

**CONVENIO COLECTIVO 388/04
ALGODONEROS**

I. PARTES INTERVINIENTES

Art. 1 - Partes intervinientes. Son partes de este Convenio Colectivo de Trabajo, por el sector sindical: la Federación de Obreros y Empleados de la Industria Aceitera y Afines del País, con domicilio en la calle Piedras 77, piso 5° de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires; por el sector empresarial: las empresas Unión Agrícola de Avellaneda Cooperativa Limitada (UAACL), con domicilio legal en Avda. Lib. San Martín 744 de la Ciudad de Avellaneda, Provincia de Santa Fe; Unión de Cooperativas Agrícolas Alogodonerías Limitada (UCAL), con domicilio en Mariano Moreno 513 de la Ciudad de Presidencia Roque Sáenz Peña, Provincia del Chaco; Asociación de Desmotadores Argentinos SA, con domicilio en Acceso Oeste Ruta Nacional 95 Villa Ángela (Chaco); Alpargatas Textil SA, con domicilio en Azara 841 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, y Santista Textil Argentina SA, con domicilio en Hipólito Irigoyen 2647 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

II. APLICACIÓN DE LA CONVENCION

Art. 2 - Vigencia temporal. El presente Convenio regirá desde el 1 de diciembre de 2003 hasta el 30 de noviembre de 2005.

Art. 3 - Ámbito de aplicación. El presente Convenio tendrá vigencia en todo el territorio de la República Argentina.

Art. 4 - Actividades comprendidas. Esta Convención Colectiva de Trabajo comprende a todas las actividades laborales permanentes, extraordinarias y transitorias realizadas dentro de los establecimientos desmotadores de algodón, sus depósitos, y sus galpones de acopio de algodón en bruto, empresas acopiadoras de fibra de algodón y planchadas de algodón en bruto y, por consiguiente, a todos los empleados que en los mismos presten servicios en forma permanente o temporaria, conforme a la discriminación de categorías que se enuncian más adelante, como así también a los empleados no comprendidos en otras convenciones colectivas que se desempeñen con carácter accidental o transitorio.

Art. 5 - Personal excluido. Quedan excluidos del presente Convenio todos aquellos dependientes que se encuentran encuadrados en categorías de dirección, como ser, entre otros, los apoderados, contadores, jefes, encargados, supervisores, capataces generales, capataces y clasificadores de fibra de algodón.

III. CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

CONSIDERANDOS

Considerando los profundos cambios operados en el mundo en materia de globalización de los mercados y la verdadera revolución tecnológica de las comunicaciones y los transportes sumados a la apertura de la economía nacional, lo que genera un alto grado de competitividad y un importante aumento de las importaciones, las partes entienden que deben tomar medidas que favorezcan la optimización de los procesos productivos teniendo

presente en todo momento la compatibilización de los intereses de todas las partes. Es por ello que coinciden en que deben tomarse medidas tendientes al mejoramiento de la calidad y la reducción de costos para poder competir dentro del marco descripto y así mantener y asegurar las fuentes de trabajo. En consonancia con lo declarado resulta imprescindible incorporar la polifuncionalidad, multiplicidad y flexibilidad de funciones como modalidad de trabajo. En ningún caso la aplicación de estos principios podrá efectuarse de manera que comporte un ejercicio irrazonable de esa facultad, o causar perjuicio material o moral al trabajador, de conformidad con lo establecido al efecto por la legislación del trabajo.

Art. 6 - Discriminación de categorías y tareas. Los empleados comprendidos en el presente Convenio serán clasificados de acuerdo con la naturaleza de los trabajos que realicen primando los criterios de polifuncionalidad, multiplicidad y flexibilidad de funciones como modalidad de trabajo.

Los establecimientos no están obligados a crear todas las funciones enumeradas en la siguiente clasificación, si en los mismos no se realizan las tareas correspondientes:

1. Categoría A: está comprendido dentro de esta categoría el siguiente personal:

- Cajeros: es aquel que realiza tareas en la atención de ingreso y egreso de dinero, cheques, etc.

