

CCT 85/1989
Obreros y empleados
Vitivinícolas

VIGENCIA: DESDE EL 1/12/89 AL 30/11/91

Partes intervinientes: Federación de Obreros y Empleados Vitivinícolas y Afines y Asociación Vitivinícola argentina, Centro de Bodegueros de Mendoza, Federación de la Industria Licorista Argentina, Cámara Argentina de Fabricantes de Vinagre.

Lugar y fecha de celebración: Buenos Aires, 12 de diciembre de 1989.

Actividad y categoría de trabajadores a que se refiere: Industria vitivinícola y afines. Obreros y empleados.

Cantidad de beneficiarios: 30.000 trabajadores.

Zona de aplicación: Todo el territorio de la República Argentina.

En la Ciudad de Buenos Aires, a los doce días del mes de diciembre del año mil novecientos ochenta y nueve, comparecen al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Dirección Nacional Relaciones del Trabajo, ante doña contadora Isabel Franco de Bisaro, Secretaria de conciliación del Departamento de Relaciones Laborales N° 4, en su carácter de presidente de la Comisión Negociadora, según disposición (DNRT) 276/88, obrante a fojas 113/114 del expediente 830.211/88 a los efectos de suscribir el texto ordenado de la convención colectiva de trabajo aplicable al personal, de conformidad con los términos de las leyes 14250 (D. 108/88) y 23546 y los artículos 2º y 3º del decreto 200/88, como resultado del acta acuerdo firmada el día 12 de diciembre de 1989, los señores: Domingo Eliberto Argüello, Oscar Belbey, José Vázquez, José Toledo, Lucio Sánchez, Víctor Lobos, Antonio Rodríguez y el doctor Rodolfo Grossman (asesor legal), en representación de la Federación de Obreros y Empleados Vitivinícolas y Afines, con domicilio en la calle Warnes 1984 de Capital Federal, por una parte; y por la otra, los señores: Mario José Giordano, en representación de la Asociación Vitivinícola Argentina, con domicilio en la calle Güemes 4464 de Capital Federal, doctor Fernando F. A. García Albarido, en representación del Centro de Bodegueros de Mendoza, con domicilio en la calle España y Sarmiento, Mendoza, Provincia de Mendoza, Eduardo Fernández Varela y Jorge Paggi, en representación de la Federación de la Industria Licorista Argentina, con domicilio en la calle avenida Leandro N. Alem 734, piso 7º, de Capital Federal, y Eduardo Fernández Varela, en representación de la Cámara Argentina de Fabricantes de Vinagre, con domicilio en la calle avenida Rivadavia 5725, piso 4º, B, de Capital Federal; el que constará de las siguientes cláusulas:

TITULO I

DE LOS ALCANCES Y CONDICIONES GENERALES

CAPÍTULO I

DE LOS ALCANCES

Art. 1 - Personal comprendido: Este convenio nacional rige en todo el país y comprende en sus beneficios y obligaciones a:

a) Operarios, empleados, cobradores, promotores y vendedores exclusivos o no de bodegas.

b) Operarios, empleados, cobradores y vendedores exclusivos o no de establecimientos sidreros.

c) Operarios, empleados, cobradores y vendedores exclusivos o no de establecimientos champagneros.

d) Operarios, empleados, cobradores, promotores y vendedores exclusivos o no de establecimientos fraccionadores y depósitos de vino, con o sin venta directa al público.

e) Operarios, empleados, cobradores, promotores y vendedores exclusivos o no de licorerías, destilerías, fábricas de vinagres y alcoholeros.

f) Operarios y empleados de fábricas de aceites y preparación de aceitunas y otros productos alimenticios anexas a bodegas y fábricas de vinagres.

g) Operarios asignados a la fabricación de cascos, cajones, esqueletos de alambre y cualquier otro tipo de envases, anexas a los establecimientos de la actividad.

h) Degustadoras y el personal exclusivo de reposición de las empresas en comercios en general.

i) Operarios, empleados, cobradores, promotores y vendedores exclusivos o no de fábricas y/o fraccionadores de jugos de fruta y/o amargos y/o concentrados de frutas y/o refrescos, anexas y/o dependientes de empresas de las actividades precedentemente enunciadas.

j) Personal de lavaderos de botellas para la industria vitivinícola y afines.

k) Chofer y ayudante de corta, media y larga distancia y repartidores, que se desempeñen en relación de dependencia en cualquiera de las actividades enunciadas en los incisos anteriores.

l) Personal en relación de dependencia de la Federación, los sindicatos y de la obra social.

m) Personal en relación de dependencia de las mutuales, proveedurías, cooperativas y farmacias constituidas por la Federación, los sindicatos y la obra social para la actividad.

La clasificación precedente se entiende detallada con carácter enunciativo y no limitativo.

Ambas partes acuerdan que FOEVA ejerce la representación gremial exclusiva del personal comprendido en la ley 14546, de la actividad vitivinícola y sus afines y que éste se registrará únicamente por la presente convención colectiva.

Art. 2 - Personal excluido: Sin perjuicio de lo establecida en el artículo 1º, el presente convenio colectivo de trabajo no será de aplicación para los siguientes casos:

- a) El personal de dirección y todo aquel otro personal que por la naturaleza de sus funciones resulte asimilado al personal jerárquico y/o ajeno por su actividad al ámbito de aplicación del presente convenio.
- b) Secretarías de directorio y/o de gerencias de área.
- c) Personal de vigilancia sin relación de dependencia.
- d) Profesionales y/o técnicos.

El presente artículo no incluye al personal comprendido en este convenio.

Art. 3 - Denominación genérica: La redacción del presente convenio está realizada en género masculino y deberá entenderse que la misma no implica una discriminación en razón del sexo sino una modalidad literaria.

Salvo las expresas disposiciones sobre el trabajo de mujeres, éstas se encuentran sujetas a todo el ordenamiento dispuesto en el presente convenio colectivo de trabajo.

Art. 4 - Vigencia: Salarios: 1/10/89 al 31/3/90. Condiciones generales: 1/12/89 al 30/11/91.

CAPÍTULO II

DE LAS CONDICIONES GENERALES

Art. 5 - Vacantes: Las vacantes serán cubiertas de preferencia con el personal de la empresa que a juicio de la misma acredite condiciones de capacidad para su desempeño. La antigüedad de los candidatos será tenida en cuenta en el cómputo de los méritos. Quienes se consideren erróneamente postergados, podrán formular sus reclamaciones por cualquier designación que estimen equivocada.

Art. 6 - Deber de ocupación:

- a) En la dación de trabajo como asimismo en la designación de tareas o funciones, los empleadores asegurarán un trabajo igualitario para todo el personal.

b) En los casos en que por enfermedad profesional o accidentes de trabajo debidamente comprobado, que no disminuyan la capacidad laborativa se deba cambiar la tarea de cualquier empleado u obrero previo acuerdo de partes, asignándole otra inferior, no se le disminuirá la remuneración percibida en ese momento. Cuando el escalafón de su nueva categoría supere el salario con que pasó a la misma, será ajustado de acuerdo a su antigüedad con ella.

c) La clasificación de las tareas que realice el personal, para la aplicación de este convenio, se hará teniendo en cuenta las que estuviera ejecutando en forma habitual.

Art. 7 - Horarios:

a) Las tareas deberán realizarse dentro de la jornada legal. Las efectuadas fuera de horario se pagarán extras y de acuerdo con lo que establece la legislación vigente.

b) Serán horas extraordinarias las que excedan el total de las jornadas legales que se trabajen en cada establecimiento de lunes a viernes o sábados.

c) Todo personal que deba retornar al establecimiento, por llamado de la empresa y dentro del día en el cual ya ha cumplido con su horario habitual, percibirá, aparte de las horas extras del caso con sus incrementos legales, el importe de un jornal más.

