

CONVENIO COLECTIVO 391/04 ACEITEROS

I. TÍTULO PRELIMINAR: OBJETO DE LA CONVENCION

Art. 1 - Objeto de la Convención: Es objeto del presente convenio regular las condiciones de trabajo, fijar los salarios del personal de obreros y empleados aceiteros, promover el mantenimiento de las relaciones laborales armoniosas y de mutuo respeto entre el personal y las empresas de la industria aceitera. Las partes consideran que la defensa de las condiciones de trabajo, higiene, salubridad y seguridad son compatibles con la eficiencia del mismo y consecuentemente se buscará la correcta organización de las tareas y/o el mejoramiento y modernización de la maquinaria, adecuación y capacitación de la mano de obra de la misma.

Lo precedentemente acordado tenderá como finalidad primordial a favorecer la rentabilidad de las empresas, promover la incorporación de tecnología que posibilite una mayor eficiencia del proceso productivo, incentivar las inversiones en equipos e instalaciones tendientes a una mayor oferta exportable de productos elaborados, mantener a las empresas en un nivel competitivo en el mercado y consecuentemente lograr una realización plena del personal aceitero y su familia en lo económico, social y educativo.

A los efectos se propenderá a incrementar los canales de comunicación como medios indispensables de evaluar el grado de alcance de los objetivos preestablecidos y que hacen concretamente a los intereses comunes.

II. PARTES INTERVINIENTES

Art. 2 - Partes intervinientes: Son partes de este Convenio Colectivo de Trabajo el sindicato de Obreros y Empleados Aceiteros del Departamento San Lorenzo de la Provincia de Santa Fe, con domicilio real y legal en calle Tucumán 335, de la ciudad de Puerto General San Martín por la parte sindical y el grupo de empresas aceiteras de todo el Departamento San Lorenzo, Provincia de Santa Fe, conformado por BUNGE ARGENTINA SA, BUYATTI SAICyA, CARGILL SA, LA PLATA CEREAL SA, NIDERA SA, T 6 INDUSTRIAL SA y VICENTÍN SA, con domicilio legal en la Cámara de Comercio, Industria & Servicios de San Lorenzo, calle Falucho 570 de la ciudad de San Lorenzo, por la parte empresaria.

III. APLICACIONES DE LA CONVENCION COLECTIVA

Art. 3 - Vigencia temporal: La presente Convención Colectiva de Trabajo regirá por dos (2) años a partir de su homologación, o hasta tanto se firmara un nuevo convenio.

Art. 4 - Ámbito de Aplicación, personal comprendido y personal excluido: Se encuentran comprendidos en el régimen establecido por este convenio, los trabajadores que presten servicios propios y específicos de la actividad aceitera en las diversas etapas del proceso productivo: recepción de materia prima, la descarga, calado, laboratorio, extracción, producción, refinación, envasado, fraccionamiento, depósitos y/o silos y expedición de aceites en cualquiera de sus formas, con utilización de materias primas de origen animal y/o vegetal dentro de las empresas aceiteras del Departamento San Lorenzo y que se encuentren directamente afectados a las tareas antes mencionadas y/u otras de la actividad aceitera que en el futuro se puedan llegar a implementar para el mejor desarrollo de las

mismas. Ello siempre que no fuere personal que se encuentre expresamente excluido en este convenio o incluido en convenios colectivos de otras actividades. Si respecto de esto último hubiere diferencias, las partes firmantes estarán a lo resuelto en los eventuales procesos de encuadramiento convencional.

Asimismo se encuentran comprendidos todos aquellos trabajadores que presten servicios a las órdenes de contratistas o subcontratistas, siempre y cuando realicen tareas propias de la actividad aceitera.

Quedan expresamente excluidas de este convenio colectivo de trabajo, el personal directivo o jerárquico y/o el de supervisión, y/o el de seguridad, y/o vigilancia, y/o aquellos que por la confidencialidad de la información que manejan y/o a la que acceden, la fiscalización de las tareas que realicen y/o estén bajo su responsabilidad y/o tengan personal a cargo comprendido dentro de este convenio colectivo.