- Operadores HVI: son aquellos que operan el HVI.

- Cuentacorrentistas: son aquellos que trabajan llevando la cuenta corriente de clientes y proveedores.

- Liquidadores de sueldos y jornales: son aquellos que practican la liquidación de los sueldos y jornales de la empresa.

- Facturistas: son aquellos que liquidan compras de algodón en bruto y en fibra, y semillas.

- Compradores de insumos: son aquellos que realizan la tarea de gestión de compra de materiales, repuestos, etc.

- Balanceros: son aquellos que realizan el pesaje de cualquier producto e insumo que ingresa o egresa de los establecimientos.

- Choferes de camiones: son aquellos que efectúan tareas de transporte de mercadería.

2. Categoría B: está comprendido dentro de esta categoría el siguiente personal:

- Auxiliares: son aquellos que realizan tareas secundarias administrativas u operativas.

- Enfermeros: son aquellos que hacen tareas específicas de enfermería.

- Choferes: son aquellos que realizan las tareas específicas a que se refiere este subrubro cuando su única y exclusiva función sea la señalada en ésta.

- Telefonista y faxista: son aquellos que realizan las tareas específicas a que se refiere este subrubro cuando su única y exclusiva función sea la señalada en ésta.

3. Categoría C: está comprendido dentro de esta categoría el siguiente personal:

- Maestranzas, ordenanzas y cadetes: son aquellos que realizan tareas específicas a los que se refiere este rubro.

No obstante la enunciación precedente para aquellos casos en que se produjeran dudas sobre la inclusión de un empleado por su dualidad en tareas a distintas categorías, los mismos serán considerados sobre la base de las mayores tareas que realizan por vía de la Comisión Paritaria de Interpretación; ello sin perjuicio de que en primera instancia pueda resolverse de común acuerdo entre el sindicato local y los empleadores.

Art. 7 - Promociones por reemplazos. Para quedar definitivamente confirmado en la categoría superior, el empleado deberá realizar 60 (sesenta) días de trabajo efectivo de reemplazos durante el transcurso de un 1 (un) año.

Art. 8 - Promociones de personal obrero a empleado. En los casos en que el personal obrero fuera promovido a empleado, o desempeñara tareas contempladas en este Convenio, se iniciará en el puesto que se le asigne, con el sueldo que le corresponda por su categoría y antigüedad.

Art. 9 - Actividades comprendidas en la campaña algodonera del desmote. Dado que es necesario antes del inicio o después de la finalización del desmote, y como consecuencia de éste, realizar tareas de temporada administrativas y de control, las partes acuerdan que estas tareas de temporada serán consideradas dentro de la campaña algodonera anual.

Art. 10 - Período de prueba. El contrato de trabajo por tiempo indeterminado, excepto el referido en el artículo 96 de la LCT, se entenderá celebrado a prueba durante los primeros tres (3) meses de vigencia.

Art. 11 - Cobertura de puestos de trabajo. Cuando el empleador requiera:

- 1) por necesidad transitoria de cubrir puestos de trabajo;
- 2) efectuar promociones de trabajadores;
- 3) emplear trabajadores de temporada para realizar tareas administrativas y de control antes del inicio o después de la finalización del desmote;

Estará obligado a considerar o tener en cuenta solamente, la profesionalidad, capacidad, desempeño y disciplina del empleado. No se tendrá en cuenta la antigüedad a los efectos

enunciados. A igualdad de condiciones de profesionalidad, capacidad, desempeño y disciplina de dos o más empleados, prevalecerá la antigüedad para la cobertura de puestos.

Art. 12 - Horas extraordinarias. A los empleados de la actividad se les liquidará con un recargo del setenta y cinco (75%) por ciento las horas extraordinarias que trabajen hasta las 13 hs del día sábado. Las horas extraordinarias trabajadas después de las 13 hs del día sábado y hasta las 24 hs del día domingo, se liquidarán tal cual lo estipula la LCT, o sea con el incremento del cien (100%) por ciento. Para proceder al cálculo de las horas suplementarias el sueldo se dividirá por doscientas (200) horas.

