



BOLETIN OFICIAL

DE LA REPUBLICA ARGENTINA

Nº 30.678

Martes 21 de junio de 2005

CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

SECRETARIA DE TRABAJO

Resolución 151/2005

CCT Nº 407/05

Bs. As., 2/6/2005

VISTO:

El Expediente Nº 976.832/94 del registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la Ley Nº 14.250 (t.o. 2004), la ley Nº 20.744-(t.o. 1976) y sus modificatorias y la Ley Nº 25.877, y

CONSIDERANDO:

Que a fojas 658/672 del Expediente Nº 976.832/74 obra el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre la UNION DE RECIBIDORES DE GRANOS Y ANEXOS DE LA REPUBLICA ARGENTINA (U.R.G.A.R.A.), por la parte gremial, y, por el sector empresarial, la CAMARA GREMIAL DE RECIBIDORES Y ENTREGADORES DE CEREALES, OLEAGINOSOS Y AFINES DE LA BOLSA DE CEREALES DE BUENOS AIRES (C.G.R.E.C.) y las empresas, nucleadas en la otra CAMARA DE AGENTES INDEPENDIENTES DE INSPECCION DE LA REPUBLICA ARGENTINA (C.A.I.D.I.R.A.), CONTROL INTERNATIONAL SOCIEDAD ANONIMA, BUREAU VERITAS ARGENTINA SOCIEDAD ANONIMA, CONTROL UNION ARGENTINA (ex SURVEYSEED SERVICE SOCIEDAD ANONIMA), HL. CONTROL SERVICE SOCIEDAD ANONIMA, S.G.S. ARGENTINA SOCIEDAD ANONIMA y TRUST CONTROL INTERNATIONAL SOCIEDAD ANONIMA, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva Nº 14.250 (t.o. 2004).

Que cabe señalar, también fueron convocadas con el mismo carácter de vinculadas a la C.A.I.D.I.R.A., las empresas DELLAN SOCIEDAD ANONIMA, SERVIPORT MARITIMA SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA y MORALEJO y CIA S.C., las que manifestaron la imposibilidad de participar en la negociación, pero que reconocerán el convenio al que se arrije una vez homologado; mientras que, ante el mismo llamamiento, las empresas MARITIMA Y COMERCIAL HELENICA SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA y TRIMAR SOCIEDAD ANONIMA SERVICIOS PORTUARIOS expresaron en autos que no contratan personal agrupado en la UNION DE RECIBIDORES DE GRANOS Y ANEXOS DE LA REPUBLICA ARGENTINA (U.R.G.A.R.A.).

Que con el mismo sentido fue citada la empresa PLEAMAR SOCIEDAD ANONIMA, con domicilio en la ciudad de Necochea, la que si bien oportunamente designó miembros paritarios, no participó en la negociación por las razones que expone a foja 614 de estos obrados —la erogación económica que implica asistir al ámbito negocial en virtud de la distancia—, formulando, a su vez, un pedimento a la autoridad de aplicación, sobre el que ésta expide a fojas 646/648.

Que las partes acreditan su facultad de negociar colectivamente conforme constancias del expediente, en el que obra a fojas 592/596 la Disposición de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo (D.N.R.T.) Nº 29 de fecha 14 de mayo de 2004 y a fojas 651/652 la Disposición Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo (D.N.R.T.) Nº 60 de fecha 17

de septiembre de 2004, por las que se conforma la pertinente Comisión Negociadora a los fines de alcanzar un convenio colectivo destinado a renovar a su antecesor, el Convenio Colectivo de Trabajo (C.C.T.) Nº 82/89.

Que por tanto, el plexo convencional acordado sustituirá en todos sus términos al C.C.T. Nº 82/89, que regula toda la actividad de exportación de granos, sus derivados y sub-productos.

Que asimismo, se deja sentado que ante la solicitud de la entidad empresarial CENTRO DE EXPORTADORES DE CEREALES, signante del convenio que se renueva, de quedar expresamente excluido de la presente negociación, esta autoridad administrativa laboral dispuso a foja 169 de autos, que la norma colectiva a la que se arrije en los presentes actuados, será de aplicación a toda la actividad granaria exportadora.

Que conforme al ámbito personal y territorial de aplicación, lo concertado alcanza a la totalidad del personal comprendido en el régimen de categorías detallado en el Título II del presente convenio y que desarrollen las tareas dentro del Territorio de la República Argentina.

Que dicho ámbito de aplicación personal y territorial se circumscribe estrictamente a la aptitud representativa de las partes signatarias del presente convenio colectivo.

Que la vigencia está establecida en DOS (2) años a partir de la fecha que se haga efectiva la homologación, comenzando a regir entre las partes desde el 1 de noviembre de 2004.

Que se deja sentado, que lo acordado por las partes en el Artículo 20 sobre horas extraordinarias, no reemplaza la autorización administrativa que prevé la legislación vigente.

Que las partes ratificaron en todos sus términos y contenido el proyecto convencional de autos, en audiencia realizada por ante esta autoridad de aplicación.

Que conforme al Artículo 245 de la Ley Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, le corresponde al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL fijar y publicar los promedios de las remuneraciones y los topes indemnizatorios aplicables al cálculo de la indemnización que les corresponde a los trabajadores en casos de extinción injustificada del contrato de trabajo.

Que se calcula un único importe promedio mensual por convenio excepto, cuando se homologuen acuerdos de ramas o empresas por separado en cuyo caso se calcula un promedio mensual específico de la rama empresa, quedando las restantes actividades con el valor promedio del conjunto antes de su desagregación, bajo la denominación de "general".

Que el tope indemnizatorio se determina multiplicando por TRES (3) el importe promedio mensual, resultante del cálculo descripto ut-supra.

Que la Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo de este Ministerio, tomó la intervención que le compete.

Que asimismo, se acreditan los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

Que por lo expuesto, corresponde dictar el pertinente acto administrativo de conformidad con los antecedentes mencionados.

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 900/95.