No se encuentran comprendidos:

- 1) Los gerentes y subgerentes.
- 2) Los adscriptos de la gerencia y administración.
- 3) Los administradores y subadministradores, analistas, adscriptos o asistentes.
- 4) Los contadores.
- 5) Los apoderados legales.
- 6) Los jefes de sección con personas a cargo.
- 7) Los profesionales universitarios cuando desempeñen su actividad como tales en forma autónoma o en relación de dependencia, como personal jerárquico o en cualquiera de las funciones enunciadas en el párrafo tercero del presente artículo.
- 8) Los jefes de turno.
- 9) Los asesores técnicos o administrativos.
- 10) El personal de vigilancia, entendiéndose por tal al que tenga a cargo tareas de seguridad y custodia de los bienes y personas del establecimiento en que prestan servicios y el control de ingresos y egresos de personas y cosas.
- 11) El personal de los centros de cómputos y áreas informáticas.
- 12) El personal dedicado a las obras de construcción y/o reparación, y/o modificación edilicia, como asimismo lo referente a la reparación, instalación y mantenimiento de

maquinarias que exceda los trabajos normales, siempre y cuando estas tareas no puedan ser realizadas por el personal comprendido en este convenio.

13) Preparación, distribución y servicio de comida, cuando estén tercerizados.

14) Servicio médico y enfermería.

15) Mantenimiento y limpieza de oficinas.

16) El personal contratado en las paradas anuales, con atención a lo establecido en el inciso 12) del presente artículo.

17) El personal ocupado en el mantenimiento de parques y jardines.

Art. 5 - Personal transitorio: Este tipo de personal se regirá por las disposiciones contenidas en la ley 20744 (t.o. 1976), su reglamentación o posteriores modificaciones.

IV. CONDICIONES DE TRABAJO

Art. 6 - Categorías - Enunciación:

	OBREROS	EMPLEADOS
Codificación	Denominación	Denominación
A	Operario Inicial	Empleado Inicial
B	Operador Intermedio	Empleado Intermedio
C	Operador Avanzado	Empleado Avanzado
D	Operador Superior	Empleado Superior

Art. 7 - CATEGORÍAS - Descripción:

A. Operario Inicial: Es el que desarrolla actividades simples y rutinarias.

B. Operador Intermedio: Es el que con adiestramiento y experiencia, que bajo dirección y vigilancia, ejecuta las maniobras y operaciones de aparatos, equipos y/o maquinarias. Está a cargo del funcionamiento, regulación, higiene, vigilancia y demás tareas auxiliares inherentes a la conservación y buen funcionamiento de los mismos.

C. Operador Avanzado: Es el que ejerce el control del conjunto de aparatos, máquinas, transportes y equipos del proceso principal -con pleno conocimiento del proceso productivo en sus distintas etapas- que por sus características requieren adiestramiento especial y una adecuada capacitación teórico/práctica. Efectúa interpretación de análisis de las variables críticas que permiten seguimiento y corrección de las mismas para asegurar la optimización del proceso productivo.

D. Operador Superior: Es el que, contando con la formación, experiencia y habilidad necesarias, domina técnicas complejas de ajuste del conjunto de aparatos, máquinas, equipos y/o herramientas del proceso productivo.

A. Empleado Inicial: Es el que desarrolla actividades simples y rutinarias.

B. Empleado Intermedio: Es el que colabora en la ejecución de las tareas propias de cada sector.

C. Empleado Avanzado: Es el que demuestra experiencia y conocimientos las tareas que le permiten tomar algunas decisiones conforme criterio de superiores.

D. Empleado Superior: Es aquel que realiza tareas de mayor responsabilidad, con criterio propio.

Art. 8 - Alcance de la enunciación de tareas: Se ratifica que la enumeración de tareas que figura en el convenio, así como la determinación de categorías, no significa limitación ni exclusión de las mismas. Cada obrero y empleado deberá realizar todas las labores que sean inherentes a sus funciones y aquellas que sean complementarias o consideradas como secundarias de la principal, para las que deberán ser debidamente capacitados por la empresa, de acuerdo con la dinámica, facultad de dirección y organización del trabajo de cada establecimiento, disposiciones de la LCT y demás normas vigentes en la materia. Las empresas no están obligadas a cubrir con personal individual ni exclusivo todas las tareas citadas, quedando a cargo de la dirección del mismo, la fijación de la cantidad de personal necesario para el desarrollo de las tareas, como asimismo de la distribución de ellas. Las categorías de trabajo y salarios, en estos casos, deberán estar en todo de acuerdo con las calificaciones de tareas y retribuciones fijadas en el presente convenio.