Art. 13 - Prevención de la salud. Los establecimientos dispondrán las medidas pertinentes para proveer al personal de agua fresca, contando con dependencias mínimamente necesarias para la higienización del personal. Asimismo, procurarán brindar al mismo adecuadas comodidades sanitarias y ambientales.

Art. 14 - Licencia anual ordinaria. Con motivo de las especiales características de la industria del desmote de algodón, fundadas en razones de estacionalidad o temporada, y con el fin de no afectar los planes de productividad y mejorar la misma, puede resultar necesario otorgar las vacaciones anuales del personal, en períodos distintos a los indicados en el artículo 154 de la ley 20744 (t.o.). Queda establecido que con la homologación del Acuerdo de fecha 15/6/1992, se consideró cumplida la autorización de la autoridad de aplicación a los efectos del otorgamiento de las vacaciones en períodos distintos a los indicados en la norma legal precitada. Cuando corresponda, por tratarse de empleados de temporada se seguirá respetando cualquier otro régimen o modalidad que se hubiere estado aplicando hasta el presente sobre el particular. Si el lapso de las vacaciones anuales gozadas bajo el control del empleador incluyen alguno de los feriados obligatorios establecidos por la ley y/o "Día del Trabajador Desmotador", se adicionará a las vacaciones el pago correspondiente al o los feriados que se trate.

IV. CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO

Art. 15 - Compensación de gastos. El personal comprendido en el presente Convenio que tenga que ausentarse del lugar habitual de trabajo por orden del empleador, tendrá derecho a percibir los gastos en que incurra por hotel, comidas, y/o movilidad con obligación de rendir cuentas, dejándose aclarado que los gastos mencionados precedentemente deberán estar siempre dentro de los normales y corrientes en cada época.

Art. 16 - Traslado. Cuando deba trasladarse al personal comprendido en el presente Convenio, deberá existir expresa conformidad del trabajador en cuyo caso regirá el sistema de mutua notificación por escrito.

Inciso A: tratándose de traslado transitorio, los gastos de traslado y estadía del empleado correrán por cuenta del empleador, con cargo del empleado a rendir cuenta.

Inciso B: en caso de traslado fijo, los gastos de traslado y estadía del empleado y de los familiares a su cargo hasta su asiento definitivo, cuyo plazo se convendrá entre las partes, correrán por cuenta del empleador, debiendo el empleado efectuar una rendición de cuenta

en su debida oportunidad. Si vencido el plazo convenido, el trasladado no encontrase vivienda para alojarse, deberá notificar fehacientemente esa circunstancia explicando las causas de dicha imposibilidad al empleador, quien deberá dentro del plazo de 15 (quince) días intentar encontrar una vivienda para el empleado. Si el empleador no consiguiera vivienda para el empleado, deberá notificarle esa circunstancia y dispondrá el traslado del mismo y de sus familiares al destino de origen. Los gastos del traslado del empleado y sus familiares estarán a cargo del empleador, debiendo el empleado efectuar la correspondiente rendición de cuentas.

V. SALARIOS, BENEFICIOS Y CARGAS SOCIALES

Ver escala salarial actualizada

Art. 18 - Premio a la asistencia. Las partes convienen en establecer un premio a la asistencia, puntualidad perfecta y contracción al trabajo, consistente en un trece (13) por ciento del sueldo básico inicial de Convenio. Para ello los empleados deben asistir y desempeñarse en sus tareas durante las jornadas normales completas todos los días que la empresa labore en el mes en consideración. Como excepción al principio general de asistencia, puntualidad perfecta y contracción al trabajo, para hacerse acreedor al premio establecido, se acuerdan las siguientes, que pese a ser ausencias no serán así consideradas a los efectos del cómputo de asistencia, para devengar este premio.

