

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO N° 154/91

Partes intervinientes: Sector empresario: ASOCIACIÓN DE VIÑATEROS DE MENDOZA; FEDERACIÓN DE VIÑATEROS DE SANJUÁN; CAMARA DE COMERCIO, INDUSTRIA Y AGROPECUARIA DE SAN RAFAEL Y CENTRO DE VIÑATEROS Y BODEGUEROS DEL ESTE.

Sector sindical: FEDERACIÓN DE OBREROS Y EMPLEADOS VITIVINÍCOLAS Y AFINES DE LA REPUBLICA ARGENTINA.

Lugar y fecha de celebración: Mendoza, 16 de Enero de 1991.

Actividad de los trabajadores a que se refiere:

Comprende a los trabajadores de empresas viñateras, incluso aquellas que dentro del establecimiento también posean olivares y frutales, siempre y cuando la actividad vitícola sea la principal.

Zona de aplicación: Todo el país.

Cantidad de beneficiarios: 15.000 trabajadores

Periodo de vigencia: Dos (2) años desde su homologación.

En la ciudad de Mendoza, a los dieciséis días del mes de enero de mil novecientos noventa y uno, comparecen ante esta Delegación Regional Mendoza del MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, los señores: Osvaldo Pérez Valenzuela, Luis Mariano Araguena, Rodolfo Scandura y Marcos David Niven en representación del sector empresario y Domingo Arguello, Oscar Moyano, José Saraspe, Luis Pezzutti, Juan Carlos Sadler y Miguel Olgún por el sector sindical, todos ellos en su condición de miembros de la Comisión Negociadora respectiva, constituida oportunamente para la concertación de la presente Convención Colectiva de Trabajo que se tramitara en expediente N° 837.580/88, a los efectos de suscribir el texto ordenado de la misma, como resultado de las tratativas realizadas y que obran en las actuaciones de referencia, en el marco de las Leyes 14.250 y 23.546 y sus Decretos Reglamentarios, haciendo constar que sustituirá a la CCT N° 45/75. Los comparecientes ratifican todo lo actuado ante José Luis de Cara, Analista Principal de esta Delegación Regional, solicitando la homologación de este convenio, el que queda conformado por las siguientes cláusulas:

ARTICULO 1° - REPRESENTATIVIDAD:

Las partes intervinientes: FEDERACIÓN DE OBREROS Y EMPLEADOS VITIVINICOLAS Y AFINES DE LA REPUBLICA ARGENTINA, CENTRO DE BODEGUEROS Y VIÑATEROS DEL ESTE, ASOCIACIÓN DE VIÑATEROS DE SAN JUAN Y CAMARA DE COMERCIO, INDUSTRIA Y AGROPECUARIA DE SAN RAFAEL, se reconocen mutuamente como únicos representantes de la actividad que trata la presente Convención en todo proceso de producción vitícola conforme con las disposiciones legales vigentes.

ARTICULO 2° - ZONAS DE APLICACIÓN Y ALCANCES:

Este Convenio es de carácter nacional y rige en todo el país. Comprende a los trabajadores de empresas viñateras, incluso aquellas que dentro del establecimiento

también posean olivares y frutales, siempre y cuando la actividad vitícola sea la principal.

ARTICULO 3° - SALARIOS:

Cuando razones de orden social o económico los justifiquen, las partes podrán requerir la modificación de las remuneraciones acordadas. En tal caso, a solo pedido de cualquiera de ellas, deberán reunirse las partes ante la Delegación del Ministerio de Trabajo.

ARTICULO 4° - MENSUALIZACION:

- a) – Las empresas mensualizarán automáticamente al personal que haya cumplido ocho (8) años de antigüedad en las mismas.
- b) Puesta en vigencia la presente Convención Colectiva, todo el personal que haya cumplido ocho (8) años de antigüedad en la empresa, será mensualizado automáticamente.
- c) Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, las empresas quedan facultadas para mensualizar a todo aquel personal que a su juicio merezca este beneficio.
- d) Para establecer el sueldo mensual, se tomará el salario diario que le corresponda por antigüedad y categoría y se multiplicará por veinticinco (25) jornadas.

ARTICULO 5° - REGIMEN DE CATEGORÍAS:

Se fijan las siguientes seis (6) categorías:

1ra. Categoría: obrero común.

2ra. Categoría: obrero especializado; comprende:

- a) – podador
- b) desorillador
- c) sulfatador, azufrador y curador manual
- d) desbrotador

3ra. Categoría: obrero con oficio, comprende:

- a) talabartero
- b) herrero
- c) albañil
- d) caballero
- e) electricista

4ta. Categoría: tractorista, topadorcita y chofer.