Art. 8 - Solicitud de personal: Teniendo FOEVA en sus filiales un registro de personal sin ocupación, la representación empresaria aconseja a su sector cubrir sus vacantes solicitándolo a la entidad gremial.

Art. 9 - Cambios de domicilio: Los cambios de domicilio serán comunicados dentro de las 72 horas al empleador en forma fehaciente de manera que queden constancias recíprocas de la notificación. Quien así no lo hiciera se hará responsable de las consecuencias que pudiera ocasionar su incumplimiento.

El empleador comunicará a las filiales de FOEVA que correspondan el cambio de domicilio del trabajador, en forma mensual.

Art. 10 - Simultaneidad de tareas: El operario que esté haciendo una tarea determinada, no podrá ser ocupado en otra al mismo tiempo.

Art. 11 - Reconocimiento de antigüedad:

a) En el caso de que un obrero cubra una vacante de personal administrativo, percibirá la remuneración de la categoría a que corresponda su nueva tarea y dentro del escalafón de su propia antigüedad en la empresa.

b) En el caso de reingreso a la empresa, en lo referente a beneficios que correspondan en función de la antigüedad, se le computará el tiempo trabajado anteriormente.

c) Los reconocimientos por antigüedad se harán efectivos desde el primer día del mes en que se cumplieran años de servicios.

Art. 12 - Aviso previo: Cuando no exista aviso previo al personal que acuda a cumplir sus tareas en cualquier establecimiento, se le deberá admitir en sus funciones, caso contrario, se le abonará el salario correspondiente, salvo caso de fuerza mayor, como ser: siniestros y falta de energía eléctrica.

Art. 13 - Mejoras no previstas: Sin perjuicio de las condiciones de trabajo establecidas por el presente convenio, cada empresa podrá acordar con su personal local, cualquier mejora no prevista, dando cuenta de ello a la Comisión de Interpretación de Convenio.

Art. 14 - Tolerancia horaria: El personal tendrá una tolerancia de 10 (diez) minutos en el horario de entrada al trabajo, entendiéndose que esto no se tomará como hábito bajo ningún punto de vista. Tal tolerancia regirá hasta dos veces por quincena.

Art. 15 - Traslados:

a) Los traslados por razones de servicios desde un punto hasta otro del país se harán únicamente por acuerdos de partes.

b) Los traslados así convenidos, obligarán al empleador a anticipar al empleado, los importes de los pasajes del mismo y de su familia, como así también los gastos de mudanza con posterior rendición de cuentas.

c) En los casos precedentes, la empresa proporcionará vivienda al interesado independiente del establecimiento al que se traslade. De no proporcionar la vivienda, tomará a su cargo el pago del alquiler de la que tome el trasladado.

d) Cuando por razones de salud de un trabajador o familiar de primer grado a su cargo necesite cambio de clima previa justificación médica extendida por la autoridad oficial competente, la empresa lo trasladará a otro establecimiento de la misma firma y en la zona que dicha autoridad aconseje.

Cuando el afectado es el trabajador, la empresa abonará a éste el pasaje y el 50% del de los familiares; cuando el afectado es un familiar comprendido en el presente inciso, la empresa abonará solamente el 50% de todo los pasajes.

e) Todos los reintegros de gastos previstos en el presente artículo serán considerados como no remuneratorios.

Art. 16 - Implementos de trabajo:

a) Las empresas proveerán sin cargo todos los útiles, herramientas y materiales necesarios para el desempeño de la labor diaria.

b) Al personal que por razón de las tareas que realiza deba usar elementos protectores de la salud, se le proveerá de protectores auditivos, visuales, etc.

como así también de botas de goma, guantes, paraguas, impermeables, delantales o cualquier otro elemento adecuado que pueda ser requerido cuando la necesidad y características de la tarea requieran habitualmente su uso. Será obligatorio su uso salvo prescripción médica oficial en contrario. Estos medios protectores serán de uso particular y exclusivo de cada trabajador.

c) No se podrá cobrar por los desperfectos eventuales ocasionados en los implementos de trabajo, ni por la pérdida de los mismos, salvo los casos comprobados de imprudencia manifiesta o culpa grave.

d) Siempre que las empresas no las provean, el personal que en cumplimiento de sus tareas use herramientas de su propiedad, recibirá una retribución equivalente al 10% (diez por ciento) mensual del sueldo del operario común al ingreso.

Art. 17 - Concubino: A los efectos que corresponda convencionalmente, se entenderá que es concubino quien conviva en aparente matrimonio con el beneficiario del presente convenio, en los términos y alcances que determine la legislación vigente, y en su caso, esté inscripto en los registros de la obra social del gremio, según notificación fehaciente de esta institución al empleador.

TITULO II

DE LAS DISPOSICIONES ESPECIALES Y REGIMENES PARTICULARES

CAPÍTULO I

DE LAS DISPOSICIONES ESPECIALES

Art. 18 - Trabajo de menores: Todo menor entre los 14 y 18 años de edad en cuanto a las jornadas y salarios se refiere, se regirá por las leyes en vigencia.

Queda expresamente establecido que el régimen precedentemente convenido, no anula los mayores beneficios que ya puedan estar gozando por convenios zonales o acuerdos de partes.

Art. 19 - Trabajo de mujeres:

a) El trabajo de mujeres se regirá por lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

b) Las mujeres no trabajarán en la carga, descarga y/o remoción de cajones con envases y carga de damajuanas llenas, atención de calderas, filtros a prensa y/o a presión y lavado de los mismos y/o vasijas.

c) El personal femenino de degustación y/o ventas no podrá ser obligado a viajar en camiones. Se exceptúan los casos de ida y vuelta a las zonas o lugares de instalación de kioscos de degustación donde, siempre que sean de propiedad del empleador, podrán viajar en vehículos propios de carga, pero

exclusivamente en la cabina del mismo, el que deberá ser conducido por personal de la empresa.

Art. 20 - Trabajos manuales:

a) Trabajo con zorras: El empuje o arrastre de zorras manuales con esqueletos o cajones llenos se hará con un solo operario hasta una carga de 500 kilos. Cuando se cargue la zorra manual con más de 500 kilos y siempre que el total del peso no exceda de 1000 kilos, lo harán con dos operarios.

Todo ello, sin perjuicio de las normas preexistentes por convenios sindicales en cada zona, o convenios de partes, que pudieran concretarse en cada establecimiento y que resultaran más beneficiosos para el personal.

b) Trabajo en máquinas lavadoras manuales: En la colocación manual de botellas no se podrá exigir -por operario- la puesta de más de 15 (quince) botellas por minuto.

c) Trabajo en miras con lámparas: El personal de revisores de botellas lavadas en las miras con lámparas deberá ser relevado cada 2 (dos) horas.

d) Trabajo de carga y descarga: Se respetarán los usos y costumbres de cada zona.

e) Trabajo en filtros prensa para borras: Los filtros que trabajen a la intemperie deberán portar o contar con la debida protección climática para el operario.

f) Envases de alcohol de 800 litros: El personal de depósito de alcoholes, ocupado en la carga y descarga manual de los tanques de 800 litros, tendrá una remuneración complementaria del 6% (seis por ciento) del jornal diario del operario común al ingreso por jornada. Cuando no se trabaje en estas tareas las jornadas completas, se abonará el importe proporcional de esta remuneración complementaria de acuerdo al tiempo trabajado en dicha tarea.

g) Personal de control: Los operarios dedicados a la pasteurización manual de sidra deberán ser relevados cada dos horas y no podrán revisar más de 20 (veinte) botellas por minuto.

h) Personal de embalaje: Al personal de embalaje y encajonamiento manual de vinos finos, sidra, champagne y jugos no se le podrá exigir por operario, la puesta de más de 600 (seiscientas) botellas por hora.

