

Convenio Colectivo de Trabajo N° 388/04

Convenio Colectivo de Trabajo Industria Aceitera y Algodonera: rama empleados desmotadores de algodón



**Federación de Trabajadores del Complejo Industrial Oleaginoso,
Desmotadores de Algodón y Afines de la República Argentina**
<http://www.federacionaceitera.com.ar>

Convenio Colectivo de Trabajo N° 388/04

Convenio Colectivo de Trabajo Industria Aceitera y Algodonera: rama empleados desmotadores de algodón.

I. Partes intervinientes

Partes intervinientes

Art. 1 – 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 N° 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 N° 744 de la ciudad de Avellaneda, provincia de Santa Fe; Unión de Cooperativas Agrícolas Algodoneras Limitada (UCAL), con domicilio en Mariano Moreno N° 513 de la ciudad de Presidencia Roque Sáenz Peña, provincia del Chaco; Asociación de Desmotadores Argentinos S.A., con domicilio en Acceso Oeste Ruta Nacional 95, Villa Angela (Chaco); Alpargatas Textil S.A., con domicilio en Azara 841 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, y Santista Textil Argentina S.A., con domicilio en Hipólito Yrigoyen 2647 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

II. Aplicación de la convención

Vigencia temporal

Art. 2 – El presente convenio regirá desde el 1 diciembre de 2003 hasta el 30 de noviembre de 2005.

Ambito de aplicación

Art. 3 – El presente convenio tendrá vigencia en todo el territorio de la República Argentina.

Actividades comprendidas

Art. 4 – 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 acoplo 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, así como también a los empleados no comprendidos en otras Convenciones Colectivas que se desempeñen con carácter accidental o transitorio.

Personal excluido

Art. 5 – 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 las 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.

Discriminación de categorías y tareas

Art. 6 – 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: están comprendidos dentro de esta categoría el siguiente personal:

- Cajeros: es aquel que realiza tareas en la atención de ingreso y egreso de dinero, cheques, etcétera.
- Operadores H.V.I: son aquellos que operan el H.V.I.
- 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, etcétera.
- 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: están comprendidos 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 al 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 al que se refiere este subrubro cuando su única y exclusiva función sea la señalada en ésta.

3. Categoría C: están comprendidos dentro de esta categoría el siguiente personal:

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

No obstante la enunciación precedente para aquellos casos 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.

Promociones por reemplazos

Art. 7 – Para quedar definitivamente confirmado en la categoría superior, el empleado deberá realizar sesenta días de trabajo efectivo de reemplazos durante el transcurso de un año.

Promociones de personal obrero a empleado

Art. 8 – 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.

Actividades comprendidas en la campaña algodonera del desmote

Art. 9 – 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.

Período de prueba

Art. 10 –El contrato de trabajo por tiempo indeterminado, excepto el referido en el artículo 96 de la L.C.T., se entenderá celebrado a prueba durante los primeros tres meses de vigencia.

Cobertura de puestos de trabajo

Art. 11 – Cuando el empleador requiera:

1. por necesidad transitoria 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.

Horas extraordinarias

Art. 12 – A los empleados de la actividad se les liquidará con un recargo del setenta y cinco por ciento las horas extraordinarias que trabajen hasta las 13 horas del día sábado. Las horas extraordinarias trabajadas después de las 13 horas del día sábado y hasta las 24 horas del día domingo, se liquidarán tal cual lo estipula la L.C.T., o sea con el incremento del cien por ciento. Para proceder al cálculo de las horas suplementarias el sueldo se dividirá por doscientas horas.

Prevención de la salud

Art. 13 – 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.

Licencia anual ordinaria

Art. 14 – Con motivo de las especiales características de la industria del desmonte 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 Art. 154 de la Ley 20.744 (t.o.). Queda establecido que con la homologación del acuerdo de fecha 15/6/92, 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 de que se trate.

IV. Condiciones especiales de trabajo

Compensación de gastos

Art. 15 – 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.