5ta. Categoría: injertador y parralero.

6ta. Categoría: mecánico.

ARTICULO 6° - ESCALAFON POR CATEGORÍA:

El salario de:

- a) – la categoría obrero especializado será el 5% mayor al del obrero común.
- b) – la categoría obrero con oficio será del 10% mayor al del obrero común.
- c) – el tractorista, topadorcita y chofer, será el 15% mayor al del obrero común.

ARTICULO 7° - ESCALAFON POR ANTIGÜEDAD:

- a) – desde el ingreso a la empresa hasta el tercer año inclusive, corresponde el sueldo básico de la categoría correspondiente.
- b) – del tercero al sexto año inclusive de antigüedad, corresponde el 2,5% de aumento respecto del básico de la categoría.
- c) – del sexto al noveno año inclusive de antigüedad, corresponde el 5% de aumento respecto del básico de la categoría.
- d) – del noveno al duodécimo año inclusive de antigüedad, corresponde el 7,5% de aumento respecto del básico de la categoría.
- e) – del doceavo al decimoquinto año inclusive de antigüedad, corresponde el 10% de aumento respecto del básico de la categoría.
- f) – del decimoquinto al decimoctavo año inclusive de antigüedad, corresponde el 12,5% de aumento respecto del básico de la categoría.
- g) – del decimoctavo al vigésimo primer año inclusive de antigüedad, corresponde el 15% de aumento respecto del básico de la categoría.
- h) – del vigésimo primero al vigésimo cuarto año inclusive de antigüedad, corresponde el 17,5% de aumento respecto del básico de la categoría.
- i) – del vigésimo cuarto al vigésimo séptimo año inclusive de antigüedad, corresponde el 20% de aumento respecto del básico de la categoría.
- j) – del vigésimo séptimo al trigésimo año inclusive de antigüedad, corresponde al 22,5% de aumento respecto del básico de la categoría.
- k) – superados los treinta (30) años de antigüedad, corresponderá el 25% de aumento respecto del básico de la categoría correspondiente.

ARTICULO 8° - DISTRIBUCIÓN DE CATEGORÍAS Y REMUNERACIONES:

En relación a lo establecido por los artículos 6° y 7° se confecciona la siguiente grilla, con los coeficientes correspondientes por categoría y antigüedad:

antigüedad \ categorías	obrero común	obrero especializado	obrero con oficio	tractorista, topadorista y chofer	huertadores y parraleros	mecánicos
ingreso y hasta 3 años	1	1.050	1.100	1.150	1.200	1.250
de 3 años hasta 6 años	1.025	1.076	1.128	1.179	1.230	1.281
de 6 años hasta 9 años	1.050	1.103	1.155	1.208	1.260	1.313
de 9 años hasta 12 años	1.075	1.129	1.183	1.236	1.290	1.344
de 12 años hasta 15 años	1.100	1.155	1.210	1.265	1.320	1.375
de 15 años hasta 18 años	1.125	1.181	1.236	1.294	1.350	1.406
de 18 años hasta 21 años	1.150	1.208	1.265	1.323	1.380	1.438
de 21 años hasta 24 años	1.175	1.234	1.293	1.351	1.410	1.469
de 24 años hasta 27 años	1.200	1.260	1.320	1.380	1.440	1.500
de 27 años hasta 30 años	1.225	1.286	1.348	1.409	1.470	1.531

ARTICULO 9° - ASCENSOS:

Puesta en vigencia la presente Convención Colectiva de Trabajo, el obrero común correspondiente a la primera categoría, que eventualmente cumpla funciones correspondientes a la de obrero especializado de la segunda categoría, durante cinco ciclos agrarios y tenga una antigüedad de quince (15) años en la empresa, quedará efectivo en la mencionada segunda categoría de obrero especializado.

ARTICULO 10° - REEMPLAZOS:

- a) – Cuando un empleado u obrero de un establecimiento fuera designado reemplazante en una categoría de mayor remuneración, cobrará dentro de la misma, según su antigüedad y de acuerdo al sueldo que registre la categoría que reemplaza.
- b) – El trabajador podrá ser ocupado sucesivamente en las diversas tareas que se desarrollen en el establecimiento, no pudiendo invocar especialización en determinado trabajo. Su remuneración será la correspondiente a la tarea realizada, pero no podrá ser inferior a la atribuida a la categoría con la que fuera contratado.