Por ello,

LA SECRETARIA DE TRABAJO

RESUELVE:

ARTICULO 1° — Declárase homologado el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre la UNION DE RECIBIDORES DE GRANOS Y ANEXOS DE LA REPUBLICA ARGENTINA (U.R.G.A.R.A.), por la parte gremial, y, por el sector empresarial, la CAMARA GREMIAL DE RECIBIDORES Y ENTREGADORES DE CEREALES, OLEAGINOSOS Y AFINES DE LA BOLSA DE CEREALES DE BUENOS AIRES (C.G.R.E.C.) y las empresas, nucleadas en la otra CAMARA DE AGENTES INDEPENDIENTES DE INSPECCION DE LA REPUBLICA ARGENTINA (C.A.I.D.I.R.A.), CONTROL INTERNATIONAL SOCIEDAD ANONIMA BUREAU VERITAS ARGENTINA SOCIEDAD ANONIMA, CONTROL UNION ARGENTINA (ex SURVEYSEED SERVICE SOCIEDAD ANONIMA), HL. CONTROL SERVICE SOCIEDAD ANONIMA, S.G.S. ARGENTINA SOCIEDAD ANONIMA y TRUST CONTROL INTERNATIONAL SOCIEDAD ANONIMA, obrante a fojas 658/672 del Expediente N° 976.832/94.

ARTICULO 2° — Fíjase, conforme lo establecido en el Artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus

modificadorias, el importe promedio de las remuneraciones en la suma de MIL CIENTO QUINCE PESOS (\$ 1.115.-) y el tope indemnizatorio correspondiente al convenio que se homologa en la suma de TRES MIL TRESCIENTOS CUARENTA Y CINCO PESOS (\$ 3.345.-).

ARTICULO 3° — Regístrese la presente Resolución en el Departamento Despacho dependiente de la SUBSECRETARIA DE COORDINACION. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el presente Convenio Colectivo de Trabajo, obrante a fojas 658/672 del Expediente N° 976.832/94.

ARTICULO 4° — Remítase copia debidamente autenticada de la presente Resolución al Departamento Biblioteca para su difusión.

ARTICULO 5° — Gírese al Departamento de Relaciones Laborales N° 2 para la notificación a las partes signatarias, posteriormente procédase a la guarda del presente legajo.

ARTICULO 6° — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — Dra. NOEMI RIAL, Secretaria de Trabajo.

Expediente N° 976.832/94

BUENOS AIRES, 6 de junio de 2005

De conformidad con lo ordenado en la RESOLUCION S.T. N° 151/05, se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada a fojas 658/672 del expediente de referencia, quedando registrada bajo el N° 407/05.— VALERIA ANDREA VALETTI, Registro, Convenios Colectivos de Trabajo, Dpto. Coordinación – D.N.R.T.

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

RAMA EXPORTACION Y CONTROLADORES

PREAMBULO

El Sindicato de la UNION DE RECIBIDORES DE GRANOS Y ANEXOS DE LA REPUBLICA ARGENTINA y las entidades empresarias que suscriben este Convenio Colectivo de Trabajo, manifiestan que desde 1953, en que acordaron por vez primera salarios y condiciones de trabajo en forma conjunta, en el marco de la Ley 14.250, han convenido el perfeccionamiento de este instrumento laboral que regla los derechos y obligaciones de las partes en el marco de sus obligaciones recíprocas, atendiendo a las aspiraciones de los trabajadores, la prestación eficiente de la actividad y el correlativo beneficio de la producción argentina.

TITULO I

INTRODUCCION

Artículo 1: PARTES INTERVINIENTES: Celebran el presente Convenio Colectivo de Trabajo la UNION DE RECIBIDORES DE GRANOS Y ANEXOS DE LA REPUBLICA ARGENTINA (U.R.G.A.R.A.), con Personería Gremial N° 39 como Asociación Profesional auténticamente representativa de todos los Trabajadores que prestan servicios en la actividad de recepción, entrega, análisis y certificación de granos cereales, oleaginosas, semillas, productos y subproductos, con domicilio en Avenida Juan de Garay 460 de Capital Federal, representada en este acto por los señores: ALFREDO HUGO PALACIO, MIGUEL ANGEL RODRIGUEZ, NESTOR ROMERO, LUIS PIU, PABLO PALACIO, FLORINDO AYALA y JUAN JOSE FORTUNATO, con el asesoramiento técnico del Doctor DEMETRIO OSCAR GONZALEZ PEREIRA.

Y por el sector empresarial intervienen, LA CAMARA GREMIAL DE RECIBIDORES Y ENTREGADORES DE CERALES Y OLEAGINOSOS Y AFINES DE LA BOLSA DE CEREALES DE BUENOS AIRES (CGREC) por los Señores ROBERTO R. FONDEVILA, EMILIO ACOSTA, JUAN J. CONDE, MIGUEL A. CORTESE, HUGO WILLIAMS y OSVALDO F. SCORZA con domicilio en Corrientes 118 de la ciudad autónoma de Buenos Aires; y las siguientes empresas que conforman la representación del sector de Agentes Independientes de Inspección, a saber: CONTROL INTERNATIONAL S.A. representada por el Señor MIGUEL ANGEL FERNANDEZ, BUREAU VERITAS ARGENTINA S.A. representada por los Señores RODRIGO VALVERDE LYON, GUSTAVO J. GALLO, SONIA AGUILAR y SEBASTIAN BURONIC; SURVEYSEED SERVICE S.A., los Señores FELIX LACROZE, y JUAN JOSE PALMEIRO; HL CONTROL SERVICE S.A. el Señor LUIS GARCIA; PLEAMAR S.A., los Señores EDUARDO LISOTTI, WALTER ENRIQUE GAZEK, MARIA EUGENIA RUIZ, MARIA GABRIELA COSTANZO y JOSE MARIA MARTOCCIA; S.G.S. ARGENTINA S.A. los señores PABLO GERARDO THOMAS, ROBERTO BASUALDO SILVINA ELENA TORRES y los Asistentes Técnicos de la empresa Dres. JULIAN DE DIEGO y FEDERICO PABLO RONCHETTI y TRUST CONTROL INTERNATIONAL S.A., el Señor MIGUEL CASAS con el asesoramiento técnico del Dr. DIEGO JORGE CARDINALI.