Art. 21 - Toneleros:

a) El trabajo será repartido proporcionalmente por la empresa a cada obrero.

Los toneleros que trabajen por día harán una cantidad de cascos proporcional a los precios estipulados en el presente convenio.

b) Los toneleros serán responsables de su trabajo hasta el lavadero.

- c) El ajuste y calafateo de los envases será por cuenta del establecimiento.
- d) La empresa proporcionará el siguiente material de trabajo: remaches, clavos, espiches, bitoques, harina, totora y piedra de malejón a fuerza motriz cuando fuera posible.
- e) En las empresas donde el trabajo se hiciere por día y únicamente las composturas de vasijas se den a destajo, se pagará doble el trabajo, de acuerdo con el artículo correspondiente. Se aclara que esto regirá para las empresas que no den el trabajo al "barrer".
- f) Todo trabajo que no esté calificado por este convenio será ajustado de común acuerdo entre las partes y ante las autoridades legales correspondientes.
- g) Toda vasija que entre en las bodegas debe pasar por manos de los toneleros, con excepción de las vasijas fabricadas en las respectivas Provincias que vengan en condiciones de ser llenadas con vino.
- h) En las bodegas en que el tonelero deba parafinar, se le pagará el 0,50% (cero cincuenta por ciento) del jornal del operario común al ingreso más por día al que realice ese trabajo.

Art. 22 - Toneleros destajistas:

- a) El trabajo a destajo se realizará por aceptación voluntaria del obrero.
- b) Los toneleros destajistas que trabajen para una empresa con carácter exclusivo y a los efectos de las vacaciones, faltas por enfermedad, feriados de ley o accidentes de trabajo, se les abonarán los salarios establecidos en el escalafón de acuerdo con su antigüedad.
- c) Todo tonelero que trabaje a destajo no percibirá menos del salario establecido por este convenio, según su categoría y antigüedad.
- d) No trabajarán más de lo establecido por la jornada legal de trabajo.
- e) A toda bordelesa que sea de seis sunchos y deban ponérsele ocho se pagará el 0,30% (cero con treinta por ciento) del jornal del operario común al ingreso por cada suncho.
- f) En las bodegas que el tonelero deba parafinar, se le pagará el 1,73% (uno con setenta y tres por ciento) del jornal del operario común al ingreso, por día al que realice ese trabajo.
- g) La enderezada de fondos será por cuenta de la empresa y cuando la deba realizar el tonelero, se le pagará el 0,19% (cero diecinueve por ciento) del jornal del operario común al ingreso, por casco en general.

Las remuneraciones de los trabajos de tonelería a destajo serán, respecto del jornal del operario común al ingreso, los siguientes porcentuales:

Cascos y barriles al barrer	6,74%
Los mismos con fondos cepillados	7,64%
Componer bordelesas deficientes comprendiéndose éstas, las que pasan de tres a seis piezas	11,19%
Bordelesas deficientes, las que pasen de seis piezas	18,81%
Componer bordelesas deficientes conjuntas cepilladas	27,62%
Armar cascos y barriles nuevos de roble	8,00%
Armar cascos y barriles nuevos deficientes de robles	12,14%
Construir barriles de 100 litros, tipo tombitas	19,05%
Construir barriles de 100 litros, juntas cepilladas	18,57%
Construir barriles de 25 a 50 litros cepillados por dentro y fuera	23,81%
Construir barriles de 25 a 50 litros cepillados por fuera	18,57%
Construir barriles de 100 litros, cepillados por dentro y fuera	23,81%
Construir barriles de 5 a 10 litros	28,10%
Bordelesas y barriles cepillados las juntas	8,81%
Bordelesas y barriles cepillados por fuera	13,57%
Bordelesas y barriles cepillados por dentro y fuera	18,57%
Armar bordelesas de duelas usadas	27,62%
Construir bordelesas de madera derecha	42,86%
Agrandar y reparar bordelesas, con madera de	18,57%

duelas enderezadas por los toneleros	18,57%
Agrandar y reparar bordelesas dando madera de raulí para los fondos	13,57%
Recortar el peine a barriles y bordelesas	31,67%
Construir barriles de mitad de duelas	4,51%
Arreglar canecas al barrer	8,81%
Componer y quemar cascos y barriles	9,52%
Bordelesas compuestas y cepilladas en las juntas	18,10%
Construir canecas nuevas de madera listoneadas o de duelas derechas	2,14%
Desfondar bordalesas para canecas o para lavar	11,19%
Bordelesas de traslado, estibadoras y cascos que hayan sido elegidos en las plantas de consumo (todos estos cascos cuando pasen de seis piezas se pagará de acuerdo a lo establecido en el presente convenio)	35,71%
Componer pipones al barrer de capacidad hasta 700 litros	55,24%
Componer pipones deficientes comprendiéndose éstos los que pasen de cinco piezas	10,24%
Bordelesas de canecas tipo expedición	

Por vasijas mayores, los precios son convencionales.

h) Cascos de whisky:

Armar los cascos llamados de whisky con capacidad de fábrica	11,90%
Los mismos cepillados por dentro	14,29%
Armar el mismo tipo de casco, con peines roñados, fondos cepillados, duelas recorridas y fogueadas y arreglar duelas hasta la	

capacidad del fondo	26,19%
Armar todos estos tipos de cascós que haya que agrandar los fondos hasta una capacidad de 200 litros se cobrará más por unidad	5,49%
Cascós de castaño, armar estos cascós con capacidad de fábrica	12,38%
Armar estos cascós, que haya que agrandar el fondo hasta su capacidad se pagará	2,05%
Armar los mismos que sean deficientes en su construcción	13,57%

i) Todos estos trabajos deberán hacerse con personal de la empresa; cuando se diera a particulares se abonarán por los mismos los precios y demás beneficios del presente convenio.

j) Cuando este personal pasara a desempeñarse en otras tareas dentro del establecimiento, percibirá los sueldos de la escala para toneleros que por su antigüedad le corresponda.

Art. 23 - Cajoneros destajistas

a) El trabajo a destajo se realizará por aceptación voluntaria del obrero.

b) Ningún cajonero destajista podrá percibir menos de lo que establece el escalafón correspondiente según su antigüedad.

c) La empresa proveerá en todos los casos, aun para los jornalizados y los mensualizados, el siguiente material: madera, listones, clavos y flejes.

d) Los cajoneros destajistas de una empresa, a los efectos de las vacaciones, faltas por enfermedad, feriados de ley o accidentes de trabajo, percibirán los salarios de acuerdo al promedio de los últimos treinta días trabajados, el que no podrá ser inferior al salario establecido en el escalafón, de acuerdo con su antigüedad.

e) El desempeño de sus tareas no podrá exceder la jornada legal de trabajo.

f) Los cajoneros destajistas percibirán un aumento del 4,52% (cuatro cincuenta y dos por ciento) del jornal del operario común al ingreso diario y en proporción a las horas trabajadas, calculadas sobre jornadas de ocho horas.