ARTICULO 11° - REGIMEN DE LAS LICENCIAS ESPECIALES:

El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

- a) – por nacimiento de hijo; dos (2) días corridos.
- b) – por matrimonio; diez (10) días corridos.
- c) – por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en su aparente matrimonio, de hijos o de padres: tres (3) días corridos.
- d) – por fallecimiento de un hermano; un (1) día.
- e) – para rendir examen en la enseñanza medio o universitaria; dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario.
- f) – en estas licencias deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran con días domingo, feriados o no laborables.
- g) – licencias por exámenes; requisitos. A los efectos del otorgamiento de la licencia que mencionara el inciso e) los exámenes deberán estar referidos a los planes de enseñanza oficiales o autorizados por el Organismo Provincial o Nacional competente. El beneficiario deberá acreditar ante el empleador haber rendido el examen mediante la presentación del certificado expedido por el Instituto en el cual curse los estudios.

ARTICULO 12° - REGIMEN DE LICENCIAS ORDINARIAS:

El trabajador gozará de un periodo mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

- a) – de catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años.
- b) – de veintiún (21) días corridos cuando siendo al antigüedad mayor de cinco (5) años, no exceda de diez (10).
- c) – de veintiocho (28) días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) años, no exceda de veinte (20).
- d) – de treinta y cinco (35) días corridos cuando al antigüedad exceda de veinte (20) años.

Para determinar la extensión de las vacaciones atendiendo a la antigüedad en el empleo, se computará como tal aquella que tendría el trabajador al 31 de Diciembre del año que correspondan las mismas. En cuanto a requisitos para su goce, tiempo trabajado, falta de tiempo mínimo, época de otorgamiento, retribución, indemnización y omisión de

otorgamiento, se regirá conforme a lo establecido en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 T.O.

ARTICULO 13° - VIÁTICOS:

- A) – Cuando por razones de trabajo el personal deba ser trasladado de su lugar habitual y no pueda almorzar y/o cenar en su domicilio, la empresa proveerá los medios para el obrero pueda satisfacer su alimentación. Caso contrario le abonará el 30% del jornal básico por cada comida.
- B) – Cuando el trabajador deba ser trasladado a otro lugar de trabajo que supere los ocho (8) km. de distancia de su lugar habitual, se le deberá computar el tiempo empleado en el viaje y el traslado y el traslado será por cuenta de la empresa.
- C) – En el caso de que el obrero deba permanecer (pernoctar) fuera de su domicilio, la empresa le dará el hospedaje, o en su defecto, abonará el mismo.
- D) – Los beneficios indicados en los apartados anteriores, serán percibidos por los trabajadores permanentes cuando realicen tareas diarias o mensuales.
- E) – Todo tipo de trabajo y forma de efectuarlo, tendrá comienzo y terminación en el lugar habitual del mismo, administración o dependencia de la empresa en las horas legales establecidas.
- F) – Cuando una empresa deba transportar al personal de un lugar a otro, deberá hacerlo en vehículos permitidos por las reglamentaciones de tránsito. Se podrá utilizar el tractor con acoplado para circulación interna de la empresa, para evitar accidentes.
- G) – Cuando el obrero fuera contratado a prestar servicios en un lugar distinto a la concentración del trabajo que diste más de ocho (8) km. del lugar último y siempre que para la prestación de los servicios deba cambiar de residencia, lo referente a gastos de traslado de ida y vuelta, correrán exclusivamente por la parte empresaria.

ARTICULO 14° - CAMBIO DE DOMICILIO:

El obrero tendrá un plazo de cinco (5) días para comunicar al empleador el cambio de domicilio.

ARTICULO 15° - SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO:

- a) – Todo el personal que tenga una antigüedad mayor de dos (2) años de trabajo y que deba cumplir con el servicio militar obligatorio, gozará de un beneficio equivalente al 5% del básico del obrero común durante todo el tiempo que se encuentre bajo bandera.
- b) – Cuando el obrero sea convocado por las Fuerzas Armadas para su revisión médica, los días que dejare de trabajar por esa circunstancia, siempre y cuando no supere los tres (3) días, será abonado por la patronal. Cuando superen esos días serán considerados sin goce de haberes a partir del cuarto día.

ARTICULO 16° - JORNADA LEGAL:

- 1) – La jornada legal de trabajo se establece en ocho (8) horas diarias y cuarenta y cuatro (44) semanales.
- 2) – Será considerada como hora extra del trabajador, la trabajada fuera de la jornada establecida en el inciso anterior, la que será remunerada de la siguiente forma:
 - a) – con el 50% de recargo en días normales
 - b) – con el 100% de recargo en los días sábados después de las 13 horas y domingos o feriados provinciales y nacionales.