Artículo 2: ACTIVIDAD COMPRENDIDA: Toda exportación, importación o control de recepción o entrega y análisis de granos, oleaginosos, semillas, legumbres, azúcar, minerales, hueso, cebo, grasas, miel, hierros, harina de carne, frutas productos químicos y/o sus derivados, productos y subproductos, ya sea por empresas que exportan por sí, o aquellas que reciban, entreguen o controlen como prestadores de dichos servicios hacia terceros, en puertos, terminales acopios, depósitos o plazoletas. Asimismo se incluye la supervisión o control de lotes de insumos y/o productos de todo tipo.

Artículo 3: VIGENCIA TEMPORAL: El presente convenio tendrá una duración de dos (2) años a partir del día de su homologación, comenzando a regir entre las partes a partir del 1º de noviembre de dos mil cuatro. Sin perjuicio de ello, y conforme art. 6 ley 14.250 (t.o. decreto 108/88 y ley 25.877), 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 4: AMBITO TERRITORIAL DE APLICACION: Todo el territorio de la República Argentina.

Artículo 5: PERSONAL COMPRENDIDO: Las cláusulas de esta Convención serán de obligatorias aplicación para la totalidad del personal comprendido en el régimen de categorías detallado en el TITULO II del presente Convenio, dentro del Territorio de la República Argentina, estén o no afiliados gremialmente.

TITULO II

CONDICIONES GENERALES

CAPITULO I: DEL REGIMEN DE CATEGORIAS

Artículo 6: A los fines de la ubicación del personal en las diferentes categorías, se establecen con carácter general y de aplicación a las distintas actividades, las siguientes a modo enunciativo; sin perjuicio de las que pudieran acordarse en forma particular con las distintas empresas de la actividad dadas las características individuales de algunas de las comprendidas:

a) ENCARGADOS: Son los trabajadores que con o sin título de Perito, tienen a su cargo la coordinación, dirección y contralor de cada una de las actividades, las organizan y dirigen.

b) PERITOS CLASIFICADORES: Son los trabajadores que poseen título habilitante, que realizan tareas de recepción y/o entrega y/o clasificación y/o acondicionamiento y/o lacrado y/o extracción de muestras en general (mediante calador, zonda o cualquier otro elemento de extracción que se utilice en la actividad).

A estos profesionales, cuando desempeñen sus tareas específicas en laboratorios u oficinas de análisis o muestras, se los considerará encuadrados en el presente Convenio Colectivo; en dichos lugares de trabajo, no están comprendidos los técnicos o profesionales, obreros o empleados que efectúen análisis o desempeñen funciones para las que no se requiera título de recibidor o perito.

c) IDONEOS: Son trabajadores que secundan, de acuerdo a la modalidad de trabajo de cada lugar, a los encargados, recibidores y/o Peritos Clasificadores en las tareas enumeradas en los incisos a) y b) de este mismo artículo, bajo la supervisión de aquéllos. Asimismo son aquellos trabajadores que realizan el control de pesaje de la mercadería y confeccionan la papelería en su caso.

Se encuentran excluidos de la presente convención, los empleados con personal a su cargo, los que ejerzan una profesión cuyo título tenga origen en estudios terciarios y todo aquel personal que maneje información confidencial. No obstante ellos, las empresas, previo acuerdo de partes, podrán incluir dicho personal.

Artículo 7: Toda persona, o entidad que actúe en la clasificación, entrega y recibo de granos sus productos y subproductos, debe contar con el personal que posea título habilitante y el sello como constancia de su intervención.

Salvo la extracción de muestras, los peritos, no podrán delegar las tareas anteriormente enumeradas, debiendo ejecutarlas personalmente.

Los comerciantes en granos, industriales o gerentes que posean títulos habilitantes y actúen en función de Peritos, serán considerados dependientes de la sociedad a los fines de esta Convención.

Artículo 8: 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 subproductos de terceros, corresponderá que cuenten con personal que posea título y matrícula habilitante que acredite su idoneidad administrativa o universitaria.

A tal fin ambas partes convienen que la exigencia de contralor de matrícula habilitante será conforme las leyes vigentes encontrándose actualmente a cargo del Consejo Profesional Ingenieros Agrónomos.

Por lo mismo se aclara que el Registro Profesional a tal fin se llevará en conjunto entre la autoridad administrativa competente, y la UNION DE RECIBIDORES DE GRANOS Y ANEXOS DE LA REPUBLICA ARGENTINA (U.R.G.A.R.A.), en un todo de acuerdo con la Resolución 185 del Servicio Nacional de Sanidad y Calidad Agroalimentaria,

Artículo 9: El encargado de buque y/o lancha, en función de tal, no podrá actuar simultáneamente como perito y sólo atenderá un buque y/o lancha por vez. Asimismo el perito no podrá actuar simultáneamente como tal y como encargado de buque y/o lancha.

Artículo 10: TAREAS COMPRENDIDAS. La recepción para obtención de muestras en general (mediante calador, sonda o cualquier elemento de extracción que se utilice con ese destino), lacrado de dichas muestras, control pesaje y clasificación o supervisión de lotes de granos, cereales y oleaginosos, sus productos y subproductos, legumbres secas y semillas que se reciban o almacenen o exporten y cuyo destino inmediato y próximo sea la importación o la exportación desde esas instalaciones. También están comprendidos las tareas de supervisión de carga y/o descarga de insumos y/o mercaderías.

Artículo 11: Los peritos clasificadores de cereales y oleaginosos productos y subproductos comprendidos en esta convención colectiva podrán ser destinados a cumplir tareas en oficinas y laboratorios, cuando las mismas sean inherentes a su actividad profesional. En todos los casos el trabajador recibirá retribuciones especificadas en esta Convención Colectiva, incluyéndose la compensación de gastos o retribución adicional fija.

