

CCT 154/1991
Viñateros
Obreros y empleados

VIGENCIA: DESDE EL 14/2/1991 HASTA EL 13/2/1993

Partes intervinientes: Sector empresario: Asociación de Viñateros de Mendoza; Federación de Viñateros de San Juan; Cámara 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 República 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.

Período de vigencia: Dos 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 Aranguena, Rodolfo Scandura y Marcos David Niven, en representación del sector empresario, y Domingo Argüello, Oscar Moyano, José Saraspe, Luis Pezzutti, Juan Carlos Sadler y Miguel Olgúin, 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 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 14250 y 23546 y sus decretos reglamentarios, haciendo constar que sustituirá a la convención colectiva de trabajo 45/75. Los comparecientes ratifican todo lo actuado ante José Luis de Cara -analista principal de la Delegación Regional-, solicitando la homologación de este convenio, el que queda conformado por las siguientes cláusulas.

Art. 1 - Representatividad: Las partes intervinientes: Federación de Obreros y Empleados Vitivinícolas y Afines de la República Argentina, Centro de Bodegueros y Viñateros del Este, Asociación de Viñateros de Mendoza, Federación de Viñateros de San Juan y Cámara de Comercio, Industria y Agropecuarios de San Rafael se reconocen mutuamente como únicos representantes de la actividad que trata la presente convención en todo el proceso de producción vitícola conforme con las disposiciones legales vigentes.

Art. 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 del establecimiento también posean olivares y frutales siempre y cuando la actividad vitícola sea la principal.

Art. 3 - Salarios: Cuando razones de orden social o económico lo justifiquen, las partes podrán requerir la modificación de las remuneraciones acordadas. En tal caso, al sólo pedido de cualquiera de ellas, deberán reunirse las partes ante la Delegación del Ministerio de Trabajo.

Art. 4 - Mensualización: a) Las empresas mensualizarán automáticamente al personal que haya cumplido ocho (8) años de antigüedad en la misma. 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.

Art. 5 - Régimen de categorías: Se fijan las siguientes seis (6) categorías: PRIMERA CATEGORÍA: Obrero común. SEGUNDA CATEGORÍA: Obrero especializado: comprende: a) Podador, b) desorillador, c) sulfatador, azufrador y curador manual, y d) desabrotador. TERCERA CATEGORÍA: Obrero con oficio: comprende: a) talabartero, b) herrero, c) albañil, d) caballero y e) electricista. CUARTA CATEGORÍA: Tractorista, topadorista, y chofer. QUINTA CATEGORÍA: Injertadores y parraleros. SEXTA CATEGORÍA: Mecánico.

Art. 6 - Escalafón por categoría: El salario de: a) la categoría obrero especializado será el 5% mayor al del obrero común, b) el salario del obrero con oficio será del 10% mayor al del obrero común, c) el salario del tractorista, topadorista y chofer, será el 15% mayor al del obrero común, d) el salario del injertador y parralero será el 20% mayor al del obrero común, e) el salario del mecánico será el 25% mayor al del obrero común.

Art. 7 - Escalafón 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% del 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 décimo segundo año de antigüedad corresponde el 7,5% de aumento respecto del básico de la categoría; e) del doceavo al décimo quinto año inclusive corresponde el 10% de aumento respecto del básico en la categoría; f) del décimo quinto al décimo octavo año inclusive corresponde el 12,5% de aumento respecto del básico de la categoría; g) del décimo octavo al vigésimo primer año inclusive corresponde el 15% del aumento respecto del básico de la categoría; h) del vigésimo primero al vigésimo cuarto año inclusive corresponde el 17,50% de aumento respecto del básico de la categoría y del vigésimo cuarto al vigésimo séptimo año inclusive corresponde el 20% de aumento respecto del básico de la

categoría; j) del vigésimo séptimo al trigésimo año inclusive corresponde el 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.

Art. 8 - Distribución de categorías y remuneraciones: En relación a lo establecido por los artículos 6º y 7º, se confecciona la siguiente grilla, con los coeficientes correspondientes por categoría y antigüedad.

DISTRIBUCIÓN DE CATEGORÍAS Y ANTIGÜEDADES

CATEGORÍAS	OBRERO COMÚN	OBRERO ESPECIALIZADO	OBRERO CON OFICIO	TRACTORISTA TOPADORISTA Y CHOFER	INJERTADORES 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	1,238	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
Más de 30 años	1,250	1,313	1,375	1,438	1,500	1,563

Art. 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.

Art. 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 desarrollaren 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.