ARTICULO 17° - REGIMEN DE TRABAJO CONTINUO:

En todos los casos de jornada continua de (8) horas, el trabajador gozará de treinta (30) minutos de refrigerio, el que será otorgado luego de (4) horas de trabajo continuo. Las empresas deberán tomar los recaudos necesarios para que dentro de los minutos de descanso, el trabajador pueda higienizarse en el lugar donde se encuentre desempeñando sus tareas.

ARTICULO 18° - AVISO PREVIO:

Cuando no exista aviso previo al personal de no concurrir a sus tareas habituales y siempre y cuando no medien condiciones de fuerzas mayor o accidentes climáticos, se le deberá admitir en sus funciones, caso contrario se le abonará el salario correspondiente.

ARTICULO 19° - ROPA DE TRABAJO:

- a) – Los empleadores deberán entregar al personal efectivo en el mes de mayo de cada año, un (1) equipo de ropa de trabajo compuesta por un (1) pantalón y una (1) camisa tipo Brin Sanforizado, un (1) par de guantes de descarné, un (1) par de botines tipo “Patria”.
- b) – Los empleadores deberán entregar al personal efectivo en el mes de Noviembre de cada año, un (1) equipo de ropa de trabajo compuesta por: un (1) pantalón y una (1) camisa tipo Brin Sanforizado, un (1) par de guantes de descarné.
- c) – Al personal ingresado y que cumpliera tres (3) meses en la empresa en forma alternada o continuada, se le entregará un (1) equipo de ropa de trabajo compuesta por: un (1) pantalón y una (1) camisa tipo Brin Sanforizado, un (1) par de guantes de descarné.
- d) – los tractoristas, topadorcitas, conductores de palas mecánicas y de camiones, se les proveerá además de los equipos indicados precedentemente, un (1) mameluco por año, como así también se les proveerá de un saco adecuado a sus tareas, el que será de cuerina o de algún otro material apropiado contra el frío, aire y lluvia.
- e) – En caso de ruptura laboral sin haberse hecho entrega de la ropa relacionada con el obrero, él mismo podrá exigir el pago de su valor al momento de su efectiva percepción, a cuyo fin se tendrán en cuenta los valores de plaza de dichos elementos.

ARTICULO 20° - VIVIENDA:

- a) – Los empleadores que posean mas de diez (10) Has. proporcionarán a todos los obreros que habiliten en una finca, una vivienda para su uso y su grupo familiar, las que deberán reunir suficiente comodidad e higiene.
- b) – La vivienda deberá estar provista de pileta de agua con filtros y tapa de cierre, bomba de agua elevadora, tanque elevado, los baños deberán estar equipados con sanitarios y calefón instalado en estado de funcionamiento.
- c) – Es responsabilidad del obrero realizar las tareas de conservación de la vivienda, que permitan su devolución en las mismas condiciones en que fuera entregada.
- d) – Se deja expresa constancia que la vivienda no podrá tomarse como parte o a cuenta de ninguna remuneración.
- e) – Toda mejora autorizada por el empleador que el trabajador lleve a cabo en la vivienda, le será reconocida en su valor por la empresa y abonado dentro de los treinta (30) días subsiguientes de presentación de las facturas pertinentes.
- f) – Se otorgan seis (6) meses a partir de la homologación del presente convenio a la parte patronal a efectos de cumplimentar los requisitos establecidos en el inciso b).

ARTICULO 21° - INCLEMENCIAS CLIMÁTICAS:

Cuando el trabajador no pudiera realizar sus tareas habituales por tiempo de lluvias, nieve o cualquier otro fenómeno climático, podrá recuperar sus horas perdidas por dicho fenómeno climático en otros horarios.

ARTICULO 22° - RESGUARDO:

El empleador proveerá un resguardo para las bicicletas y/o motocicletas, sino lo tuviera construido la empresa deberá darles la comodidad con resguardo de techo dentro de las instalaciones que disponga, para que sus trabajadores ubiquen sus bicicletas y/o motocicletas durante las horas de trabajo.

ARTICULO 23° - PROVISIÓN DE PRODUCTOS AL PERSONAL:

Las empresas que posean bodegas fraccionadoras y/u otros establecimientos industriales, venderán a su personal siempre que este lo solicite, sus productos a precio de costo.

ARTICULO 24° - BECAS DE ESTUDIO PARA LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES:

Pese a que la Ley prevee un sistema que colabora con el trabajador para resguardar la continuidad de los estudios primarios, secundarios y terciarios, mediante el pago de subsidios que ayudan a solventar los costos que ello demanda, la patronal que tenga más de quince (15) obreros permanentes, se compromete a otorgar una beca mensual del quince (15) por ciento del sueldo inicial del obrero de viña durante el ciclo escolar, al hijo del trabajador que haya reunido la mayor calificación en el ciclo primario y desee continuar el ciclo secundario. Para tener derecho a esta beca, el trabajador deberá

acreditar la asistencia del estudiante en todo el curso escolar. La beca para el estudiante que resultare favorecido con ella, se abonará durante el primer año del secundario.