1. Licencias legales o convencionales por motivos de vacaciones, exámenes, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento de cónyuge, o unión matrimonial de hecho, padres, hermanos e hijos del trabajador conforme al artículo 24 de este Convenio.
2. Donación de sangre previamente avisada al empleador.
3. Licencia por intervención quirúrgica de familiar directo según el artículo 25 de este Convenio.
4. Citación para comparecer como testigo ante los estrados judiciales.
5. Accidente de trabajo.
6. Cuando la ausencia motivada por accidente o enfermedad inculpable se prolongue más de quince (15) días corridos, el trabajador de allí en más percibirá el premio por asistencia mientras perciba remuneraciones.
7. Permisos gremiales otorgados por el empleador hasta dos (2) días por mes. Las partes asimismo conviene que el pago del premio y el cómputo de asistencia sea mensual, afectándose solamente un mes cuando una misma ausencia prolongada abarque días correspondientes a dos (2) meses.

Art. 19 - Premio a la productividad. Se establece un premio a la productividad que, de acuerdo a las particularidades de cada empresa o establecimiento permitirá alcanzar hasta un catorce (14) por ciento de premio por este concepto. El mismo estará basado en escalas de medición de eficiencia, productividad, calidad, reducción de costos, disminución de ausentismo, etc.

Los sistemas de medición serán instaurados de modo tal que, a los valores óptimos determinados para los factores a medir, permitan alcanzar hasta el catorce (14) por ciento. El mismo se liquidará en rubro aparte y con el nombre de "premio a la productividad" y se calculará sobre los sueldos básicos de convenio.

Este premio absorberá, hasta su concurrencia, a los premios implementados a la fecha, de cualquier origen, sean éstos convencionales, unilaterales, bilaterales, homologados o no que se hubieren otorgado con anterioridad, incluyendo adicionales de empresa de cualquier tipo y origen.

Sin perjuicio de ello los empleadores podrán optar por mantener incorporado o incorporar este porcentaje del catorce (14) por ciento al sueldo básico de convenio.

Art. 20 - Adicional para chofer y acompañante de camiones a larga distancia. Atento a las características del transporte a larga distancia los conductores y/o choferes y acompañantes de camiones a larga distancia percibirán en uno (1) por ciento del valor hora por kilómetro recorrido, compensándose con ese importe las horas extraordinarias. Se entenderá por valor hora el resultado del sueldo básico de convenio dividido 200 (doscientas) horas. Queda expresamente convenido que la retribución por kilometraje recorrido se deberá pagar en función de las distancias efectivamente recorridas, aunque no hubiese el trabajador realizado horas extra en el período de que se trate. Será considerado transporte a larga distancia el que supere los 200 km de recorrido.

Art. 21 - Subsidio por matrimonio. Este beneficio será abonado por el empleador, independientemente de las sumas que por igual concepto determinan las leyes respectivas, al empleado que contraiga matrimonio estando al servicio efectivo de la empresa, y consistirá en un importe equivalente al cincuenta (50) por ciento del sueldo básico de convenio de su categoría. Este beneficio no reviste carácter remunerativo, estando el empleado obligado a acreditar haber contraído enlace mediante la presentación de fotocopia autenticada del acta de matrimonio dentro de los treinta (30) días de haberse celebrado el matrimonio.

Art. 22 - Subsidio por fallecimiento del empleado. El empleador entregará a la(s) persona(s) que el empleado haya designado beneficiaria(s) en el Seguro de Vida Obligatorio, una suma equivalente al cien (100) por ciento del sueldo básico de convenio de su categoría, con carácter no remunerativo. Este beneficio se asignará siempre y cuando el deceso ocurra estando el empleado al servicio efectivo del empleador.

Art. 23 - Licencia por nacimiento de hijos. Se otorgarán de acuerdo con la actual legislación y/o disposiciones legales que puedan establecerse durante la vigencia de este Convenio.