Artículo 12: PERSONAL NECESARIO POR MANO DE TRABAJO: Se conviene la cantidad mínima de personal necesario por mano de trabajo, conforme los lugares de labor que más abajo se sindicán y el tipo de carga a realizar. Se entiende por manos de trabajo, toda operación de carga o descarga donde opera una mano de estiba, sin perjuicio del mayor personal que pudiere requerirse para el cumplimiento eficaz de cada operación:

A) Las empresas que operen en control de carga o descarga en EMBARQUE DIRECTO de granos, fertilizantes, semillas, productos, y sub productos, sólidos o líquidos, deberán contar con el personal siguiente:

a) ENCARGADO: UN (1) encargado, a partir de TRES (3) manos de trabajo.

b) PERITO: UN (1) recibidor o perito por mano de trabajo.

c) IDONEO: UN (1) idóneo, balancero y/o ayudante en el caso que se trate de balanza manual no automatizada o cuando se trate de embarque directo de camión o vagón a buque o de camión o vagón a galpón o silo.

B) Las empresas que operen en control carga o descarga de buque desde ELEVADOR TERMINAL, deberán contar con:

a) ENCARGADO: UN (1) encargado, a partir de TRES (3) manos de trabajo.

b) PERITO: UN (1) perito o recibidor por cada cinta de embarque.

c) IDONEO: UN (1) idóneo en DOS (2) manos de trabajo y que la carga contratada para la empresa prestataria del servicio supere las cinco mil (5.000) toneladas métricas.

C) Las empresas que operen en control de carga o descarga en plazoleta o depósito se ocupará UN (1) perito por cinta sólo en controles de productos granarios a granel. Para otros productos o insumos no se aplicará este mínimo, pero deberán contar con al menos UN (1) Idóneo para dicha tarea. En caso contrario deberá ser realizada la labor por un perito.

Esta enumeración es enunciativa, aclarándose que en todo lugar de trabajo no descrito más arriba, de acuerdo a la modalidad del mismo, deberá estar el personal necesario que requiera cada mano y según el tipo de control que se efectúe.

En todas las operaciones, sin excepción, los peritos y/o recibidores no podrán ejercer el control de calidad de más de una mano de trabajo en forma simultánea.

Asimismo les queda prohibido atender simultáneamente operaciones de entrega y recepción.

Artículo 13: Las personas que integrando una sociedad, cooperativa de trabajo, etc., preste a ésta toda su actividad o parte principal de la misma, en forma personal y habitual, en tareas comprendidas en la presente Convención Colectiva, serán consideradas, como trabajadores en relación de dependencia y sujetos a los derechos y obligaciones que emanan de la Ley y la presente convención colectiva.

Artículo 14: Las empresas que empleen personal a través de cooperativas de trabajo, comisionistas o toda figura legal que signifique contratar con empresas dadoras de servicios, serán solidariamente responsables con las obligaciones emergentes de la Ley de Contrato de Trabajo y esta Convención, salvo el supuesto previsto en el Art. 29 último párrafo de la L.C.T.

CAPITULO II

JORNADA DE TRABAJO

Artículo 15: Se entiende por jornada de trabajo todo tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador y no pueda disponer de su actividad en beneficio propio.

Artículo 16: La jornada legal de trabajo será de 8 (ocho) horas diarias o 48 (cuarenta y ocho) horas semanales. Para los casos en que por razones operativas deba excederse dicho lapso, no se podrá superar las 12 (doce) horas diarias, debiéndose respetar el descanso entre jornada y jornada establecido por la Ley de Contrato de Trabajo.

Artículo 17: CARACTER CONTINUO. Queda establecido por las partes que la modalidad de trabajo en el ámbito de la presente Convención, comprende un régimen operativo de veinticuatro (24) horas, todos los días del año, dado que se trata de unidades de servicio que están afectadas a operaciones de exportación, removido y/o importación enmarcadas dentro de la operativa portuaria cuya desregulación está normada por la legislación vigente.

Artículo 18: TURNOS ROTATIVOS. El empleador cuando las necesidades del trabajador lo requieren o por razones económicas o de productividad, podrá disponer el trabajo por equipos o turnos rotativos, de acuerdo por lo dispuesto por el art. 202 de la LCT (to). El ciclo de rotación y de descanso semanales se ajustará a la norma mencionada y a lo dispuesto por la ley 11.544 y el art. 66 de la LCT (to) y su implementación deberá ser notificada al personal con una anticipación de cuarenta y ocho (48) horas.

Artículo 19: En el caso de desarrollarse tareas en ámbitos declarados INSALUBRES, por la autoridad competente se establece una jornada especial de 6 (seis) horas diarias de labor o 36 (treinta y seis) semanales. En esas circunstancias queda prohibida la posibilidad de horas extraordinarias de labor.

Artículo 20: HORAS EXTRAORDINARIAS. Por las especiales características de la actividad, las partes se encuentran contestes en la existencia de exigencias de trabajo extraordinarias y, en ocasiones, imprevisibles, que deben ser necesariamente ejecutadas en exceso de los topes máximos de horas extras establecidas en la legislación vigente.

Por ello las partes concuerdan en la necesidad de, a través de este Convenio, quedar autorizadas a prestar trabajo suplementario por encima de los topes legales por todo el personal que labore en los establecimientos comprendidos en el presente Convenio, sin otro trámite o condición que la que el empleador lo requiera de acuerdo con las pautas establecidas y que el trabajador preste su conformidad, sirviendo la homologación del Organismo Administrativo Competente del cumplimiento de todos los requisitos legales previstos en la LCT., ley 11.544, dto. 16.115, Res. MTEyFRH N° 303/00, de autorización para efectuar horas extraordinarias con los alcances y límites legales establecidos.