ARTICULO 25° - BONIFICACIÓN GRACIABLE:

A todos los trabajadores que se acojan a los beneficios de la jubilación ordinaria y que tengan una antigüedad mínima de diez (10) años en la empresa al momento de obtener la jubilación, se les otorgará una bonificación graciable equivalente a dos (2) meses de sueldo básico de obrero común. Este beneficio será abonado en el momento en que queda extinguido el contrato laboral.

ARTICULO 26° - DÍA DEL TRABAJADOR VITIVINICOLA:

Las partes declaran el 1° de febrero de cada año, "DÍA DEL TRABAJADOR VITIVINICOLA", declarándose feriado para todo el personal comprendido en el presente convenio. La parte empresaria se obliga a abonar el correspondiente salario al mismo, aún cuando coincidiera en feriados nacionales, domingos o vacaciones.

ARTICULO 27° - TRABAJO DE LA MUJER:

- a) El trabajo de la mujer se regirá por lo establecido en las disposiciones legales vigentes.
- b) Lo referido en este artículo, regirá para el personal femenino mensual, quincenal y eventual.
- c) Las trabajadoras deberán comunicar cualquier cambio que tuvieran en su estado civil o cargas de familia, incluido su estado de embarazo.

ARTICULO 28° - REGIMEN DE OPERARIOS TRACTORISTAS, OPERARIOS DE PALAS MECANICAS, TOPADORCITAS Y CHÓFERES:

- a) Los obreros que realicen cualquier tarea de las contenidas en este régimen, por un lapso superior a los sesenta (60) días, percibirán su remuneración de conformidad al escalafón y antigüedad que registren aunque posteriormente le sean asignadas tareas inferiores a ellas.
- b) Durante el período comprendido entre el 1° de Noviembre hasta el 28 de Febrero del siguiente año, los operarios que trabajan en las tareas precedentemente enunciadas, no podrán realizarlas en las horas de mayor calor. Cuando por razones de necesidad deba trabajarse durante este período, las empresas estarán obligadas a la aplicación de una cobertura o cabina desmontable en el tractor, para resguardar al trabajador de las inclemencias del tiempo, siempre que las tareas lo permitan.
- c) Los tractoristas cuando realicen tareas de sulfatar y azufrar trabajarán seis (6) horas, por considerarse estas insalubres.
- d) Los trabajadores que se desempeñen en las categorías precedentemente enunciadas, tendrán las siguientes obligaciones: atender mantenimiento (lavado-engrase-cambio de filtro- de aceite- gas oil- aire- control de agua de baterías y motor- revisión y mantenimiento de todos los implementos de trabajo-cambio de aceite- control nivel de aceite y aire de cubiertas).

ARTICULO 29 ° - REGIMEN DE REGADORES:

- a) - Los trabajadores que realicen tareas de regadíos, cumplirán una jornada de ocho (8) horas en horario diurno, cuando esta tarea deba cumplirse en horario nocturno, la jornada será de siete (7) horas, superadas las jornadas indicadas, las horas en más serán abonadas con el 50% de recargo en los días hábiles y con el 100% los días feriados y sábados después de las 13 horas y hasta las 24 horas del día domingo.
- b) – El personal que revista en la categoría de regador, recibirá de la empresa los siguientes elementos:
 - 1) botas de goma
 - 2) lámpara a gas o bateríaEstos elementos serán provistos sin cargo, debiendo reintegrarse a la empresa al terminar las tareas.
- c) – Los obreros afectados al regadío no podrán ser ocupados en otras tareas al mismo tiempo.
- d) – Los regadores no podrán hacer abandono o desatención del agua de regadío.
- e) – La empresa se compromete a resguardar al trabajador del frío, entregándole una campera cada dos (2) años de trabajo.

ARTICULO 30° - REGIMEN DE SULFADORES, AZUFRADORES Y CURADORES DE FRUTALES:

- a) – El empleador deberá proveer a los trabajadores que realicen las tareas de sulfatar y azufrar viñedos o curaciones de frutales, los siguientes elementos de trabajo:
 - 1) Dos (2) uniforme de tipo impermeable adecuado a la tarea a realizar.
 - 2) Guantes de goma
 - 3) Mascarilla protectora.
- b) – Por considerarse tareas insalubres, las mismas serán llevadas a cabo en jornadas de seis (6) horas.
- c) – Las tareas de envoltura de parrales o viñedos no podrán efectuarse en un plazo inferior a los ocho (8) días de haberse llevado a cabo las tareas de sulfatado, azufrado o curaciones, en protección de su salud.
- d) – El uso de los elementos protectores serán obligatorios, los que una vez utilizados serán higienizados y, guardados adecuadamente por el empleador.
- e) – El empleador deberá brindar al personal afectado a dichas tareas, ante cualquier síntoma de intoxicación, los medios para su debida e inmediata atención médica.