CAPÍTULO II

DE LOS REGIMENES PARTICULARES

Art. 24 - Régimen de traslado y reparto corta, media y larga distancia:

a) Los choferes que manejen camiones con acoplados y/o semirremolques recibirán un adicional del 20% (veinte por ciento) del jornal diario del operario común al ingreso, por día sobre su jornal diario mientras realiza dicho trabajo, aunque no sea de reparto.

b) Donde por las características del trabajo fueran solamente dos personas, el acompañante de chofer percibirá el salario de repartidor. En todos los casos entre el personal de reparto existirá mutua colaboración en el trabajo.

c) Los choferes de reparto que desempeñen la función del repartidor, llevando a su cargo la distribución y cobranza de la mercadería, percibirán un adicional del 6% (seis por ciento) por día del jornal diario del operario común al ingreso.

d) El chofer que exceda la jornada legal de trabajo percibirá las horas extraordinarias.

e) El ayudante que reemplace al chofer percibirá igual salario que éste.

f) A todos los efectos se considerará corta distancia hasta 70 km., media distancia hasta 150 km. y larga distancia más de 150 km., contados desde el punto de salida normal y habitual.

g) Los choferes de larga distancia, percibirán una compensación por viáticos contra presentación de comprobantes por cada comida y desayuno diario de hasta el 45% (cuarenta y cinco por ciento) y 20% (veinte por ciento) respectivamente del jornal diario del operario común al ingreso.

h) Los choferes de larga distancia en tránsito, que no posean adecuadas comodidades para descansar en su vehículo, deberán concurrir a dormir a los hoteles u hospedajes asignados por la empresa al efecto. En caso de discrepancia y/o denuncia respecto de las comodidades para el descanso, la Comisión de Interpretación deberá determinar los alcances de la disposición precedente, en un plazo perentorio.

En caso de pernoctar en lugares distintos, la empresa sólo estará obligada a reconocer el valor del lugar asignado y la diferencia estará a cargo del chofer.

En todos los casos el chofer de larga distancia y sus acompañantes estarán obligados a la presentación, al empleador, de los correspondientes comprobantes o facturas según corresponda.

i) Las normas previstas en g) y h) serán de aplicación a los acompañantes de choferes.

j) Las empresas respetarán los regímenes más favorables que pudieran tener.

k) Los reintegros de gastos previstos en el presente artículo serán considerados como no remuneratorios.

l) Los choferes de larga distancia estarán sujetos a lo dispuesto en el artículo 197 de la ley de contrato de trabajo.

Art. 25 - Régimen de contratistas exclusivos:

a) Las empresas que utilicen servicios de contratistas internos de carácter exclusivo para la realización de tareas normales y específicas de la actividad, exigirán de aquéllos el estricto cumplimiento de las normas de la presente convención colectiva.

b) En los casos de ser necesaria la entrega de trabajos a contratistas externos, las empresas darán preferencia a su propio personal, tratando de no disminuir el normal desarrollo de las tareas a los mismos.

c) Las empresas que tengan fábricas de cascos o cajones dentro de su local obligarán hacer cumplir los salarios y demás beneficios que rigen por el presente convenio.

Art. 26 - Régimen de fleteros y transportistas exclusivos

a) Las empresas darán trabajo a fleteros y transportistas exclusivos, solamente cuando éstos se comprometan a cumplir con su personal el presente convenio.

b) Los fleteros y transportistas exclusivos tendrán prioridad en la adjudicación de los repartos con relación a los fleteros y transportistas que las empresas ocupen accidentalmente.

c) A requerimiento de la entidad local, filial de FOEVA, las empresa proporcionarán la nómina de los fleteros y transportistas exclusivos que para ellos trabajen y cuyas identificaciones y domicilios no consten en los respectivos medios de transporte.

Art. 27 - Régimen para vendedores exclusivos o no:

a) Los vendedores exclusivos o no de cada empresa se regirán por las disposiciones de este convenio y por las disposiciones contenidas en la ley 14546.

b) Se entenderá a todos los efectos del presente convenio que queda comprendido dentro de la categoría de vendedor, todo trabajador que concierte ventas y/o pedidos a nombre o por cuenta de los empleadores representados, en los precios y condiciones establecidas por sus mandantes, en su zona y/o lista y/o nómina asignada al efecto, cualquiera sea la denominación con que se lo llame y que haga de ello una actividad personal, principal y habitual.

c) Cuando el vendedor se desempeñe en forma normal y habitual, tendrá derecho a un nivel remuneratorio garantizado mensual, computándose en el mismo todos los rubros de la remuneración sujetos a cargas previsionales, exceptuando el premio a la asistencia y adicional a la asistencia perfecta

establecido en los artículos 35 y 36 del presente convenio, los viáticos y de acuerdo a las siguientes condiciones y modalidades:

1) La remuneración de los vendedores, sean éstos placistas o viajantes, estará constituida en todo o en parte en base a comisión a porcentaje sobre el importe de las ventas y/o cobranzas efectuadas.

2) El nivel garantizado mensual sólo lo percibirá aquel vendedor que en el mes no alcance con la remuneración detallada en el apartado anterior, los niveles determinados para las categorías T o U de este convenio y según su calificación profesional.

3) El nivel garantizado mensual para el vendedor placista será el equivalente a la remuneración prevista en este convenio para la categoría T.

4) El nivel garantizado mensual para el vendedor viajante será el equivalente a la remuneración prevista en este convenio para la categoría U.

5) La diferencia entre el nivel garantizado y la remuneración total real del vendedor se determinará en forma mensual, pagándose la diferencia si no llegara al monto establecido para completar el nivel mensual garantizado de las categorías T y U según se trate de vendedores placistas o viajantes respectivamente.

d) La jornada laboral no podrá exceder la jornada legal diaria, debiendo entregarse el resultado de la gestión diaria efectuada en el horario de entrada al trabajo del día siguiente o al final del mismo día según las modalidades vigentes a la fecha o las que se convengan en cada empresa entre la parte empresaria y las comisiones internas de dichos establecimientos.

e) Se entenderá por obligaciones del vendedor, las ventas de los artículos y/o productos de las empresas, entendiéndose que no será obligatoria ni imponible la distribución de papel de propaganda mural y/o afiches de dimensiones superiores a un papel oficio, siempre y cuando el vendedor no disponga de medio de movilidad.

f) La aceptación de las notas de ventas se ajustará a lo establecido por las leyes vigentes.

g) El vendedor viajante en gira percibirá diariamente como compensación de gastos por comidas (incluye desayuno, almuerzo, merienda y cena) una suma equivalente de hasta el 8,3% del sueldo mensual del operario común al ingreso y contra presentación de comprobantes. Para alojamiento se le reconocerá diariamente el 100% del valor del hotel que designe el empleador contra presentación de comprobantes.

Ante emergencias no imputables al vendedor, éste deberá coordinar con la empresa el lugar de alojamiento y el valor del importe autorizado a pagar.

h) Los vendedores placistas sin automóvil percibirán mensualmente y para gastos de movilidad hasta el 15% (quince por ciento) del sueldo mensual del operario común al ingreso cuando su desempeño tenga lugar dentro del ejido urbano y hasta el 20% (veinte por ciento) del sueldo mensual del operario común al ingreso cuando dicho desempeño tenga lugar fuera del ejido urbano sin que ello comporte disminuir ningún beneficio superior que ya pueda gozar el trabajador.

i) Cuando, por acuerdo de partes, el vendedor placista utilizara su automóvil para la atención de la zona, en lugar del gasto de movilidad dispuesto por el inciso anterior, la empresa abonará por movilidad hasta cinco litros diarios de combustible para el trabajo en el radio urbano, contra presentación de comprobantes. Fuera de éste dicha cantidad se especificará por acuerdo de partes.

j) Los vendedores placistas y viajantes que efectúen cobranzas deberán percibir una comisión por cobranzas. Esta comisión será convenida con el empleador.