En los supuestos que el trabajador deba trabajar horas suplementarias, el empleador deberá abonar cada hora, con un recargo del 50% calculado sobre el salario habitual si se tratare de días comunes y del 100% en días Sábado, después de las 13 hrs., Domingos y feriados.

A los fines del cálculo del valor hora se dividirá el salario mensual por 200 (doscientas) horas, aplicándose a partir de allí los recargos que correspondan.

Artículo 21: El encargado de buque o lancha podrá, de acuerdo a la operatoria de la empresa, laborar corrido desde el inicio del embarque hasta su total terminación, con la salvedad de los descansos que impone la ley vigente, siempre y cuando se le otorguen los correspondientes francos compensatorios.

Artículo 22: El trabajador gozará de descanso compensatorio el siguiente día hábil, para el caso de haber laborado en día Sábado después de las 13hrs., o domingos o feriados. Si 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 al empleador.

Artículo 23: Cuando el trabajador haya recibido órdenes y por razones ajenas a su voluntad no fuere efectivamente ocupado percibirá el jornal mínimo correspondiente como si efectivamente hubiere trabajado.

Para recibir órdenes registrará una tolerancia de 45 minutos anteriores al comienzo de su tarea. El tiempo de ocupación que sobrepase el turno de trabajo y que corresponda a confección de planillas, será considerado como hora de tareas complementarias y se liquidarán conforme lo establecido en el 3er. Párrafo del art. 20.

CAPITULO III

REGIMEN DE ANTIGÜEDAD

Artículo 24: A todos los efectos legales y convencionales, se computará "tiempo de antigüedad", el de la duración de la vinculación y el tiempo de servicio anterior efectivamente trabajado, cuando el trabajador que habiendo cesado en su relación de dependencia por cualquier causa, reingresara a las órdenes del mismo empleador.

Artículo 25: ESCALAFON: Todo trabajador comprendido en el presente convenio colectivo de trabajo, percibirá por antigüedad, la retribución siguiente:

- a) con más de 3 años de antigüedad: 3%
- b) con más de 5 años de antigüedad: 5%
- c) con más de 10 años de antigüedad: 10%
- d) con más de 15 años de antigüedad: 15%

e) con más de 20 años de antigüedad: 20%

f) con más de 25 años de antigüedad: 25%

Los porcentajes establecidos se computarán sobre los básicos de cada categoría no comprendiendo ningún adicional que le pudiere corresponder al trabajador por cualquier otro concepto.

La bonificación por antigüedad establecida, se justificará únicamente con la liquidación pertinente, donde deberá estar imputado este rubro.

Los mayores jornales y sueldos que se cobren no implican que en los mismos esté incluido el beneficio que se pacta en este artículo.

El trabajador que cumpla años de antigüedad entre el primero y el quince del mes, comenzará a cobrar la bonificación o el incremento del mismo, a partir del día primero de ese mes. El que complete los años de antigüedad después del día 15 del mes, lo cobrará a partir del día 1º del mes siguiente.

CAPITULO IV

DEL TRABAJADOR EVENTUAL

Artículo 26: Atento las particularidades del servicio, el cual puede reunir picos de demanda y servicio, las empresas realizarán las contrataciones que resultaran necesarias teniendo en cuenta los requerimientos de las posiciones a cubrir, y se regirá su contratación conforme lo dispone la Ley de Contrato de Trabajo, siendo de aplicación en lo que respecta a condiciones de trabajo, remuneraciones y demás derechos y obligaciones por lo dispuesto en el presente convenio colectivo. (VERLO).

CAPITULO V

INSALUBRIDAD Y TAREAS PELIGROSAS

Artículo 27: Serán considerados insalubres, todos los trabajos que se realicen en ambientes determinados como tales por autoridad administrativa competente, sea la misma sanitaria o laboral.

Artículo 28: En los casos que el trabajador preste servicios en lugares declarados insalubres por la autoridad administrativa competente, percibirá como adicional por dichas labores un incremento del 100% (ciento por ciento) del rubro salarial "RETRIBUCION ADICIONAL FIJA" dispuesto en el artículo 56.

Artículo 29: Queda prohibido ocupar mujeres y menores en trabajos que revistan carácter penoso, peligroso o insalubre.

Artículo 30: En todo lugar de trabajo existirá un botiquín con los elementos necesarios para primeros auxilios. Esta obligación se aplicará para las empresas que posean instalaciones en puerto.

CAPITULO VI

CONDICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Artículo 31: DISPOSICIONES GENERALES. En todos los casos los empleadores darán cumplimiento, en un todo de acuerdo con la ley Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo N° 19.587 y a su decreto Reglamentario N° 351/79; los beneficiarios serán todos los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo de Trabajo sin excepción respecto del tipo de contratación que los una a la empresa, ni del plazo del contrato ni de la antigüedad de los mismos.

Artículo 32: OBJETIVOS. La Higiene y Seguridad en el Trabajo comprenderá todas las normas técnicas y medidas sanitarias, precautorias, de tutela o de cualquier índole que tengan por objeto:

- a) Proteger la vida, preservar y mantener la integridad psico-física de los trabajadores.
- b) Prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos de los distintos centros o puestos de trabajo.
- c) Estimular y desarrollar una actividad positiva respecto de la prevención de los accidentes y enfermedades que puedan derivarse de la actividad laboral.

CAPITULO VII

PROVISION DE INDUMENTARIA Y UTILES DE TRABAJO

Artículo 33: El empleador hará conocer fehacientemente al trabajador las condiciones referentes a la provisión de uniformes y/o ropa de trabajo para el desempeño de sus tareas. En caso que dichas prendas sean de uso obligatorio, conforma la Ley de Higiene y Seguridad en el trabajo, o por reglamentación interna

de la empresa, las mismas serán provistas por el empleador a su exclusivo cargo. En el caso de ropa de trabajo el empleador proveerá dos equipos por año.

Artículo 34: El empleador proveerá los útiles y materiales y demás elementos de trabajo destinados al normal desenvolvimiento de la empresa 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.