ARTICULO 31° - REGIMEN DEL TRABAJADOR PERMANENTE AFECTADO A LA RECOLECCION DE LOS FRUTOS (UVA, OLIVARES, MANZANARES Y FRUTALES):

Todo obrero de viña permanente ocupado en la recolección de frutos en su establecimiento habitual, que estén comprometidos en este Convenio, se les deberá practicar los aportes y contribuciones correspondientes a la Obra Social para el Personal de la Actividad Vitivinícola y afines y cuota sindical (SOEVA) cuando sea afiliado al Sindicato, entidad de primer grado que corresponda a su jurisdicción. Siempre y cuando esta ocupación no sea por expresa solicitud del obrero.

ARTICULO 32° - REGIMEN DE ENCARGADO Y CAPATAZ:

- a) El encargado percibirá el 30% sobre el sueldo establecido para el obrero común.
- b) El capataz percibirá el 35% sobre el sueldo establecido para el obrero común.

ARTICULO 33° - REGIMEN DE ENFERMEDADES INCULPABLES Y ACCIDENTES DE TRABAJO:

- a) Las inasistencias por enfermedades inculpables debidamente justificadas, se abonarán desde el primer día que ocurrió la misma, con el 100% del jornal diario y por los días hábiles en que estuviese enfermo, durante el tiempo establecido por las leyes vigentes en la materia.
- b) Si el trabajador falleciese como consecuencia de la enfermedad inculpable, la empresa se obliga a abonar la media indemnización a sus derecho-habientes.
- c) En caso de fallecimiento de personal titular que sea jefe de familia, las empresas darán preferencia al contrato de trabajo con los hijos y/o esposa, a requerimientos de ellos.
- d) La enfermedad temporal producida por accidentes de trabajo se abonará con una suma igual al 100% del salario diario desde el día en que ocurriese la misma y hasta que el trabajador quedare habilitado en plenitud física para cumplir con sus tareas. La indemnización se abonará por todos los días hábiles en que estuviese accidentado.
- e) A todo obrero accidentado encuadrado en las leyes vigentes que rigen en la materia y que sufriera una incapacidad parcial y permanente, se le deberá otorgar las tareas adecuadas a su incapacidad laboral, sin disminución de su jornal. Este inciso rige en cuanto a su continuidad en el trabajo para todo el personal permanente.
- f) Cuando el accidente de trabajo provocare el fallecimiento del trabajador, la empresa se obliga a abonar la indemnización que establece la legislación vigente.
- g) Los empleadores podrán disponer de los servicios de un profesional de la medicina, a los efectos de constatar la enfermedad del trabajador.

ARTICULO 34° - REGIMEN DEL GRUPO FAMILIAR:

Al resolver las características del sistema horario a determinar en la empresa, preferentemente deberá otorgar al grupo familiar directo, el mismo horario, ya que se trate de continuos o discontinuos.

ARTICULO 35° - TRABAJO A DESTAJO:

Al trabajador a destajo se le aplicarán las disposiciones de la ley vigente en la materia, pero en ningún caso las remuneraciones serán inferiores la jornal establecido en la presente Convención, calculado para una jornada de ocho (8) horas. A los efectos del otorgamiento de licencias especiales u ordinarias, se tendrán en cuenta el tiempo trabajado a destajo al personal que revista su condición de permanente en la empresa.

ARTICULO 36° - REGIMEN DEL TRABAJO EVENTUAL:

Durante los primeros ciento veinte (120) días la relación de trabajo podrá ser rescindida sin derecho a indemnización alguna. Transcurrido dicho lapso, el trabajador adquirirá estabilidad y su antigüedad se computará a todos los efectos desde el día en que se hubiere iniciado la relación laboral, adquiriendo entonces los derechos y obligaciones del trabajador permanente.