Art. 9 - Dotación de Personal: Cada establecimiento o sector del mismo reflejará la estructura y/o modalidad operativa que en cada caso corresponda, según las decisiones empresarias al respecto. Los roles deberán adecuarse a las necesidades de servicio debidamente justificadas y a las innovaciones tecnológicas o de organización que pudieran implementarse.

Art. 10 - Asignación de tareas: Cuando por razones de necesidad u operatividad debieran reasignarse transitoriamente, aun dentro de la misma jornada, las tareas en un establecimiento, sector o puesto de trabajo, el personal podrá ser transitoriamente transferido a otro sector y/o asignarle otras tareas. Se reconocerán y pagarán las diferencias remuneratorias que pudieran existir en cada caso en que resultaran asignadas tareas de categorías superiores.

Art. 11 - Trabajos nocturnos en turno noche. Adicional por turno noche: El personal que trabajara en turnos rotativos y cuando efectivamente cumpla tareas en el turno noche exclusivamente, percibirá un beneficio del 25% (veinticinco por ciento) sobre el jornal básico hasta un máximo de ocho horas, quedando aclarado que cualquiera sea el diagrama de turnos que adopte la empleadora, solamente un turno dentro de las 24 horas será el que percibirá este adicional. El personal que por cualquier motivo, incluso paradas, dejare de trabajar en turno cesará de percibir automáticamente el citado adicional. Las sumas resultantes por este concepto serán imputables a los que puedan establecerse por ley, decisión administrativa o judicial por igual concepto. Asimismo no se modificará la forma de pago si por convenio interno se hubiera establecido un pago superior, siempre dentro del concepto señalado precedentemente.

Art. 12 - Relevos en turnos rotativos: El personal que cumple tareas en turnos rotativos, en aquellas secciones donde es necesaria la presencia de un operador u empleado, para abandonar su puesto de trabajo una vez cumplido el turno habitual, deberá aguardar el arribo de su reemplazante al puesto de trabajo con un mínimo de dos horas, luego de finalizado su respectivo turno. En caso de no cumplir con esta espera el operario deberá justificarlo fehacientemente. Este artículo no anula ni modifica la legislación vigente.

Art. 13 - Trabajo en turnos rotativos. Intervalos para merendar: Los obreros y empleados que trabajen en jornadas corridas tendrán un intervalo para merendar que no podrá exceder de treinta minutos. En ningún caso deberá quedar afectada con esta franquicia la producción o marcha de la fábrica. Los obreros contarán en la misma sección donde trabajan o donde la empresa lo disponga, de una mesa y bancos al efecto.

Art. 14 - Suplencias y/o reemplazos: Los obreros y empleados que desempeñen eventual o transitoriamente funciones mejor remuneradas que aquellas que les son habituales, no serán considerados ascendidos sino después de cuarenta y cinco (45) días consecutivos de desempeño anualmente. Durante el tiempo que se desempeñaren en tales tareas, aun antes de cumplir los cuarenta y cinco (45) días, percibirán el salario que corresponde a las funciones que realizan, mediante vales equivalentes a la diferencia de jornales. En el supuesto de que la suplencia y/o reemplazo no fuera en forma consecutiva, también se podrá obtener la categoría cuando preste esos servicios en forma alternada durante ciento veinte (120) días en el año. En ambos casos sólo se accederá a la nueva categoría en las siguientes condiciones: a) El personal de mantenimiento, previa evaluación de la empleadora; b) El personal de producción y restante, previa vacante definitiva. La obtención de categoría no impide retornar a las funciones inmediatas anteriores. Cuando no hubiera vacante definitiva, el trabajador percibirá la diferencia del salario que corresponde entre su categoría y la que en su momento cubrió. Cuando fuera confirmado en la superior percibirá el jornal de la nueva categoría, absorbiéndose la diferencia abonada hasta entonces.