El monto a percibir por el vendedor que se desempeñe en forma normal y habitual, por este concepto de cobranza, no podrá ser inferior al 20% (veinte por ciento) del valor que resulte de la suma de un básico, si lo hubiera, y de las comisiones individuales por ventas. En caso de percibir el mínimo garantizado mensual, este límite mínimo del 20% no operará.

Para determinar el monto a que se hace mención como suma más comisiones individuales se deben excluir los viáticos, gastos de movilidad, premios, concursos, bonificaciones, compensaciones por gastos, incentivaciones, etc.

k) Cuando las empresas exijan a sus vendedores viajantes el uso del automóvil propiedad de los mismos abonarán por concepto de combustible lo realmente gastado en el desempeño de sus tareas y contra presentación de comprobantes. En el contrato se deberán contemplar otros gastos derivados del uso del vehículo.

l) La supresión y/o reasignación de zona y/o lista y/o nómina que se efectúe a un vendedor placista o viajante, no será motivo para excluirlo de los beneficios acordados por este convenio, debiendo ser compensado en forma tal que sus ingresos no sean mermados de acuerdo con el promedio de sus últimos 6 (seis) meses.

m) Los vendedores placistas y vendedores viajantes de cada empresa y en cada zona del país tendrán comisiones similares cuando parecidas sean las características de la clientela que deban atender. Lo precedentemente expuesto es sin perjuicio de la diversidad de comisiones para la venta de los distintos productos de cada establecimiento.

n) El vendedor placista o viajante efectuará las notas de pedido exclusivamente, quedando a cargo de las empresas la confección de las facturas de dichos pedidos cuando éstas se preparen en otros formularios.

o) En caso de incapacidad física para seguir desempeñándose como placista o viajante, este personal podrá ser pasado a su solicitud, a la administración interna percibiendo el sueldo que le corresponda por su antigüedad en la categoría en que fuera incorporado.

p) Las empresas podrán reintegrar a tareas administrativas a los placistas y viajeros que hayan desempeñado aquellas funciones en la misma y que por supresión de zonas no pudieran continuar desempeñándose como tales. A los que hayan ingresado como vendedores placistas o viajeros, se los podrá incorporar como administrativos, cuando previa prueba de su aptitud a juicio del principal, acrediten condiciones y capacidad para ocupar el cargo.

q) Para el caso en que los vendedores placistas tengan la obligación de reunirse con su equipo de zona al comienzo de la jornada en un punto determinado las empresas otorgarán sin cargo el desayuno a dicho personal.

En caso de tener que reunirse nuevamente al final de la jornada de trabajo en un punto determinado las empresas otorgarán a este personal un refrigerio sin cargo.

Art. 28 - Régimen para cobradores

a) Los cobradores, cualquiera sea su remuneración, serán compensados por los gastos efectivamente realizados en el desempeño de sus tareas, contra presentación de comprobantes.

b) La supresión y/o reasignación de zona y/o lista y/o nómina a un cobrador cuando la tuviera, no será motivo valedero para excluirlo de los beneficios acordados por este convenio, debiendo ser compensados en forma tal que su sueldo no sea mermado, de acuerdo al promedio de sus últimos 6 (seis) meses.

c) En caso de incapacidad física para seguir desempeñándose como cobrador, podrá ser trasladado a su solicitud a la administración interna, percibiendo el sueldo que le corresponde por su antigüedad en la categoría que fuera incorporado.

d) Las empresas se obligan a reintegrar a tareas administrativas a los cobradores que hayan desempeñado aquellas funciones en la misma empresa y que por supresión de zonas no pudieran continuar desempeñándose como tales. A los que hayan entrado directamente como cobradores, se les podrá incorporar al personal administrativo, cuando previa prueba de su aptitud, a juicio del principal, acrediten condiciones y capacidad para ocupar el cargo. En todos los casos la remuneración que percibirán será la que por su antigüedad les corresponda en las funciones administrativas a que fueran incorporados y que nunca será menor al sueldo de cobrador que por convenio se establece en la categoría T.

Art. 29 - Régimen de capataces y encargados de sección o secciones:

- a) Se considerará capataz general al que tenga bajo sus órdenes uno o más capataces o encargados de sección o secciones.
- b) El capataz general ganará como mínimo, un 16% por ciento más mensual sobre la categoría P o cualquiera de los capataces o encargados de sección o secciones bajo sus órdenes.
- c) Los capataces percibirán un 11% más mensual sobre la categoría P o la remuneración máxima del personal bajo sus órdenes cualquiera sea su antigüedad.
- d) Cuando exista un solo capataz para todo el establecimiento será considerado capataz general, siempre que tenga bajo sus órdenes no menos de 20 operarios.
- e) Todo este personal será mensualizado.
- f) A todo este personal, cuando supere las horas normales y habituales de trabajo, se le abonará horas extras.
- g) Lo establecido en los incisos anteriores, regirá sin perjuicio de modalidades o acuerdos de partes establecidos o a establecer y que resulten más beneficiosos para el personal.

TITULO III

DE LAS REMUNERACIONES Y BENEFICIOS

CAPÍTULO I

Art. 30 - Clasificación y categorización del personal:

1. OPERARIOS:

- a) Operarios comunes: realizan tareas generales, en forma normal y habitual no calificadas en el presente artículo, y que no requieren conocimientos previos.
- b) Operarios especializados: Maquinistas de líneas de producción y/o fraccionamiento (llenadoras, tapadoras, etiquetadoras, lavadoras, estampilladoras, zarandas, molidoras y prensado de uvas y manzanas, escurridoras y prensa en fresco, embozaladora de botellas). Lavadores de botellas a mano.

Personal de limpieza de máquinas en general. Personal de estibaje, tapadores y/o apretadores de cascos, maquinistas de palletizado y termocontraíble.

Operarios de rasqueteo interno de tanques de vinos y alcoholes. Lavadores de tanques montados en camiones y vagones.

Operarios de trasvases, lavadores de filtros de prensa y/o a presión para borras y subproductos, de cascots, toneles, piletas y vasijas. Operarios de traslados y cargas de camiones y vagones tanque. Operario de etiquetado, estampillado y encapsulado a mano. Operarios de armado y abrochado de cajas. Operario de descarga de piletas de orujo y borras. Operarios de carga manual de máquinas lavadoras cuando no sean de carga automática. Reparación de cajones, cajas, esqueletos y pallets. Ayudantes prácticos destileros. Operarios engrasadores. Operarios aceitadores. Maquinistas de corta-aritos. Operarios de encajonado automático. Enfardador de envases descartables. Operarios de reimpresión en etiquetas de número de análisis y graduación alcohólica. Operario de pañol y/o almacén. Azufrados de vasijas en general.

Revoque y enduido interno de piletas. Engrampadores, llenadores, removedores, alambreadores, encorchadores, tapadores. Cloaquistas. Operarios de corte de vino, de fermentación y descubre, cortadores de tartrato, trasegadores y rellenadores.

c) Operarios con oficio, medio oficial:

Dentro de esta categoría se califica al operario que realiza tareas de menor responsabilidad en los oficios enumerados en el inciso e).