ARTICULO 37° - OBRA SOCIAL:

Ambas partes reconocen los aportes y contribuciones establecidos dentro de los alcances de las leyes vigentes. Estas retenciones y aportes se mantendrán sobre todos los aumentos que pudieran dictarse mediante Decretos, Leyes o Resoluciones del Gobierno Nacional, comprometiéndose la parte gremial a brindar a través de su Obra Social, las prestaciones médico-asistenciales y farmacéutica integrales a todos los trabajadores vitivinícolas y su grupo familiar encuadrado en la misma. Las empresas deberán remitir mensualmente el listado de todo el personal permanente y temporario, a las filiales que por su jurisdicción estén comprendidas. Este periodo o requisito se fundamenta a los efectos de que la Obra Social tenga un padrón al día para dar sus beneficios. La parte gremial se compromete a proveer al sector empresarial de los formularios necesarios.

ARTICULO 38° - CUOTA SOCIAL:

Las empresas actuarán como agentes de retención de la cuota sindical en el dos por ciento (2%) del sueldo inicial bruto del trabajador afiliado. El importe correspondiente será abonado a la Asociación Profesional a los quince (15) días posteriores al mes descontado. La falta de pago de las sumas retenidas harán incurrir a la empresa en mora automática sin necesidad de emplazamientos o requerimientos de ninguna naturaleza. En caso de mora la empresa abonará a la Asociación Profesional, las cuotas retenidas con los ajustes y actualizaciones previstas por la ley que regula esta materia.

ARTICULO 39° - CONTRIBUCIÓN EXTRAORDINARIA:

Las contribuciones a que se refiere el presente artículo, se regirán a los efectos por lo dispuesto en los artículos 37° y 38° de la Ley 23.551 y el Artículo 24° del Decreto Reglamentario N° 467/88 de la misma. Los empleadores comprometidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo, deberán retener a la totalidad de su personal el cuatro por ciento (4%) correspondiente a la primera remuneración mensual a favor de la FEDERACIÓN DE OBREROS Y EMPLEADOS VITIVINICOLAS Y AFINES (FOEVA) que se destinaran para cubrir gastos de mantenimiento de la Sede Nacional y sus filiales del interior del país, reformas edilicias y atención social de sus afiliados, no pudiendo darle otro destino que el enunciado precedentemente. El aporte referido deberá ser abonado dentro de los treinta (30) días de haberse practicado la retención. El pago se efectuara mediante deposito bancario a la orden de FOEVA, en la cuenta corriente N° 125347/98, del Banco de la Nación Argentina, Sucursal Paternal. Esta retención deberá practicarse en la primera remuneración con posterioridad a la fecha en que se dicte la pertinente homologación. Por su parte FOEVA distribuirá en partes iguales el dos por ciento (2%) para la FEDERACIÓN NACIONAL y el dos por ciento (2%) para los SOEVA con ámbito de aplicación.

ARTICULO 40° - COMISIONES INTERNAS:

Las empresas se obligan a reconocer a Delegados o Comisiones internas que designen los Sindicatos adheridos a FOEVA, ajustándose a lo establecido por la ley vigente y decreto reglamentario, o por las que en el futuro las reemplacen.

ARTICULO 41° - COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN:

Créase en el seno de la Comisión Paritaria Nacional, la Comisión de Interpretación de Convenio. La misma estará integrada por dos (2) miembros de FOEVA y dos (2) representantes empresarios. A solicitud de estos se podrá requerir la supervisión de un funcionario del Ministerio de Trabajo. Los dictámenes serán de cumplimiento obligatorio de todas las empresas cuando ellos se hayan producido por unanimidad. Caso contrario decidirá la Comisión Paritaria Nacional, sin posibilidad de apelación. La sede de esta Comisión de Interpretación será en la ciudad de Mendoza.

ARTICULO 42° - VIGENCIA:

Esta Convención Colectiva de Trabajo tendrá vigencia durante dos (2) años a partir de la fecha de homologación por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

ARTICULO 43° - AUTORIDAD DE APLICACIÓN:

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social será el organismo de aplicación y regulará vigilando el cumplimiento del presente Convenio, quedando las partes obligadas a las estrictas observaciones fijadas precedentemente.

EXPEDIENTE N° 837.580/88

Mendoza, 16 de Enero de 1991

En la fecha comparecen por ante esta Delegación Regional Mendoza del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, los señores Osvaldo Perez Valenzuela, Luis Mariano Aranguena, Rodolfo Scandura y Marcos David Niven en representación del sector empresario y Domingo Arguello, José Saraspe, Luis Pezzutti, Juan Carlos Sadler y Miguel Olguín por el sector sindical, todos ellos integrantes de la Comisión Negociadora de la renovación de la CCT 45/75 y abierto el acto por el funcionario actuante, José Luis de Cara, y luego de amplio cambio de opiniones, las partes acuerdan lo siguiente:

PRIMERO: Establecer para el mes de diciembre/90, un salario básico de 920.000.- australes; para enero/91 1.100.000.- australes; para febrero/91 1.200.000.- australes y para marzo/91 1.250.000.- australes, entendiéndose que estos valores corresponden al inicial del obrero común de viñas.