Art. 15 - Vacantes transitorias o definitivas: Las vacantes de carácter transitorio o definitivas, serán cubiertas por las empresas en uso de sus facultades de dirección. Podrán designar dentro de su apreciación en el trabajo, el sustituto que debe reemplazar al titular, en lo posible entre aquellos empleados y obreros del mismo sector y dentro de la categoría inmediata inferior de mayor capacidad. A igualdad de capacidad se preferirá al de mayor

antigüedad, teniéndose presente en ambos casos los antecedentes acumulados. En los casos en que algún empleado u obrero se considere postergado injustamente en su ascenso, podrá recurrir a la Comisión Paritaria para que considere su situación.

Art. 16 - Reemplazo con operarios menores de edad: No podrá cubrirse en una sección en que trabajen operarios mayores de edad, puesto alguno con un operario menor de dieciséis (16) años, si con ello quedara relegado a una categoría inferior otro operario mayor de edad.

Art. 17 - Día del aceitero: Queda instituido como Día del Aceitero para toda la industria aceitera del Departamento San Lorenzo, de la Provincia de Santa Fe, el día 29 de octubre de cada año. La celebración se realizará de forma tal que no signifique un impedimento al logro de una mayor productividad. Por lo tanto, las modalidades del festejo serán acordes con las modalidades de trabajo de cada fábrica. El personal que trabaje en dicho día será compensado como cualquier feriado nacional.

Art. 18 - Enfermedades inculpables: Se aplicarán las disposiciones de la ley 20744 (t.o. 1976).

Art. 19 - Accidentes y enfermedades del trabajo: Serán de aplicación las leyes 20744 (t.o. 1976) y 24557.

Art. 20 - Provisión de agua: Las fábricas dispondrán de los elementos necesarios para la provisión de agua fresca.

Art. 21 - Ropa de Trabajo: Se proveerá un equipo de ropa de trabajo cada seis (6) meses, jardinero o pantalón y camisa a los hombres, guardapolvo o jardinera y camisa a las mujeres, a todos los obreros de cada fábrica, con una antigüedad no inferior a cuatro (4) meses. El personal que deba trabajar a la intemperie en caso de lluvia, deberá ser provisto de los elementos adecuados (impermeables, trajes de agua y botas). Los elementos serán utilizados obligatoria y exclusivamente para el desempeño de las tareas que deba realizar el obrero, siendo propiedad de la empresa y debiendo quedar en poder de la misma. Igualmente la empresa proveerá de calzado de trabajo adecuado a cada tarea, una vez al año, debiendo reemplazarlo en caso de deterioro previa entrega del calzado deteriorado.

Cuando por las características del trabajo, el personal administrativo con una antigüedad no inferior a cuatro (4) meses, deba concurrir habitualmente a las dependencias específicamente industriales de cada fábrica las empresas lo proveerán de un guardapolvo o pantalón y camisa cada seis (6) meses, los que serán de uso obligatorio durante la permanencia del empleado en la zona industrial. Los elementos serán utilizados obligatoria y exclusivamente para el desempeño de las tareas que deba realizar el empleado, siendo propiedad de la empresa y debiendo quedar en poder de la misma.

La indumentaria deberá cubrir los requerimientos de las normas de higiene y seguridad, conforme las necesidades de cada puesto.

Art. 22 - Protección personal: Los equipos de protección personal deberán ser proporcionados a los trabajadores y utilizados por éstos. La determinación de la necesidad de usos de equipos y elementos de protección personal, su aprobación, condiciones de utilización y vida útil, estará a cargo de la empresa. Establecidas las normas sobre el uso de la protección, el trabajador estará obligado a su uso, conservación y cuidado, comprometiéndose a avisar a la empresa en caso de deterioro, destrucción o pérdida, para su reposición. Los equipos o elementos serán de uso individual, cuando razones de higiene y practicidad así lo aconsejen. Las empresas y los obreros y empleados se comprometen al estricto cumplimiento de lo dispuesto por las leyes de higiene y seguridad sobre protección personal.

Art. 23 - Provisión de asientos: En los lugares que por las características del trabajo el obrero deba permanecer sentado, sin que ello afecte la marcha del trabajo, se le proveerá de asiento con respaldo, de acuerdo con las disposiciones de la ley 12205 (ley de la silla).