Artículo 35: La negativa a trabajar por falta de provisión de los elementos requeridos, no será causa de sanción de ninguna naturaleza, de descuento de haberes, pero no eximirá a la empresa responsabilidad por las consecuencias emergentes de tal incumplimiento.

CAPITULO VIII

DIA DEL RECIBIDOR

Artículo 36: Institúyese como DIA DEL RECIBIDOR, el 20 de Septiembre de cada año. Durante el mismo, el personal comprendido en esta CCT se desempeñará normalmente como cualquier otro día de trabajo, pero a los fines remunerativos se aplicará lo normado sobre los días feriados nacionales en los que el trabajador presta servicios.

El trabajador eventual o jornalizado que reúna los requisitos y recaudos establecidos en el art. 168 de la LCT y no preste servicios durante el Día del Recibidor, tendrá derecho a percibir el jornal simple correspondiente a ese día conforme al art. 166 de la LCT.

TITULO III

PAGOS ESPECIALES

CAPITULO 1: ADICIONAL POR IDIOMA

Artículo 37: A los trabajadores que dominen uno o más idiomas perfectamente, fuera del castellano, y siempre que el uso de los mismos sean requeridos por el empleador para el desempeño de sus tareas habituales, se le abonará un adicional del 10% sobre el jornal ordinario.

CAPITULO II

GRATIFICACION POR JUBILACION

Artículo 38: Los empleadores abonarán a los trabajadores que se acojan al beneficio jubilatorio una gratificación equivalente a un mes de sueldo. Los empleadores abonarán a los trabajadores que se acojan al beneficio jubilatorio una gratificación equivalente a un mes de sueldo cuando revistan la condición de mensualizados.

Artículo 39: Para tener derecho al beneficio establecido en el artículo anterior, el trabajador deberá haberse desempeñado en la empresa durante un período mínimo de diez años.

CAPITULO III

CUMPLIMIENTO DE TAREAS FUERA DEL LUGAR HABITUAL

Artículo 40: Cuando el trabajador tuviere que viajar, y se tratare de un trabajador eventual, percibirá por tal motivo su jornal, correspondiente. En todos los casos, sea eventual o mensualizado contra la acreditación de los mismos se abonarán al trabajador los gastos de traslado, alojamiento, comidas y movilidad.

A tal fin, el empleador adelantará al trabajador, de común acuerdo, el importe que se estime necesario para atender dichos gastos, sin perjuicio de los mayores gastos que tuviere el trabajador y que rendirá semanalmente. Para el supuesto que resulte imposible documentar el monto de los gastos, queda convenido que los mismos no sufrirán descuentos ni carga social alguna por no formar parte de la remuneración, en un todo de acuerdo con lo dispuesto por la LCT.

Artículo 41: Si la estadía excede de los seis días hábiles, se computará el día domingo como jornada simple de trabajo.

Artículo 42: El trabajador destacado en campaña, podrá trasladarse al lugar de su residencia durante tres días una vez por mes, cuando el trabajo así lo permita y previa notificación al empleador. El gasto de traslado es a cargo del empleador. Para el caso de que por razones propias de la actividad, no pueda el trabajador hacer uso de este derecho, podrá acumularlos y los tomará a su regreso a partir del primer día hábil.

Artículo 43: EN EL EXTERIOR DEL PAIS: Durante la vigencia de la relación laboral, el trabajador podrá ser destinado a cumplir tareas en el exterior del país. En tales supuestos será necesaria la previa y expresa conformidad del trabajador. Deberán convenirse expresamente entre el trabajador y el empleador las condiciones en que se cumplirán las tareas, que incluirán gastos de traslado, habitación y alimentación,

régimen remunerativo de licencia. En ningún caso podrá convenirse remuneraciones básicas inferiores a las fijadas en esta CCT para la categoría que desempeñe el trabajador.

TITULO IV

LICENCIAS Y FERIADOS

CAPITULO I: LICENCIAS ESPECIALES

Artículo 44: CASAMIENTO: El trabajador tendrá derecho a 10 días de licencia corridos por casamiento, con goce de sus remuneraciones. En caso de que el trabajador opte por adicionar la presente licencia a su período de vacaciones anuales, deberá acordar la fecha con el empleador.

El trabajador tendrá derecho a un día de permiso sin pérdida de remuneraciones, por ningún concepto, para trámites prematrimoniales. Le corresponderá al trabajador, un día de licencia por casamiento de hijos.

Artículo 45: El empleador otorgará licencia por hasta 10 días al año, sin goce de sueldo, por enfermedad del cónyuge, padres o hijos que requieran necesariamente asistencia personal del trabajador. Tal circunstancia deberá estar acreditada debidamente por el trabajador.

Artículo 46: FALLECIMIENTOS: El empleador otorgará con goce total de sus remuneraciones al trabajador, tres días corridos de licencia por fallecimiento de padres, hijos, cónyuges o hermanos, debidamente comprobado, debiendo necesariamente computarse un día hábil cuando coincidieran con día domingo, feriado o no laborable.

Cuando las exequias se realizaren a más de 500Km. se otorgarán dos días corridos más de licencia también paga, debiendo el trabajador acreditar la realización y causa del viaje.

Artículo 47: NACIMIENTOS: El empleador otorgará al trabajador, con goce total de sus remuneraciones, dos días corridos por nacimiento de hijos, debiendo computarse un día hábil, cuando el evento coincidiera con un día domingo feriado o no laborable.

Artículo 48: DACION DE SANGRE: El empleador otorgará al trabajador con total goce de sus remuneraciones, la jornada completa de licencia cuando éste concurra a dar sangre, debiendo presentar la certificación fehaciente que lo acredite.

Artículo 49: MUDANZA: El empleador concederá con goce total de sus remuneraciones, dos días corridos de licencia al trabajador que deba mudarse de vivienda debidamente justificada, una vez al año.