Art. 11 - Régimen 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 aparente matrimonio, de hijos o de padres, tres (3) días corridos; d) por fallecimiento de hermano: un (1) día; e) para rendir examen en la enseñanza media o universitaria: dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario. Las licencias especiales anteriormente especificadas, se abonarán de acuerdo al salario vigente; 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 menciona el inciso e) los exámenes deberán estar referidos a los planes de enseñanza oficiales o autorizados por 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.

Art. 12 - Régimen de licencias ordinarias: El trabajador gozará de un período 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 la 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 la 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 20744 (t.o.).

Art. 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 que 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 será por cuenta de la empresa; c) en caso de que el obrero deba permanecer (pernoctar) fuera de su domicilio, la empresa le dará el hospedaje, o en su defecto, abonar 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 en 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, correrá exclusivamente por la parte empresarial.

Art. 14 - Cambio de domicilio: El obrero tendrá un plazo de cinco (5) días para comunicarle al empleador el cambio de domicilio.

Art. 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 superen los tres (3) días, serán abonados por la patronal. Cuando superen esos días serán considerados sin goce de haberes a partir del cuarto día.

Art. 16 - Jornada legal: 1) La jornada legal de trabajo se establece en ocho (8) horas diarias y cuarenta y cuatro (44) semanales. 2) será considerado 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 días sábados después de las 13 horas, domingos o feriados provinciales y nacionales.

Art. 17 - Régimen de trabajo continuo: En todos los casos de jornada continua de ocho (8) horas, el trabajador gozará de cuatro (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 encuentra desempeñando sus tareas.

Art. 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 fuerza mayor o accidentes climáticos, se le deberá admitir en sus funciones, caso contrario se le abonará el salario correspondiente.

Art. 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 camisa tipo Brin Sanforizado, un (1) par de guantes de descarné; e) al personal ingresado y que cumpliera tres (3) meses en la empresa en forma continuada o alternada, 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, topadoristas, 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, el mismo podrá exigir el pago de su valor al momento de efectiva percepción, a cuyo fin se tendrán en cuenta los valores de plaza de dichos elementos.

Art. 20 - Vivienda: a) Los empleadores que posean más de diez (10) Ha proporcionarán a todos los obreros que habiten en la 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 abonada dentro de los treinta (30) días subsiguientes de presentación de 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).

Art. 21 - Inclemencias climáticas: a) Cuando el trabajador no pudiera realizar sus tareas habituales por tiempo de lluvia, nieve o cualquier otro fenómeno climático, podrá recuperar sus horas pérdidas por dicho fenómeno climático en otros horarios.

Art. 22 - Resguardo: El empleador proveerá un resguardo para las bicicletas y/o motocicletas, si no 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.

Art. 23 - Provisión de artículos al personal: Las empresas que posean bodegas fraccionadoras y/u otros establecimientos industriales, venderán a su personal siempre que éste lo solicite, sus productos a precio de costo.

Art. 24 - Becas de estudio para los hijos de los trabajadores: Pese a que la ley prevé 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 por ciento (15%) 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 secundario.

Art. 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 le 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.

Art. 26 - Día del trabajador vitivinícola: Las partes declaran el 1 de febrero de cada año, "Día del Trabajador Vitivinícola", declarándose feriado para todo el personal comprendido en el presente convenio. La parte empresaria se obliga a abonar el correspondiente salario al mismo, aun cuando coincidiera en feriados nacionales, domingos o vacaciones.

Art. 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.

Art. 28 - Régimen de operarios tractoristas, operarios de palas mecánicas, topadoristas y choferes: 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 trabajen 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 sulfagar 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).

Art. 29 - Régimen de regadores: a) los trabajadores que realicen tareas de regadío, 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 batería. Estos elementos serán provistos sin cargo, debiendo reingresarse 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.

Art. 30 - Régimen de sulfatadores, azufradores y curadores de frutales: a) el empleador deberá proveer a los trabajadores que realicen tareas de sulfatar y azufrar viñedos o curaciones de frutales, los siguientes elementos de trabajo: 1) dos uniformes de tipo impermeable adecuado a la tarea a realizar; 2) guantes de goma; 3) máscara protectora; b) por considerarse tareas insalubres, las mismas serán llevadas a cabo en jornada 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 será obligatorio, 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.

Art. 31 - Régimen del trabajador permanente afectado a la recolección 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 comprendidos 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 (S.O.E.V.A.) 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.

Art. 32 - Régimen 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.