V. SALARIOS

Art. 24 - Tablas de salarios:

Obreros			Empleados			
Codificación	Denominación	Horario	Codificación	Denominación		Mensual
A	Operario inicial		A	Empleado inicial		
B	Operador intermedio		B	Empleado intermedio		
C	Operador avanzado		C	Empleado avanzado		
D	Operador superior		D	Empleado superior		

Art. 25 - Comisión salarial permanente: Las partes convienen formar una comisión salarial permanente compuesta por representantes del Sindicato de Obreros y Empleados Aceiteros del Departamento San Lorenzo de la Provincia de Santa Fe y el grupo de empresas signatarias de esta Convención Colectiva de Trabajo, que se reunirá necesariamente a solicitud de una de las partes en el término de cinco (5) días de efectuado pedido, a los efectos de tratar la evolución salarial de los trabajadores involucrados en esta Convención Colectiva de Trabajo.

Art. 26 - Premio por presentismo: El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo percibirá por este concepto, en forma mensual, una suma fija de \$

0,25 (pesos veinticinco centavos) calculados sobre horas normales efectivamente trabajadas, o \$ 46,50 (pesos cuarenta y seis con cincuenta centavos) para el personal mensualizado, en tanto su presencia a sus labores sea íntegra y completa. El obrero u empleado que durante un mes haya incurrido en una ausencia al trabajo o dos llegadas tarde, cuya duración total sea superior a 30 minutos, será acreedor al 40% (cuarenta por ciento) del premio total correspondiente a dicho mes. No recibirá premio alguno el obrero o empleado que en un mes incurriere en más de una ausencia al trabajo o en más de dos llegadas tarde, tal cual queda expresado.

Art. 27 - Horas extraordinarias: Las partes convienen como beneficio de la presente Convención Colectiva de Trabajo que los obreros y empleados de la actividad percibirán como retribución por las horas extraordinarias de labor, un adicional del ciento por ciento (100%) sobre el valor de las horas normales, cualquiera sea el día de la semana en que las mismas se realicen. Se deja perfectamente aclarado que el incremento del 100% estipulado en este artículo, absorbe y reemplaza al beneficio que por igual concepto, es decir, horas extra, dispone la ley 20744 (t.o. 1976), como así también las disposiciones reglamentarias y/o complementarias y/o legislación futura que disponga sobre la materia.

Art. 28 - Adicional por antigüedad: Los obreros y empleados percibirán un adicional por antigüedad consistente en el 1% (uno por ciento) del salario básico de convenio, por cada año de servicio.

Art. 29 - Viático conductor y acompañante. Horas Extraordinarias: Los conductores y personal acompañantes de camiones que efectúen tareas de reparto o transporte de mercadería y que por tal circunstancia del trabajo deban almorzar fuera del lugar del que habitualmente lo hacen, percibirán un viático equivalente al veintitrés por ciento (23%) del jornal, por tal concepto por día y por persona. Atento a las características del transporte a larga distancia, los conductores y acompañantes de camión a larga distancia percibirán un uno con treinta y siete centésimas por ciento (1,37%) del valor hora por kilómetro recorrido, compensándose con ese importe las horas extraordinarias. En los casos de viajes realizados los sábados después de las trece (13) horas, los domingos y feriados, la compensación por horas extraordinarias se incrementa en un ciento por ciento (100%). Queda expresamente convenido que la retribución por kilometraje recorrido se deberá pagar en función de la distancia efectivamente recorrida, aunque el trabajador no hubiese realizado horas extras en el período de que se trate. En el caso en que los conductores y acompañantes de camión a larga distancia deban pernoctar fuera de su residencia percibirán un cuarenta por ciento (40%) del jornal. En aquellos casos que se registren permanencias fuera del lugar de residencia por más de doce (12) horas percibirán en concepto de estadía por día un ciento dos por ciento (102%) del jornal. Será considerado transporte a larga distancia el que supere los cien (100) kilómetros de recorrido.

VI. LICENCIAS Y SUBSIDIOS

Art. 30 - Licencia por matrimonio: El trabajador que contraiga matrimonio tendrá en lugar de la licencia estipulada por la ley 20744 (t.o.), doce (12) días corridos como beneficio acordado por la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Art. 31 - Licencia por nacimiento: Conforme a lo establecido por la ley 20744 (t.o. 1976) los empleadores otorgarán a su personal por nacimiento de hijos, una licencia extraordinaria de dos (2) días corridos pagos. Cuando los mismos coincidan con días domingo, feriados no laborables, deberá necesariamente computarse un día hábil.