Traslado

Art. 16 – 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:

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.

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 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

Tabla de categorías: sueldos y escalafón por antigüedad

Art. 17 – Los sueldos básicos establecidos en este convenio rigen para los trabajadores de la actividad de desmote en todo el país a partir del 1/12/03:

Antigüedad	Categoría "A"	Categoría "B"	Categoría "C"
Inicial	526	493	462
1	529	497	465
2	533	500	467
3	537	503	470
4	540	506	473
5	544	510	476
6	548	513	480
7	551	516	482
8	555	519	484
9	558	523	487
10	562	526	490
11	566	529	493
12	569	532	496
13	573	535	499
14	576	539	502

15	580	542	504
16	584	545	507
17	587	548	510
18	591	552	513
19	595	555	516
20	598	558	519
21	602	562	521
22	605	565	524
23	609	568	527
24	613	571	530
25	616	574	533
26	620	577	536
27	624	581	39
28	627	584	541
29	631	587	544
30	634	590	547
31	638	594	550
32	642	597	553
33	645	600	556
34	649	603	559
35	653	607	561
36	656	610	564
37	660	613	567
38	663	616	570
39	667	620	573

40	671	623	576
41	674	626	579
42	678	629	581
43	681	632	584
44	685	636	587
45	689	639	590

I. Los nuevos valores absorberán, hasta su concurrencia, los incrementos o adicionales de todo tipo, unilaterales o bilaterales, homologados o no, que se hubieren otorgado o pactado por sobre los anteriores básicos del convenio colectivo.

II. En el marco de lo previsto por el art. 10 de la Res. S.T. 64/03, queda incorporado íntegramente a las remuneraciones vigentes, el incremento total de \$ 224 resultante del Dto. 392/03 y en consecuencia sin efecto el remanente de la asignación no remunerativa dispuesta por el Dto. 905/03.

Premio a la asistencia

Art. 18 – Las partes convienen en establecer un premio a la asistencia, puntualidad perfecta y contracción al trabajo, consistente en un trece 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 art. 24 de este convenio.

2. Donación de sangre previamente avisada al empleador.

3. Licencia por intervención quirúrgica de familiar directo según el art. 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 por más de quince 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 días por mes.

Las partes asimismo convienen 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 meses.

Premio a la productividad

Art. 19 – Se establece un premio a la Productividad que, de acuerdo a las particularidades de cada empresa o establecimiento permitirá alcanzar hasta un catorce 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, etcétera.

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 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 por ciento al sueldo básico de convenio.

Adicional para chofer y acompañante de camiones a larga distancia

Art. 20 – Atento a las características del transporte a larga distancia los conductores y/o choferes y acompañantes de camiones a larga distancia percibirán un uno 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 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 extras en el período de que se trate. Será considerado transporte a larga distancia el que supere los doscientos kilómetros de recorrido.

Subsidio por matrimonio

Art. 21 – 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 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 días de haberse celebrado el matrimonio.

Subsidio por fallecimiento del empleado

Art. 22 – 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 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.

Licencia por nacimiento de hijos

Art. 23 – Se otorgarán de acuerdo con la actual legislación y/o disposiciones legales que puedan establecerse durante la vigencia de este convenio.

Licencia por fallecimiento de familiares

Art. 24 – 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 días si el deceso ha ocurrido dentro de un radio de sesenta kilómetros del domicilio del empleado. Si el kilometraje fuera mayor, la licencia paga será de cinco 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.

Licencia por enfermedad de familiar

Art. 25 – Procederá la licencia o permiso de 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.

Otras licencias

Art. 26 – 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 art. 47, inc. c), de la Ley 22.990.
2. Citación en Tribunales y trámites obligatorios: procederán las licencias con goce de haberes de acuerdo con lo normado en Ley 23.691.
3. Para rendir examen: procederá la licencia en día(s) con goce de haberes de acuerdo con lo normado en el art. 158, inc. e), y art. 161 de la Ley 20.744 (t.o.).