Art. 33 - Régimen de enfermedades inculpables y accidentes de trabajo: a) las inasistencias por enfermedades inculpables debidamente justificadas, se abonarán desde el día que ocurrió la misma, con el 100% del jornal diario y por los días hábiles en que estuviese enfermo; b) si durante el tiempo establecido por las leyes vigentes en la materia, el trabajador falleciese como consecuencia de la enfermedad inculpable la empresa se obliga a abonar la media indemnización a sus derechohabientes; 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 requerimiento 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 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.

Art. 34 - Régimen 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 se trate de continuos o discontinuos.

Art. 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 al jornal establecido en la presente convención, calculado para una jornada de ocho (8) horas. A los efectos del otorgamiento de las licencias especiales u ordinarias, se tendrá en cuenta el tiempo trabajado a destajo al personal que revista su condición de permanente en la empresa.

Art. 36 - Régimen 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 hubiera iniciado la relación laboral, adquiriendo entonces los derechos y obligaciones del trabajador permanente.

Art. 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-asistencial 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 pedido 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.

Art. 38 - Cuota sindical: Las empresas actuarán como agente 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 relacionadas hará 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.

Art. 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 23551 y el artículo 24 del decreto reglamentario 467/88 de la misma. Los empleadores comprendidos 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 Vitivinícolas y Afines (F.O.E.V.A.) que se destinarán 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 efectuará mediante depósito bancario a la orden de F.O.E.V.A., en la cuenta corriente 125.347/98 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 F.O.E.V.A. distribuirá en partes iguales el dos por ciento (2%) para la Federación Nacional y el dos por ciento (2%) para la Federación Nacional y el dos por ciento (2%) para las S.O.E.V.A. con ámbito de aplicación.

Art. 40 - Comisiones internas: Las empresas se obligan a reconocer a delegados o comisiones internas que designen los sindicatos adheridos a F.O.E.V.A., ajustándose a lo establecido por la ley vigente y decreto reglamentario por las que en el futuro las reemplacen.

Art. 41 - Comisión de interpretación: Créase en el seno de la Comisión Paritaria Nacional, la Comisión de Interpretación de Convenio. La misma estará integrada por los dos (2) miembros de F.O.E.V.A. y dos (2) representantes empresarios. A solicitud de éste 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 la Ciudad de Mendoza.

Art. 42 - Vigencia: Esta convención colectiva de trabajo tendrá vigencia durante dos años a partir de la fecha de homologación por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Art. 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.

DISPOSICIONES HOMOLOGATORIAS

HOMOLOGACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 154/91

Buenos Aires, 14 de febrero de 1991

VISTO:

La convención colectiva de trabajo celebrada entre la Asociación de Viñateros de Mendoza, la Federación de Viñateros de San Juan; la Cámara de Comercio, la Industria y Agropecuaria de San Rafael y Centro de Viñateros y Bodegueros del Este con la Federación de Obreros y Empleados Vitivinícolas y Afines de la República Argentina, con ámbito de aplicación 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; con término de vigencia de dos (2) años desde su homologación; y ajustándose la misma a las determinaciones de la ley 14250 (t.o. D. 108/88) y su decreto reglamentario 199/98, el suscripto en su carácter de Director de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, homologa dicha convención, conforme a lo autorizado por el artículo 10 del decreto 200/88.

Ello, sin perjuicio de que las partes signatarias procedan a cumplimentar las recomendaciones formuladas a fojas 568 y vuelta, por la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Por lo tanto, pase a la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos, a los efectos del Registro del Convenio Colectivo obrante a fojas 515 a 525 inclusive, y a fin de proveer la remisión de copia debidamente autenticada del mismo al Departamento Publicaciones y Biblioteca, para disponerse la publicación del texto íntegro (D. 199/88, art. 4º).

Fecho, remítase copia autenticada de la parte pertinente de estas actuaciones a la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales, para que tome conocimiento en lo que a su competencia le corresponde respecto a las cláusulas de aportes y contribuciones, a fin de que pueda ejercer el control pertinente (arts. 9º, 38, 58 de la L. 23551 y arts. 4º y 24 del D. 467/88).

Cumplido, remítase copia autenticada de la parte pertinente de estas actuaciones a la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales, para que tome conocimiento y notificación a las partes signatarias, luego vuelva al Departamento Coordinación, para el depósito del presente legajo.

Juan A. Pastorino - Director Nacional Relaciones del Trabajo

REGISTRACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 154/91

Buenos Aires, 14 de febrero de 1991

De conformidad con lo ordenado precedentemente, se ha tomado razón de la convención colectiva de Trabajo obrante a fojas 515/525 quedando registrado bajo el número 154/91.

Simón Mímica - Jefe Departamento Coordinación