Asimismo, se encuentran incorporados a la escala de remuneración de esta categoría los operarios que realizan tareas como responsables de usinas, turbinas y/o cámaras frigoríficas.

d) Operarios calificados: Maquinistas de tetrabrick, filtros de pasteurización, de termo-estabilizadores, operario concentrador y filtrador de mostos, preparadores de jugos, preparadores de materias primas para jarabes, sidras y jugos concentrados, choferes de transportes de carga de corta y media distancia, repartidores, conductor de autoelevadores, degolladores champagneros, sidreros y de vinos gasificados.

e) Operarios con oficio, oficiales: Será el personal idóneo en las tareas de su competencia.

Corresponde al siguiente personal: Mecánicos, carpinteros, electricistas, albañiles, pintores, carroceros, herreros, plomeros, soldadores, chapistas, talabarteros y hojalateros, aserradores en general, foguistas, calderistas, zapateros, torneros, matriceros, gráficos, ebanistas, herreros artísticos, soldadores eléctricos fundidores, destiladores, cobreros, bobinadores de motores, personal de reparación y mantenimiento de instrumentos electrónicos de medición y control, pintores letristas, fileteadores a soplete, mecánicos ajustadores de cualquier especialidad (motores diesel, a explosión, máquinas a vapor, frigoríficas, turbinas, bombas de vacío y compresores, etc.) gasistas.

2. MAESTRANZA Y ADMINISTRACIÓN

a) Maestranza: Estarán comprendidos dentro de esta categoría: ordenanzas, porteros, serenos, ascensoristas, jardineros, personal de limpieza de oficinas y personal de vigilancia con relación de dependencia.

b) Auxiliares de administración: Son auxiliares de administración todos los empleados que se desempeñen en las distintas secciones administrativas, cualquiera sea su función y que no estén expresamente clasificados en otra categoría del presente convenio. Las escalas de remuneraciones rigen indistintamente para el personal de ambos sexos. El personal administrativo se regirá por las escalas que se detallan a continuación:

b.1) Auxiliares de categoría general: Empleados de archivo, dactilógrafos, facturistas que trabajen con máquinas de escribir común, empleados de expedición, auxiliares de cajeros que no manejen dinero, personal que atiende visitas en las empresas, personal de degustadoras exclusivas, personal exclusivo de reposición de productos de las empresas en comercios en general y promotoras, chóferes de administración, telefonistas hasta 9 líneas externas.

b.2) Auxiliares de categoría B: Controles de carga y descarga, facturistas que manejen máquinas eléctricas, auxiliares comunes de contaduría, cuentacorrentistas comunes, personal idóneo que prepara el trabajo de contaduría para el sistema de contabilidad mecánica y ayudantes con tarea de laboratorio sin título profesional. Cobradores. Telefonistas más de 9 líneas externas. Vendedores placistas.

b.3) Auxiliares de categoría A: Corresponsales con redacción propia, operadores de costos, auxiliares idóneos de contaduría, liquidadores de sueldos, jornales y comisiones, encargados de expedición, carga y descarga, auxiliares de cajeros que manejan dinero, cuentacorrentistas y operadores que trabajen con máquinas de contabilidad y/o libros rubricados, taquígrafos, responsables de anotaciones en libros oficiales rubricados de registro de movimiento de alcoholes y/o vinos, personal que retire valores de la Dirección General Impositiva y con firma autorizada ante esa repartición, vendedores viajantes.

b.4) Encargados de sección o secciones: Los encargados de sección o secciones administrativas, percibirán la asignación determinada en el escalafón correspondiente.

Art. 31 - Distribución de categorías y remuneraciones:

1) CATEGORÍAS DE OPERARIOS:

P. Día	Mens.	Categorías	Apertura entre categorías
A	I	Operario común	Básico inicial
B	J	Ayudante de reparto	Más 4% s/inicial
C	K	Operario especializado	Más 10% s/inicial

D	L	1/2 Oficial	Más 14% s/inicial
E	M	Operario calificado, choferes de corta y media distancia. Repartidores. Clarkistas	Más 18% s/inicial
F	N	Chofer de larga distancia. 1/2 Oficial tonel.	Más 22% s/inicial
G	O	Oficiales. Mecánicos tetrabrick. Foguistas. Destiladores.	Más 26% s/inicial
H	P	Oficiales toneleros vasija grande. Encargados sección o secciones.	Más 30% s/inicial

2) CATEGORÍAS DE ADMINISTRACIÓN Y MAESTRANZA:

Mensual	Categorías	Apertura entre categorías
Q	Cadete	Básico inicial (ídem oper. común)
R	Maestranza	Más 4% s/básico inicial
S	Auxiliar Gral.	Más 15% s/básico inicial
T	Auxiliar B	Más 20% s/básico inicial
U	Auxiliar A	Más 26% s/básico inicial
V	Encargado sección	Más 30% s/básico inicial

3) REMUNERACIONES DE OPERARIOS, ADMINISTRACIÓN Y MAESTRANZA:

Las mismas se detallan en planilla Anexo I

Art. 32 - Antigüedad: Se reconocerá un adicional del 1% (uno por ciento) del básico mensual de la categoría del trabajador por cada año de antigüedad desde el primer año hasta los 25 años y del 0,5% (cero cinco por ciento) del sueldo básico mensual de la categoría del trabajador desde los 26 años y hasta los 30 años.

Art. 33 - Manejo de dinero en efectivo:

a) Todo aquel personal que en forma habitual reciba dinero del público o cobranzas percibirá el 5% (cinco por ciento) por mes del sueldo mensual del operario común al ingreso, para cubrir posibles faltantes. Este adicional no formará parte de las remuneraciones y se entregará al fin manifestado.

b) Todo reemplazante del personal aludido, tendrá derecho a la percepción de este beneficio en forma proporcional a los días trabajados.

Art. 34 - Mensualización de operarios:

a) En el mes de enero de cada año se mensualizará el 10% (diez por ciento) del personal de operarios que tengan más de 5 años de antigüedad en la empresa, de acuerdo con su buen comportamiento, puntualidad, capacidad y antigüedad y siempre que dicho personal preste su conformidad para que se lo mensualice.

b) Por fracción menor de 10 operarios corresponderá mensualizar 1.

c) Todo el personal que realice tareas administrativas o de maestranza, incluidas en este convenio, será considerado automáticamente mensualizado, ajustándosele la remuneración de acuerdo con su antigüedad, a la categoría en que está clasificada la tarea que realiza.

d) El personal que habiendo sido retribuido por día y a la fecha de la homologación de la presente convención colectiva de trabajo hubiere sido mensualizado, percibirá una retribución no inferior al jornal de su categoría de convenio multiplicado por 26 (veintiséis). A partir de la homologación referida la remuneración del personal que se mensualice será la resultante de multiplicar su retribución diaria por 25 (veinticinco).

Art. 35 - Premio mensual a la asistencia y puntualidad: Se reconocerá un premio mensual a la asistencia y puntualidad completa consistente en un 10% (diez por ciento) del sueldo mensual del operario común al ingreso, para cuya percepción regirán las siguientes condiciones:

a) Derecho al cobro del 100% del premio:

1) Asistencia y puntualidad completa en el mes.

2) Cuando las faltas de asistencia y puntualidad sean justificadas exclusivamente por: licencia por casamiento, nacimiento de hijos, fallecimiento de padres, padres políticos, hermanos, hijos y cónyuges, vacaciones anuales, accidentes de trabajo, enfermedad con internación, permisos gremiales de acuerdo a lo previsto en este convenio y lo determinado en el artículo 14 del presente ordenamiento.

b) Derecho al cobro del 50% del premio:

Quando incurra en una ausencia, o dos llegadas tarde que excedan la tolerancia horaria prevista en este convenio, o un retiro dentro de la jornada normal de trabajo.