Art. 24 - Licencia por fallecimiento de familiares. En caso de fallecimiento de cónyuge, o quien conviva con el empleado en aparente matrimonio, padres, hermanos o hijos del empleado, el empleador acordará al mismo una licencia continuada paga de tres (3) días si el deceso ha ocurrido dentro de un radio de sesenta (60) km del domicilio del empleado. Si el kilometraje fuera mayor, la licencia paga será de cinco (5) días, también continuados. Para tener derecho a este beneficio, el empleado deberá estar al servicio efectivo del empleador al producirse el deceso. El empleado a su regreso de esta licencia deberá acreditar fehacientemente el deceso del familiar que originó la ausencia.

Art. 25 - Licencia por enfermedad de familiar. Procederá la licencia o permiso de 2 (dos) días con goce de haberes, sólo en los casos de intervención quirúrgica a cónyuge, o quien conviva en aparente matrimonio, hijos y padres, cuando requiera la presencia del trabajador para asistir al enfermo, debiendo acreditar esta circunstancia con el respectivo comprobante.

Art. 26 - Otras licencias. Previa comunicación, los empleadores otorgarán las licencias correspondientes sin pérdida al derecho de su remuneración, debiendo a tal efecto el trabajador, presentar los comprobantes que acrediten el hecho en los siguientes casos:

1. Donación de sangre: procederá la licencia en día(s) con goce de haberes de acuerdo a lo normado en el artículo 47, inciso c) de la ley 22990.
2. Citación en tribunales y trámites obligatorios: procederán las licencias con goce de haberes de acuerdo a lo normado en ley 23691.
3. Para rendir examen: procederá la licencia en día(s) con goce de haberes de acuerdo a lo normado en los artículos 158, inciso e) y 161 de la ley 20744 (t.o.).

Art. 27 - Guardapolvos y útiles escolares. Los empleadores entregarán a sus empleados, al inicio de cada ciclo lectivo, un (1) guardapolvo por año, un (1) libro de lectura o manual de enseñanza básica y los útiles escolares necesarios para poder iniciar cada ciclo lectivo. Este complemento de ayuda escolar se otorgará exclusivamente para los hijos de los empleados que cursen la enseñanza primaria obligatoria.

Art. 28 - Formularios para jubilaciones. Los empleadores tratarán de diligenciar con preferente atención los formularios relativos al régimen previsional (certificado de servicios y remuneraciones, etc.) requeridos o presentados por los trabajadores y/o familiares que gestionen beneficios previsionales, las autoridades competentes, o los representantes gremiales autorizados para efectuar trámites para sus representados.

Art. 29 - Día del Trabajador Desmotador. Queda instituido como "Día del Trabajador Desmotador", para todos los establecimientos desmotadores de algodón, sus depósitos, empresas acopiadoras de fibra de algodón y planchadas de algodón en bruto, el último domingo del mes de abril de cada año, oportunidad en que se paralizarán las actividades con motivo de tal celebración. Los empleados tendrán derecho al pago del importe de (1) día adicional, siempre y cuando reúnan y cumplan los requisitos establecidos por la

legislación vigente para los feriados obligatorios. Este beneficio se extiende al personal enfermo o accidentado bajo control del principal.

VI. PRESENTACIÓN GREMIAL. SISTEMA DE RECLAMACIONES

Art. 30 - Cumplimiento del Convenio. La Federación de Obreros y Empleados de la Industria Aceitera y Afines del País -FOEIAyAP- y los sindicatos locales en sus respectivas jurisdicciones, tendrán a su cargo comprobar el cumplimiento del presente Convenio, poniendo en conocimiento de la autoridad competente las dificultades que genere su inobservancia, a los efectos a que hubiere lugar.

Art. 31 - Atención de delegados. Las dificultades que puedan presentarse por aplicación defectuosa de este Convenio y/o cualquier otra cuestión que se suscite con los empleados del establecimiento, serán tratadas en reuniones entre los representantes empresarios y los delegados sindicales debidamente reconocidos, aun dentro de los horarios de trabajo si el caso lo requiere, y siempre que con ello no se altere la buena marcha del establecimiento. Los representantes de los sindicatos podrán acompañar en la gestión a los delegados del establecimiento.