Artículo 50: CARGA PUBLICA: El empleador otorgará autorización con goce total de sus remuneraciones, al trabajador que por situaciones o emplazamiento personales con carácter de carga pública deba comparecer ante reparticiones oficiales, debiendo presentar la certificación fehaciente que lo acredite.

Artículo 51: LICENCIA POR EXAMEN: Se concederán dos días corridos de licencia por examen, con un máximo de 10 días por año calendario.

Los exámenes deberán estar referidos a los planes de enseñanza o autorizados por el Organismo Nacional, Provincial o Municipal competente del Instituto en donde cursa los estudios.

CAPITULO II

LICENCIA ORDINARIA

Artículo 52: Todo trabajador comprendido en la presente CCT gozará del 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 en el empleo sea mayor de 5 años y no exceda de 10.
- c) 28 días corridos cuando la antigüedad sea mayor de 10 años y no exceda los 20 años.
- d) 35 días corridos cuando la antigüedad exceda los 20 años.
- e) En materia de requisito para el goce de tiempo mínimo y cómputo de tiempo se aplicarán los arts. 151, 152 y 153 de la LCT.

CAPITULO III

FERIADOS NACIONALES

Artículo 53: FERIADOS NACIONALES Y DIAS NO LABORABLES: Además de los días feriados y días no laborables establecidos por el régimen legal que los regula, deberán retribuirse como tal aquellos que lo sean

en el ámbito local o provincial. Las empresas están facultadas para convocar en estas fechas a trabajar a los empleados en forma total o parcial. En dichos casos los trabajadores convocados concurrirán a prestar servicios en día feriado y percibirán el salario simple devengado en el mismo con un recargo del 100% (cien por cien) conforme a lo establecido por la legislación vigente.

Los trabajadores eventuales tendrán derecho a percibir la remuneración correspondiente a los feriados nacionales, siempre que hubieren trabajado a las órdenes de un mismo empleador 48 horas antes, o seis jornadas dentro del término de 10 días hábiles anteriores al feriado. Igual derecho tendrán los que hubieren trabajado la víspera hábil del día feriado y continuaran trabajando en cualquiera de los 5 días hábiles subsiguientes al mismo.

TITULO V

REMUNERACIONES

Artículo 54: Quedan establecidos los salarios que a continuación se detallan de acuerdo a las categorías siguientes, para el mes de noviembre de 2004.

Categoría Sueldo mensual. Salario diario:

Encargado y/o Recibidor: \$ 1.050-

Idóneo: \$ 680-

Las partes convienen en que, para el caso de cambios en la política económica que pudieren afectar en forma directa al salario de los trabajadores durante la vigencia del presente instrumento, se formará automáticamente una Comisión Salarial para el análisis de la evolución de los mismos cuyas conclusiones serán presentadas ante la autoridad competente y agregadas a la presente CCT como parte integrante de la misma.

Artículo 55: Los salarios mensuales deberán abonarse del 1 al 5 del mes siguiente, y los salarios del personal eventual en forma quincenal (el primer día hábil de la quincena siguiente).

Artículo 56: RETRIBUCION ADICIONAL FIJA: Se establece una retribución adicional fija diaria para todos los trabajadores de \$ 10,00. El ajuste de dicha suma se efectuará de acuerdo al último párrafo del artículo anterior.

Artículo 57: La retribución adicional fija que establece el artículo anterior, tanto para el mensual como para el eventual, se abonará una sola vez por día, cualquiera fuera el número de horas efectivamente trabajadas. Se le reconocerá la misma al personal a órdenes.

Artículo 58: JORNAL MINIMO: A los fines del cálculo remuneratorio del jornal diario se dividirá la remuneración indicada en el artículo 57º por el denominador 200 (doscientos) y se lo multiplicará por la cantidad de horas laboradas, siendo el jornal mínimo de base de 8 horas diarias.

Artículo 59: PAGO MINIMO: Las remuneraciones establecidas en este CCT tienen el carácter de mínimas y no modifican ningún beneficio superior a ellas establecidos por las prácticas vigentes.

TITULO VI

DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA

Artículo 60: REPRESENTATIVIDAD: De conformidad a lo establecido en el artículo 101º de la Ley 24.467, las partes signatarias del presente reconocen que dentro de la entidad empleadora, se encuentra debidamente representada la Pequeña y Mediana Empresa, para la cual se reglamenta el correspondiente capítulo.

Artículo 61: PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA —PYME— PAUTAS:

1. Las disposiciones del presente Convenio Colectivo de Trabajo, son aplicables a las Pequeñas y Medianas Empresas (en adelante, PYMES), conforme lo que se establece en este artículo, en la Ley 24.467 y en las disposiciones legales que rigen en la actualidad al respecto.

2. De acuerdo con lo establecido en el artículo 83º de la Ley 24.467, sus Decretos y normas reglamentarias y a la Resolución 1125 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos Seguridad Social, las empresas comprendidas en las disposiciones del presente Convenio que ocupen hasta 80 (ochenta) personas en relación de dependencia y cuya facturación anual no exceda el monto que estableciera la normativa de aplicación vigente, serán consideradas PYMES, y encuadradas dentro de las disposiciones del Título III de la referida normativa. A estos efectos, no serán considerados para el cómputo de éste número de trabajadores aquellos que lo fueran de temporada, ni quienes se desempeñaren en programas de pasantías.

Sin perjuicio de ello, se deja aclarado que la determinación del límite de dotación de referencia y el monto de facturación dependen exclusivamente de disposiciones ajenas a la voluntad de las partes y aplicables "ipso iure" por ser de orden público. Por lo tanto, la estimación arriba referida se entiende hasta tanto no sea

modificada por resolución de la autoridad competente, a la cual deberá regirse el presente artículo de definición de PYMES.

Artículo 62: PERIODO DE PRUEBA: Las empresas comprendidas en este capítulo podrán efectuar contrataciones de personal a prueba por el plazo máximo que prevea la legislación específica vigente al momento del inicio de cada contratación, entendiéndose en su caso habilitada la extensión adicional que la misma reservara al marco de la negociación colectiva.