Art. 36 - Adicional mensual por asistencia y puntualidad perfectas: Al trabajador que en el mes registre una prestación laboral efectiva perfecta en asistencia y puntualidad, se le reconocerá mensualmente un adicional del 5% (cinco por ciento) del sueldo mensual del operario común al ingreso.

Este adicional no se abonará en el caso que para cumplir con la asistencia y puntualidad perfecta se deba apelar a las justificaciones establecidas en el

artículo 35, inciso b), del presente convenio y/o cualquier otra disposición que en este sentido contemplen el ordenamiento legal y/o convencional vigente.

Art. 37 - Servicio militar: A todo obrero o empleado que tenga por lo menos 1 (un) año de antigüedad en la empresa y deba cumplir el servicio militar obligatorio, se le abonará una asignación mensual no remunerativa equivalente al 25% (veinticinco por ciento) del sueldo mensual del operario común al ingreso. Este pago se efectuará mensualmente siempre que dicho servicio se preste en cualesquiera de las ramas específicas de las Fuerzas Armadas. La asignación regirá únicamente por el período normal de servicio.

Art. 38 - Adicionales fijos: Todos los adicionales mencionados en el presente convenio están valorados en un porcentaje del sueldo o jornal del operario común al ingreso según corresponda y se haga mención en el texto.

Art. 39 - Reemplazos:

a) Cuando un miembro del personal de una empresa fuera designado para cumplir tareas calificadas en una categoría de mayor remuneración, cobrará dentro de la misma según su propia antigüedad y desde el día en que comience el reemplazo.

b) En caso de accidentes el trabajador cobrará conforme con el sueldo del puesto que desempeñaba en el momento del accidente, igual criterio se adoptará en los casos de enfermedades inculpables o profesionales.

c) El reemplazo, a partir de la media jornada, se liquidará como una jornada completa de trabajo. Esta disposición no regirá para los casos en que el cambio de tarea responda a capacitación y entrenamiento del trabajador.

CAPÍTULO II

DE LOS BENEFICIOS

Art. 40 - Ropa de trabajo: Las empresas proveerán a su personal de operarios en relación de dependencia dos equipos de ropa de trabajo por año y calzado de seguridad, en base a las siguientes condiciones:

a) Para adquirir el derecho a este beneficio social se requiere una antigüedad mínima de treinta días en el empleo en relación de dependencia.

b) A partir del momento en que se adquiere el derecho, el empleador deberá hacer entrega de un equipo al operario nuevo y en los semestres subsiguientes deberá hacerlo según se indica en el inciso c).

c) El primer equipo será entregado antes del 31 de marzo y el segundo antes del 31 de julio.

d) En los casos de personal que ingrese fuera de la época establecida para la entrega de la indumentaria, la misma se efectuará dentro de los 30 (treinta) días del inicio de la relación laboral.

e) El equipo consistirá en una camisa y un pantalón de primera calidad sanforizado y cada dos equipos de ropa se integrará además con un par de calzado de seguridad antes del 31 de marzo.

f) En el caso en que por la naturaleza del trabajo (por ejemplo soldadores, mecánicos, cortadores de tartrato, molienda, etc.) se pruebe la insuficiencia de los dos equipos anuales, la empresa proveerá uno más.

g) Al personal de administración que lo solicite se le proveerá de 2 (dos) sacos (uno de invierno y uno de verano) en el caso del personal masculino y al personal femenino se le entregarán 2 (dos) guardapolvos. Los plazos serán los del inciso 3) de este artículo.

h) Las prendas de los equipos deberán adecuarse a la medida del interesado y ser de carácter personal.

i) En caso de no cumplir el empleador con las obligaciones precedentemente enunciadas, el interesado, dentro del término de 30 días de vencido el plazo de entrega, podrá intimar la efectivización de la entrega.

La intimación deberá ser por escrito. De persistir el incumplimiento, el empleador deberá abonar al interesado y desde la fecha de vencimiento de la intimación, una suma de dinero equivalente al 10% (diez por ciento) acumulado mensual del sueldo del operario común al ingreso.

El pago tendrá una vigencia de 6 (seis) meses por cada equipo de ropa o hasta la entrega de la misma. El derecho a la entrega de ropa seguirá vigente.

Vencido cada semestre, si no se cursó intimación, caduca el derecho a la entrega del equipo por ser un beneficio social.

Art. 41 - Seguro de fidelidad: Cuando las empresas exijan seguro de fidelidad por manejo de dinero, tomarán a su cargo el pago de la prima respectiva.

Art. 42 - Seguro de vida por muerte violenta: Al o los derechohabientes del personal que en la custodia de dinero o valores de su principal perdiera la vida, o de los que fallecieran dentro o fuera de la empresa con motivo de acciones delictuosas ejecutadas directa o indirectamente sobre dicho personal y a raíz de su vínculo contractual con el empleador, además de los beneficios acordados por las leyes vigentes, las empresas abonarán al o los derechohabientes aludidos un subsidio equivalente al 200% (doscientos por ciento) del sueldo del operario común al ingreso.

Art. 43 - Seguro colectivo de vida: Se conviene entre las partes, la concertación de un seguro de vida colectivo con el plan de la Caja Nacional de Ahorro y Seguro hasta la suma equivalente a un sueldo del operario común al ingreso

por persona comprendida en este convenio, cuya prima será soportada por partes iguales entre el empleador y el agente beneficiario. Cuando un trabajador descarta ampliar dicho beneficio lo hará por cuenta propia y la diferencia de la prima será costeadada por él.

Art. 44 - Seguro de sepelio: Se establece un subsidio por sepelio para el trabajador comprendido en el presente convenio y su grupo familiar primario declarado en la obra social. Los trabajadores a ese fin, aportarán a FOEVA una suma mensual equivalente al 25% (veinticinco por ciento) de un jornal diario del operario común al ingreso. La reglamentación del mismo deberá ser promulgada por FOEVA en el término de 90 (noventa) días a contar desde la fecha de vigencia del presente convenio. Las empresas actuarán como agentes de retención de dicho aporte, el que deberá depositarse en la cuenta corriente 125347/98 del Banco Nación, sucursal Paternal, a nombre de la Federación de Obreros y Empleados Vitivinícolas y Afines, hasta el día 15 del mes siguiente de devengado.

Las empresas que habiendo retenido el aporte establecido, no lo depositasen en el término de 60 (sesenta) días de realizada la retención, se harán cargo del pago del monto del subsidio establecido para los siniestros que pudieran producirse entre sus trabajadores o grupo familiar. Este hecho no implicará cancelación y/o pago parcial de los aportes retenidos y no depositados, los que se actualizarán de conformidad con la variación del índice de precios al consumidor nivel general desde la mora, que es automática y la fecha de efectivo pago.

Art. 45 - Biciletero: Resguardo para bicicletas y/o motocicletas: si ya no lo tuvieran construido, las empresas deberán proveer comodidad de resguardo con techo, dentro de sus instalaciones, o bien donde las partes acuerden, para que los trabajadores estacionen sus bicicletas y/o motocicletas durante las horas de trabajo.

Art. 46 - Compensaciones: Cuando por razones de trabajo el empleador autorice al trabajador a prolongar su jornada normal y habitual de trabajo y éste no pudiere almorzar y/o cenar en su domicilio, el empleador proveerá al trabajador de la comida correspondiente o una compensación por comida equivalente al 45% (cuarenta y cinco por ciento) del jornal diario del operario común al ingreso. Si por las mismas razones aludidas un trabajador no pudiere dormir en su domicilio se estará a lo dispuesto en el artículo 24, inciso h), del presente convenio.