Art. 32 - Comisiones Paritarias de Interpretación. Las controversias que se susciten sobre la interpretación de las cláusulas del presente Convenio, se resolverán a través de la constitución de una Comisión de Interpretación dentro de la jurisdicción del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación. Esta Comisión estará integrada por tres (3) representantes de cada sector -empresario y sindical- como máximo, y funcionarán en todos los casos con la presencia de un funcionario del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, el que actuará en carácter de presidente, definiendo con su voto los casos en que las partes no arriben a un acuerdo unánime sobre el tema sometido a su consideración. Tanto las posiciones de las partes como la resolución de la Presidencia deberán ser ampliamente fundadas cuando hay disenso. La resolución producida por la Presidencia podrá ser apelada por ante la Comisión Paritaria Nacional Central debiendo ser interpuesto tal recurso dentro de los diez (10) días hábiles subsiguientes a la notificación fehaciente del pronunciamiento. Las decisiones confirmatorias o revocatorias de la Paritaria Nacional serán inapelables. La mencionada Comisión Paritaria Nacional Central funcionará en la Capital Federal de acuerdo con lo que establecen los artículos 14 y 15 del decreto 108/1988, siendo su cometido resolver los diferendos de carácter general que se susciten como consecuencia de la interpretación y/o aplicación de esta Convención, como así también resolver en los casos de apelaciones contra las resoluciones de la Comisión de Interpretación.

Art. 33 - Organismo de aplicación. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación será la autoridad de aplicación y control del cumplimiento de esta Convención Colectiva, según lo prescribe el artículo 13 de la ley 14250 (t.o. de la ley 23545).

VII. DISPOSICIONES ESPECIALES

Art. 34 - Contribución patronal para acción social. Los empleadores contribuirán con un aporte especial del uno (1) por ciento calculado sobre las remuneraciones sujetas a aportes

jubilatorios, con destino a los fines establecidos en el artículo 4 del decreto reglamentario 467 de la ley 23551; los importes correspondientes serán depositados en la cuenta respectiva de la Federación de Obreros y Empleados de la Industria Aceitera y Afines del País -FOEIAyAP-, debiendo ajustarse a su administración y distribución a la mencionada disposición legal.

Art. 35 - Las partes signatarias de este Convenio asumen el compromiso de no originar, promover, apoyar o sostener ningún conflicto colectivo nacido en el contenido de los acuerdos. En caso que existan controversias individuales o cuestiones interpretativas, ambas de gravitación colectiva, las partes se obligan a elevar el diferendo a la Comisión mencionada en el artículo 32 del presente Convenio.

Las partes de común acuerdo conviene que será de carácter obligatorio la retención del 1% mensual al personal afiliado o no, sobre las remuneraciones del trabajador calculadas sobre las sujetas a aportes jubilatorios, según resolución ministerial 11/1970, ratificada por resolución ministerial 92/1974, las que serán depositadas en iguales condiciones que las antes establecidas para las contribuciones.

Art. 36 - Retención especial. La presentación gremial solicita a la representación empresaria, que retenga de los haberes correspondientes al mes de diciembre de 2003 del personal beneficiario del presente Convenio, el cuarenta (40) por ciento del incremento correspondiente a dicho mes. La representación empresaria manifiesta que procederá en tal sentido previa homologación del presente Convenio por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación. Los recursos resultantes de esta retención, deberán depositarse en la respectiva cuenta a la orden de la Federación de Obreros y Empleados de la Industria Aceitera y Afines del País -FOEIAyAP-.

VIII. PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS

Art. 37 - Al no haber vencido el plazo establecido en el artículo 102 de la ley 24467, la parte sindical se abocará con la representación de las pequeñas y medianas empresas acreditadas por la autoridad de aplicación, a la discusión del Convenio Colectivo de Trabajo para las pequeñas y medianas empresas de la actividad.