadores para realizar inspecciones a las empresas por sí solos?.

La respuesta es NO. Los gremios sólo pueden llevar a cabo inspecciones, labrar actas y proseguir expedientes con la intervención de los organismos oficiales, que en este caso son la Secretaría de Trabajo de la Provincia de Córdoba o el Ministerio de Trabajo de la Nación. O sea que sólo con la presencia de inspectores de los mencionados órganos oficiales (previa verificación de su personería y legitimación) los sindicatos pueden participar en forma legal de una inspección.

Un segundo interrogante sería saber que debo hacer si visitan un establecimiento sólo funcionarios del gremio.

En este caso el empresario puede negarles el acceso a cualquier tipo de información y negarse a firmar cualquier documentación. No obstante ello se sugiere un trato amable, indicándoles que deberán proceder de manera correcta, es decir con intervención de las autoridades oficiales y la prosecución mediante expediente administrativo. Un trato descortés podría generar situaciones de tensión que hacia el futuro redundarían en una dureza de las relaciones con el mencionado gremio.

Por último podría darse el caso de que los denominados inspectores del gremio se presenten acompañados de funcionarios de los organismos administrativos oficiales (Secretaría de Trabajo de la Provincia de Córdoba o el Ministerio de Trabajo de la Nación), en cuyo caso se indica su atención y la facilitación de la documentación referente a las relaciones laborales de la empresa (Libro Especial Art. 52 Ley 20.744, Copia de DDJJ-SIJP, etc.).

Encuadramiento

Hasta aquí las posibilidades formales de una posible inspección. Pero yendo a la cuestión de fondo, es decir lo relativo al encuadramiento sindical de los trabajadores que prestan servicios en las plantas de acopio, debemos señalar que por su especificidad, el Convenio Colectivo de Trabajo 394/04 de URGARA es el que correspondería a todos aquellos que realizan tareas específicas de las plantas de acopio (encargado, recibidor o perito clasificador de granos y oleaginosos, balancero, encargados de galpón o depósito, encargados de laboratorio, laboratoristas, auxiliares de planta, etc). En el caso de que el personal de la planta visitada se encuentre así encuadrada, no vemos mayores inconvenientes, pudiendo verificarse si los sueldos abonados son los que obliga el convenio y si el empleador cumple con la retención del 2% obligatorio (1% a cargo del empleador y 1% a cargo del empleado, se encuentre éste afiliado o no al sindicato) en concepto de contribución para extensión social, cultural y capacitación (art. 55 Convenio Urgara) y del cumplimiento del art. 57 del convenio (retención a todo el personal afiliado en concepto de cuota sindical del 2 %).

Conflicto de encuadramiento

Pero sabemos que hay empresas que tienen a dicho personal bajo el convenio de empleados de comercio 130/75. Esto ha sido como consecuencia de la antigüedad del convenio mercantil y su método generalista de abarcar la mayoría de las actividades comerciales del país, entre ellas el personal de las plantas de acopio. Si esto es lo que sucede en la empresa inspeccionada o visitada, el gremio de URGARA se arrogará tener el derecho legítimo suficiente para que el personal que realiza las actividades reseñadas en el párrafo anterior "le pertenecen" y debe cambiarse el encuadramiento.

Entonces se produce lo que se conoce como conflicto de encuadramiento, el que no puede ser resuelto ni por los gremios, ni por el empleado, ni por el empleador, ni por la propia secretaría de trabajo de la provincia. Es la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales del Ministerio de Trabajo de la Nación, la propia CGT o la justicia la encargada de resolver este diferendo.

De esta manera, y en caso de que URGARA pretenda el reencuadramiento del personal que estando bajo empleados de comercio realiza actividades que aquél las considera como propias, el empleador podrá seguir dos alternativas:

- 1) Aceptar el reclamo, pasando al personal cuestionado a URGARA, teniendo en cuenta lo específico de su convenio. En este caso el gremio de comercio puede reclamar a los

trabajadores para sí a través de una medida de no innovar (en este caso el sindicato de comercio enviará un carta documento en tal sentido).

- 2) Rechazar el reclamo de URGARA, manifestando que se trata de un conflicto entre dos sindicatos y que deberá resolverse por medio de las autoridades y procedimientos que correspondan. Incluso es favorable para presentar esta situación la comunicación (carta documento) del gremio de empleados de comercio instando a la no innovación del encuadre sindical de los trabajadores.

Sugerencias

Cada acopio deberá analizar si de las resultas de la aplicación de un convenio u otro pudieran surgir diferencias en las remuneraciones que le obliguen a pagar retroactividades con todos sus ajustes.

Además es importante, en caso de aceptar transferir al personal, que la misma se realice a partir de ahora sin ninguna retroactividad (el gremio puede reclamar hasta dos años hacia atrás), razón por la cuál se debe realizar un trato amable, logrando la mejor negociación.

Se adjunta copia de comunicación recibida por algunos acopios.

Atentamente.

**Gerencia.
Legales.**