SEGUNDO: Las partes se comprometen a entregar a esta Delegación las planillas correspondientes el día 21/01/91 a las 12:00 horas.

TERCERO: De común acuerdo se solicita la homologación de este acuerdo por parte de las autoridades nacionales de este Ministerio.

Con lo que se dio por terminado el acto, que previa lectura y ratificación, firman los comparecientes por ante mí.

Buenos Aires, 14 de Febrero de 1991.

DIRECCIÓN NACIONAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

VISTO al estado de las presentes actuaciones y en cumplimiento de la Resolución SS. T. N° 2/89, se procedió al análisis del Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre la Asociación de Viñateros de Mendoza, Federación de Viñateros de San Juan, Cámara de Comercio, Industria y Agropecuaria de San Rafael, Centro de Viñateros y Bodegueros del Este por el sector empresario y la Federación de Obreros y Empleados Vitivinícolas y Afines de la Republica Argentina por el sector gremial.

Del análisis del referido convenio surgen las siguientes consideraciones:

1°) – ART. 17° - Régimen de trabajo continuo: Se sugiere tener en cuenta que la higienización de los trabajadores que tengan o puedan tener contacto con agroquímicos, es de fundamental importancia como medida de prevención. Una inadecuada higienización puede posibilitar el ingreso por vía oral de sustancias tóxicas junto con los alimentos. Esto es responsabilidad exclusiva del empleador, conforme al Art. 75 de la Ley de Contrato de Trabajo.

En consecuencia correspondería otorgar un tiempo en horario de trabajo, independiente del tiempo de refrigerio y antes de este, suficiente para efectuar una correcta higienización, suministrando el empleador los medios adecuados a tal fin y las instrucciones correspondientes a los productos utilizados.

2°) . ART. 19° - Ropa de trabajo: Por ser la misma un elemento de protección personal, no debería hacerse discriminación entre trabajadores efectivos y recién contratados en cuanto a la entrega de la misma. Como cualquier otro elemento de protección, debe suministrarse al ser necesario su uso. Por la naturaleza del trabajo de que trata el presente Convenio – al ser realizado a la intemperie la mayor parte – la indumentaria protegerá al trabajador de los factores climáticos por ser estos parte de los riesgos de la tarea. En consecuencia deberá extenderse a todos los trabajadores los beneficios previstos para los tractoristas y regadores.

3°) – ART. 30° - Régimen de sulfatadores, azufradores y curadores de frutales: De la adecuación del presente artículo a lo establecido por la legislación vigente (Ley 19.587 y Dec. Reglamentario 351) surge lo siguiente: en el punto a) inc. 1 de este artículo, debe considerarse que siendo los uniformes de tipo impermeable elementos de protección personal, corresponde la aplicación del Art. 188, párrafo 3°, Título VI, Cap. 19 del Dec. 351/79. Su reemplazo se regirá en consecuencia conforme al término de la vida útil de estos elementos. Idéntico criterio se empleará para los incisos 2 y 3 del mismo punto y artículo. Las mascarás protectoras deben ser adecuadas al riesgo propio de los productos que se utilizan, su uso será precedido de capacitación específica consistente en a)- información precisa de las características de esos productos en lo que hace a los riesgos; b)- modo de utilización de los elementos de protección; c)- plan de acción de emergencia; d)- normas de procedimiento para el uso seguro de dichos agroquímicos.

Los equipos de protección personal son de uso individual no objetándose a cargo de quien quedan cuando no están en uso, pero correspondiendo adoptar algún sistema de identificación de los mismos a los efectos de garantizar que no sean intercambiables.

4º) – El Convenio debería hacer mención expresa de las normas vigentes en materia de Higiene y Seguridad en el Trabajo, esto es, la Ley 19.587/72 y su Dec. Reglamentario 351/79.

La implementación de los Servicios de Medicina del Trabajo y de Higiene y Seguridad en el Trabajo es obligatoria, atendiendo a las particularidades del sector, las partes podrían sugerir las modalidades de cumplimiento de esta prescripción legal sin contravenirla.

Debería contemplarse la realización de cursos de capacitación- información en materia de Higiene y Seguridad e el Trabajo.

Deberían asimismo implementarse los exámenes médicos periódicos acordes al puesto de trabajo y al riesgo que este implique y todos los previstos por la Ley.

DIRECCIÓN NACIONAL DE RELACIONES LABORALES.

Compartiendo los términos del informe que antecede, se remiten los presentes actuados a su efecto.

Unión Vitivinícola Argentina