Guardapolvos y útiles escolares

Art. 27 – Los empleadores entregarán a sus empleados, al inicio de cada ciclo lectivo, un guardapolvo por año, un 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.

Formularios para jubilaciones

Art. 28 – 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.

Día del trabajador desmotador

Art. 29 –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 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. Presentacion gremial. Sistema de reclamaciones

Cumplimiento del convenio

Art. 30 – La Federación de Obreros y Empleados de la Industria Aceitera y Afines del País –F.O.E.I.A. y A.P.– 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.

Atención de delegados

Art. 31 – 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.

Comisiones Paritarias de Interpretación

Art. 32 – 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 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 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 arts. 14 y 15 del Dto. 108/88, siendo su cometido resolver los diferendos de carácter general que se susciten como consecuencia de la interpretación y/o aplicación de esta convención, así como también resolver en los casos de apelaciones contra las resoluciones de la Comisión de Interpretación.

Organismo de aplicación

Art. 33 – 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 art. 13 de la Ley 14.250 (t.o. de la Ley 23.545).

VII. Disposiciones especiales

Contribución patronal para acción social

Art. 34 – Los empleadores contribuirán con un aporte especial del uno por ciento calculado sobre las remuneraciones sujetas a aportes jubilatorios, con destino a los fines establecidos en el art. 4 del Dto. reglamentario 467 de la Ley 23.551; los importes correspondientes serán depositados en la cuenta respectiva de la Federación de Obreros y Empleados de la Industria Aceitera y Afines del País –F.O.E.I.A. y A.P.–, debiendo ajustarse 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 art. 32 del presente convenio.

Las partes de común acuerdo convienen 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 Res. Ministerial 11/70, ratificada por Res. Ministerial 92/74, las que serán depositadas en iguales condiciones que las antes establecidas para las contribuciones.

Retención especial

Art. 36 – 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 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 –F.O.E.I.A. y A.P.–.

VIII. Pequeñas y medianas empresas

Art. 37 – Al no haber vencido el plazo establecido en el art. 102 de la Ley 24.467, 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.

RESOLUCION S.T. 251/04

Buenos Aires, 15 de setiembre de 2004

B.O.: 8/10/04

Artículo 1 – Declarar homologado el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado por la Federación de Obreros y Empleados de la Industria Aceitera y Afines del País (F.O.E.I.A.A.P.), la empresa Santista Argentina Sociedad Anónima, la Unión de Cooperativas Agrícolas Algodoneras Limitada, la Unión Agrícola Avellaneda Cooperativa Limitada y la firma Alpargatas Textil S.A., que luce a fojas 433/440 del Expte. 66.154/97.

Artículo 2 – Fijar, conforme lo establecido en el art. 245 de la Ley 20.744 (t.o. en 1976) y sus modificatorias, el importe promedio de las remuneraciones en la suma de quinientos cincuenta y siete pesos con ochenta y cuatro centavos (\$ 557,84) y el tope indemnizatorio correspondiente al convenio que se homologa en la suma de mil seiscientos setenta y tres pesos con cincuenta y dos centavos (\$ 1.673,52).

Artículo 3 – Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho, dependiente de la Subsecretaría de Coordinación. 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 fs. 433/440 del Expte. 66.154/97.

Artículo 4 – Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

Artículo 5 – Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

Artículo 6 – Cumplido, gírese al Departamento de Relaciones Laborales Nº 1 para la notificación a las partes signatarias, posteriormente procédase a la guarda del presente legajo.

Artículo 7 – Hágase saber que, en el supuesto de que este Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social no efectúe la publicación del convenio homologado y de esta resolución, las partes deberán proceder de acuerdo con lo establecido en el art. 5 de la Ley 14.250 (t.o. en 1988) y su modificatoria.

Expte. 66.154/97

Buenos Aires, 15 de setiembre de 2004

De conformidad con lo ordenado en la Res. S.T. 251/04 se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada a fs. 433/440 del expediente de referencia, quedando registrada bajo el Nº 388/04.