Serán de aplicación en el lapso de período de prueba la totalidad de las cláusulas normativas y obligacionales del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 63: SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO: El sueldo anual complementario podrá abonarse hasta en 3 (tres) períodos o épocas del año calendario sin que la modalidad de pago de un año implique precedente para otros subsiguientes. Cada período se comprenderá por un cuatrimestre y el sistema adoptado deberá ser anunciado por el empleador dentro del primer trimestre de cada año. Si vencido este término la empresa no hubiere efectuado la comunicación fehaciente a su personal, se entenderá que ha desistido de aceptar la presente modalidad, debiendo cumplimentar su obligación conforme lo establece la Ley de Contrato de Trabajo.

Artículo 64: LICENCIA ANUAL ORDINARIA: Dadas las especiales características de la actividad y en beneficio mutuo de las partes aquí representadas, el empleador podrá otorgar el período de vacaciones anuales durante cualquier época del año calendario, con una notificación previa de al menos 20 (veinte) días.

Cualquiera sea el período de vacaciones que le corresponda al trabajador, las mismas podrán fraccionarse con acuerdo del empleado, en períodos que no sean inferiores a 7 (siete) días corridos.

En caso de fraccionamiento, la notificación a la que se refiere el párrafo anterior deberá ser cursada a la iniciación del primer período para todos los períodos en que se fraccione, o en el inicio de cada período, conforme las pautas aquí establecidas.

Artículo 65: CAPACITACION: Los trabajadores de Pequeñas y Medianas 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 (artículo 96° Ley 24.467).

Artículo 66: PREAVISO: Las partes, en virtud de las especiales características de la actividad y conforme la disponibilidad colectiva que les reconoce el artículo 95° de la Ley 24.467, las partes acuerdan modificar el régimen de preaviso de la extinción del contrato de trabajo en los siguientes términos:

De acuerdo a lo establecido en la norma identificada, el plazo de preaviso será de 30 (treinta) días, con independencia de la antigüedad del trabajador que superara la de 3 (tres) meses en el empleo, correspondiendo un preaviso de 15 (quince) días en caso de relaciones de entre 30 (treinta) y 90 (noventa) días de extensión (conf. ley 25.877).

TITULO VII

ORDENAMIENTO DE RELACIONES GREMIALES

Artículo 67: Las relaciones entre trabajadores y empleadores en cuyos establecimientos mantenga representación gremial URGARA, se ajustarán a las disposiciones emanadas de la Ley de Asociaciones Sindicales vigente.

Artículo 68: Los empleadores actuarán como agentes de retención de las cuotas o contribuciones que los trabajadores beneficiarios por esta Convención Colectiva de Trabajo deban pagar a la URGARA, en los términos y condiciones establecidos en la legislación vigente.

Artículo 69: COMISION PARITARIA GENERAL: Se crea una Comisión Paritaria General, que tendrá asiento en la ciudad de Buenos Aires, y con jurisdicción en todo el territorio Nacional.

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.

Será presidida por un funcionario del MTEySS y fijará su reglamento de trabajo.

Artículo 70: COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION: Dentro de los treinta (30) días de suscripto el presente convenio, se constituirá la Comisión Paritaria de Interpretación del mismo, la que estará integrada por igual número de representantes titulares y suplentes designados por las partes signatarias. Ambas partes podrán designar asesores.

Esta comisión será el organismo de interpretación de la presente Convención en todo el ámbito del país y su funcionamiento se ajustará a los términos de la ley 14.250 (to) y sus modificaciones y reglamentaciones. Esta Comisión Paritaria de Interpretación, tendrá asimismo responsabilidades permanentes sobre temas tales como:

- a) Régimen remuneratorio.
- b) Categorización Profesional.
- c) Higiene y Seguridad.
- d) Incremento de Productividad y Tecnología.
- e) Jornada de Trabajo y modalidades.
- f) Seguridad Social.

Cualquiera de las partes podrá solicitar que se reúna la Comisión Paritaria para tratar los temas indicados en los incisos a) o f) artículo anterior, debiendo notificarse a la otra parte la cuestión o cuestiones que se someterán a consideración del Organismo Paritario, el que deberá integrarse y funcionar dentro de los diez (10) días de convocado.

Se considerará práctica desleal la negativa a participar de tal convocatoria, a no concurrir a las reuniones, las que se llevarán a cabo con la participación de representantes de ambas partes cualquiera sea el número de presentes.

Artículo 71: Para el caso que cualquiera de las partes plantee una cuestión de interpretación y/o aplicación del presente convenio a consideración de la Comisión Paritaria de Interpretación, si la misma no fuere resuelta en un plazo máximo de sesenta (60) días corridos de formulada la petición, se considerará automáticamente que por el solo transcurso del tiempo existe un conflicto de derecho, habilitando a cualquiera de las partes signatarias a concurrir por ante los tribunales laborales competentes o al Ministerio de Trabajo de la Nación para que dirima el mismo. A los efectos de actuaciones judiciales y administrativas las partes se reconocen recíprocamente personería suficiente y determinan que será materia a dirimir la cuestión en los términos en que fuera planteada originalmente.

TITULO VIII

BENEFICIOS SOCIALES AL TRABAJADOR

Artículo 72: CONTRIBUCION PARA EXTENSION SOCIAL, CULTURAL Y CAPACITACION: 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, Idóneo Balancero y/o Auxiliares,), 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 conscientes las partes de la necesidad de un trabajo mancomunado entre el csector gremial y el empresarial que redundará en beneficio mutuo, se establece una contribución convencional mensual consistente en el dos por ciento (2%) de los salarios básicos de convenio que perciba el personal conforme su cuadro de categorías previstas en el presente 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.

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 73: 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 74: RETENCION DE CUOTAS SINDICALES: 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 1° 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 Organo 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.

e. 21/6 N° 482.954 v. 21/6/2005