Art. 32 - Licencia para rendir examen: Las partes se ajustarán a las disposiciones legales vigentes.

Art. 33 - Permiso a dadores de sangre: Las partes se ajustarán a las disposiciones legales vigentes.

Art. 34 - Subsidio por fallecimiento: En caso de fallecimiento del obrero, la esposa, esposo o persona con quien conviva en aparente matrimonio, los herederos legales o las personas que él haya indicado percibirán además de las indemnizaciones en vigencia, la suma equivalente a 100 (cien) horas de la máxima categoría, debiendo tener el obrero fallecido a este efecto, seis (6) meses cumplidos de antigüedad en el establecimiento. El pago se efectuará dentro del término de cinco (5) días, previa notificación y certificación del fallecimiento. De no existir familiares o herederos legales o si el obrero no hubiese indicado el destinatario del subsidio éste se efectivizará a la persona o entidad que haya corrido con los gastos de sepelio, debiendo presentar al industrial los comprobantes respectivos.

Art. 35 - Subsidio por nacimiento de hijo: Las partes se ajustarán a las disposiciones legales vigentes.

Art. 36 - Subsidio por matrimonio: Además de las sumas que por este concepto establezcan las disposiciones legales vigentes o las que establezcan oportunamente, los empleadores otorgarán como beneficio de la presente Convención Colectiva de Trabajo, un subsidio por matrimonio equivalente 80 horas (ochenta horas) jornales de la máxima categoría.

Art. 37 - Asignación por esposa: Las partes se ajustarán a las disposiciones legales vigentes.

Art. 38 - Asignación por hijos menores: Las partes se ajustarán a las disposiciones legales vigentes.

Art. 39 - Fomento al estudio y la capacitación:

I) Los que hayan concluido el plan total de enseñanza secundaria nacional, normal, comercial o industrial del establecimiento en que cursen, en colegios nacionales, oficiales, provinciales o incorporados a éstos, recibirán un adicional equivalente al 2% (dos por ciento) del sueldo básico de la máxima categoría, independientemente del sueldo que les corresponda de acuerdo con la escala de sueldos del presente convenio.

II) Para gozar de estos beneficios deberá el empleado exhibir al empleador el título o certificado correspondiente.

III) Estos beneficios podrán ser absorbidos en los casos en que el empleado perciba una remuneración superior a la establecida en el presente convenio.

VII. REPRESENTACIÓN GREMIAL. SISTEMA DE RECLAMACIONES

Art. 40 - Representación Gremial. Sistema de reclamaciones: Los representantes del personal en el establecimiento son los delegados del personal. El número de delegados es el que establece la ley de asociaciones profesionales. Los delegados del personal en los reclamos que deban efectuar ante las empresas, procederán conforme con el art. 43 de la ley 23551 y el art. 27 de su decreto reglamentario 467/1918, debiendo en todos los casos acompañar la autorización fehaciente de la organización gremial para el reclamo. Los inconvenientes que puedan surgir, tanto de orden individual como colectivo entre las empresas y su personal, deberán plantearse previamente entre las partes antes de requerir la intervención de la Comisión Paritaria o autoridad de aplicación. Las reuniones periódicas entre los delegados del personal y la empresa establecidas en el art. 43, inc. b) y art. 44, inc. b) de la ley 23551, se realizarán como mínimo una vez cada quince (15) días, salvo circunstancias que requieran mayor periodicidad.

Art. 41 - Facultad de los representantes del personal: Sin perjuicio de las facultades otorgadas por la ley de asociaciones profesionales, para el movimiento dentro del establecimiento y únicamente cuando se suscitare algún problema, el delegado podrá concurrir al sector que corresponda previa comunicación y autorización de la empresa. De acuerdo con lo previsto en el art. 44, inc. c) de la ley de asociaciones profesionales, se establece un crédito de doce (12) horas mensuales para los delegados sindicales cuando deban cumplir su actividad fuera del establecimiento o cuando participen de reuniones citadas por la empresa fuera del horario normal de trabajo. Para disponer de este beneficio cuando la actividad se desarrolle fuera del establecimiento, se requerirá en todos los casos comunicación previa de la organización sindical correspondiente, con una antelación mínima de veinticuatro (24) horas.

Art. 42 - Comisión paritaria de interpretación: Dentro de la jurisdicción del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, se constituirá la comisión de interpretación, la que estará integrada -como máximo- por un representante de cada una de las empresas signatarias, y un número idéntico de miembros del Sindicato y Obreros Aceiteros del Departamento San Lorenzo. La comisión de interpretación, funcionará de acuerdo con lo que establece la resolución 125 y con la presidencia de un funcionario del Ministerio de Trabajo. Sus resoluciones deben ser ampliamente fundadas. La resolución producida podrá ser apelada ante la Comisión Paritaria Nacional Central y tal recurso podrá ser interpuesto dentro de los cinco días hábiles siguientes a la notificación del pronunciamiento.

VIII. DISPOSICIONES ESPECIALES

Art. 43 - Sistema de contratistas: Se aplicarán las disposiciones de las leyes 20744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y complementarias.

Art. 44 - Concurrencia de beneficios: En caso de concurrencia de dos o más beneficios similares se aplicará únicamente el más favorable al trabajador.

Art. 45 - Vitrina Sindical: Cada establecimiento podrá habilitar una vitrina para noticias gremiales y sociales. Toda información al respecto se colocará únicamente en dicha vitrina. Los delegados del personal serán directamente responsables de cuanto se publique en la misma, sin perjuicio de la responsabilidad que pueda caber a los firmantes. Deberán excluirse las noticias de tipo político partidista y todas aquellas ajenas al quehacer gremial y social, pudiendo la Empresa exigir el retiro de las publicaciones que considere agraviantes.

Art. 46 - Bolsa de trabajo sindical: Los industriales podrán solicitar a los sindicatos el personal que pudieran necesitar. Especialmente procurarán dar preferencia al personal disponible en los sindicatos en las épocas en que, por circunstancias especiales, se paralicen las actividades en algunos establecimientos.

Art. 47 - Autoridad de aplicación: El Ministerio de Trabajo de la Nación será el organismo de aplicación y vigilará el cumplimiento del presente convenio, quedando las partes obligadas a la estricta observancia de las condiciones fijadas en este Convenio.

Art. 48 - No cumplimiento de la Convención: El no cumplimiento de las condiciones estipuladas será sancionado de conformidad con las leyes vigentes y reglamentaciones pertinentes.

Art. 49 - Registro de entrada y salida del personal: Cada Empresa determinará el modo y la forma en que se debe proceder para el registro de entrada y salida del personal.

Art. 50 - Contribución solidaria: De conformidad con lo dispuesto por los artículo 9, 2da. parte y 37, inc. a) de la ley 23551 y artículo 4 del decreto reglamentario 467/1988, se conviene que los empleadores efectuarán una contribución solidaria al Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria Aceitera del Departamento San Lorenzo, del uno (1%) por ciento mensual sobre todas las remuneraciones que abonen a todos los trabajadores comprendidos en este convenio colectivo y que se encuentran sujetas a aportes previsionales. Estos fondos serán administrados por el Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria Aceitera del Departamento San Lorenzo y será objeto de una administración especial documentada por separado de la que corresponda a los fondos sindicales. El destino de esta contribución será la cobertura de gastos de sepelio y otros beneficios asistenciales y sociales de los trabajadores y su grupo familiar, comprendidos en este convenio colectivo.

Art. 51 - Retención: La representación gremial, de acuerdo con lo anticipado en el anteproyecto de convenio colectivo, solicita a la representación empresaria que retenga de los haberes correspondientes al primer mes de vigencia de este CCT, al 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. Los recursos resultantes de esta retención, deberán depositarse en la cuenta respectiva a la orden del Sindicato de Obreros y Empleados Aceiteros del Departamento San Lorenzo.

Art. 52 - Paz Social: Las partes se comprometen a no adoptar, sin haber agotado previamente las instancias administrativas correspondientes y/o diálogo previo, medidas y/o acciones que pudieren afectar una buena relación sindical-empresarial, sin que ello implique afectar el derecho de organización y dirección que corresponde a las empresas... A tales efectos, las partes se regirán bajo el principio de buena fe y en resguardo de la paz social.