Estas compensaciones no formarán parte de la remuneración.

Art. 47 - Título: Las empresas abonarán una suma mensual equivalente al 5% (cinco por ciento) del sueldo del operario común al ingreso, a su personal que acredite la posesión de títulos de estudios secundarios o equivalentes oficiales y/o universitarios.

Art. 48 - Bonificación por jubilación: A todo el personal que se jubile y que tenga una antigüedad mínima de diez años en la empresa, se le otorgará una

bonificación graciable equivalente a dos meses de sueldo. A quien tenga más de veinte años se le otorgará una bonificación graciable equivalente a tres meses de sueldo. En caso de tener comisiones se le abonará el promedio de los seis últimos meses.

Art. 49 - Venta productos al personal: Las empresas venderán a su personal siempre que lo soliciten, sus artículos a precios especiales, que en ningún caso serán superiores a los de lista.

Art. 50 - Día del trabajador vitivinícola: Se declara como Día del Trabajador Vitivinícola y Afines el primero de febrero de cada año, con los alcances de un día feriado a todos los efectos legales.

La parte empresaria abonará los salarios correspondientes de conformidad con lo prescrito en los artículos 168 y 169 de la ley de contrato de trabajo, o las normas que en el futuro los sustituyan. Este beneficio será abonado aun cuando coincidiera con sábados, domingos, feriados nacionales o días no laborables.

Si coincidiera con día martes o miércoles se trasladará al lunes anterior y si lo hiciera con jueves o viernes al lunes posterior.

TITULO IV

DE LAS INTERRUPCIONES EN LA PRESTACIÓN LABORAL

CAPÍTULO I

DE LAS ENFERMEDADES INCULPABLES Y ACCIDENTES DE TRABAJO

Art. 51 - Aviso al empleador: El personal deberá comunicar la enfermedad de acuerdo a lo normado por las leyes vigentes.

Art. 52 - Enfermedad y convalecencia: La apreciación de la enfermedad que motiva la falta de un trabajador a sus tareas estará a lo dispuesto por la legislación vigente.

Al trabajador que haya sufrido una enfermedad inculpable o accidente de trabajo que no le hayan producido una disminución en su capacidad laborativa, pero sí una transitoria imposibilidad de cumplir plenamente con su puesto de trabajo, se le otorgarán tareas más livianas, previa verificación médica del empleador. En caso de discrepancia, el trabajador optará por la vía administrativa o judicial para efectuar su reclamo.

Art. 53 - Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales:

a) La empresa para el pago de los haberes estará a lo dispuesto por la ley 9688 y su modificatoria 23643 y concordantes.

b) El trabajador accidentado percibirá sus haberes íntegros por los días hábiles y feriados y medio jornal por los domingos desde el primer día del accidente hasta su total curación.

c) En todos los casos las empresas abonarán al accidentado los haberes a su cargo, quincenal o mensualmente según las normas de pago para el resto del personal.

CAPÍTULO II

DE LAS LICENCIAS

Art. 54 - Licencias especiales: Cualquier miembro del personal de una empresa tendrá derecho a las siguientes licencias:

a) Por casamiento del interesado, 15 días corridos, pudiendo acumular la licencia ordinaria. La licencia por casamiento será abonada por anticipado de acuerdo con el último jornal. En los casos de cobradores y vendedores se les abonará de acuerdo al promedio de los últimos seis meses. En cuanto a cajoneros y toneleros destajistas se les abonará de acuerdo al jornal diario correspondiente a su antigüedad y escala respectiva.

b) Por nacimiento de hijo del interesado, 2 (dos) días con goce de remuneración. En caso de que el nacimiento coincidiera con feriados obligatorios, sábados o domingos se abonarán los dos días hábiles subsiguientes a esa fecha.

c) Por fallecimiento del cónyuge, padres, hijos o hermanos, 3 (tres) días con goce de sueldo. Por fallecimiento de padres políticos 2 (dos) días con goce de sueldo.

En caso de que el fallecimiento coincidiera con feriados obligatorios, sábados o domingos, se abonarán los tres o dos días hábiles subsiguientes a esa fecha respectivamente.

Cuando el deceso se produjera a más de 400 kilómetros del lugar de radicación de la empresa, se abonarán dos días más.

d) Por fallecimiento de cualquier otro miembro de la familia, propia o del cónyuge hasta dos días sin goce de sueldo y hasta tres días más en las condiciones de la excepción del inciso c), pero sin goce de sueldo, presentando los comprobantes correspondientes.

En los casos de fallecimiento establecidos en el inciso c) los días de licencia se abonarán con la sola presentación de la fotocopia del acta de defunción.

e) Las empresas otorgarán a todo el personal que deba rendir exámenes en carreras secundarias, o equivalentes oficiales y/o universitaria dos días corridos por cada examen con goce de sueldo, debiendo presentar posteriormente los certificados correspondientes.

f) Cuando un trabajador deba donar sangre las empresas acordarán permiso conforme a la legislación vigente.

g) Por siniestro en el hogar ajeno a la responsabilidad del dependiente hasta tres días con goce de sueldo, para caso de incendio o inundación, acreditándose tales eventos con la constancia policial de la correspondiente denuncia.

h) En todos los casos se dará prueba de la licencia extraordinaria y ninguna podrá alterar la duración del período del descanso anual.

i) Por enfermedad grave del familiar directo, un día por año calendario y bajo las siguientes condiciones:

1) Que se trate de un familiar a cargo en forma directa y según el siguiente detalle: para el soltero serán el padre y la madre y para el casado su cónyuge o concubino e hijos.

2) Que se trate de una enfermedad verificada por el médico del empleador.

Art. 55 - Vacaciones:

a) Las vacaciones se concederán dentro del período legal, según lo establece la ley vigente. Esto sin perjuicio de mayores beneficios que cada empresa hubiera otorgado con anterioridad a este convenio.

b) Cuando un matrimonio trabaje en una misma empresa, si lo solicitan, se les concederán las vacaciones simultáneamente. Lo enunciado en el presente inciso se aplicará al concubinato en los términos del artículo 17 del presente convenio.

c) El empleador, de acuerdo con las modalidades productivas, la estacionalidad del producto y necesidades de personal, podrá autorizar el fraccionamiento de las vacaciones del trabajador para su goce fuera del período legal. Para ello el trabajador deberá solicitarlo por escrito al empleador con la debida antelación y además el fraccionamiento no podrá ser inferior a los 7 días.

TITULO V

DE LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

CAPÍTULO I

DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Art. 56 - Higiene: Las empresas comprendidas dentro de los alcances del presente convenio facilitarán a su personal los elementos necesarios para la mejor higiene de éste, como medio de preservación de la salud del trabajador y de acuerdo con la ley 19587 o la que la reemplace.

CAPÍTULO II

DEL AMBIENTE DE TRABAJO¿

Art. 57 - Ambiente insalubre: Los oficiales y medio oficiales soldadores eléctricos, extractores de tártaros en piletas o toneles, pintores con pintura epoxi y aplicación en caliente o a soplete y lámpara, personal de cámaras frigoríficas, operarios que trabajen en lugares de fermentación, cerrados o sin adecuada ventilación en época de elaboración por gases tóxicos donde se trabaje con anhídrido azufrado. Operarios que hagan tareas de picado, revoque y enduido interno de piletas y cortadores de tartratos. Este personal trabajará 6 horas diarias. Además se le entregará, en los casos que corresponda, 2 litros de leche por día o el antídoto adecuado en reemplazo de aquélla.

Más allá de lo establecido en este artículo, la Autoridad de Aplicación determinará la insalubridad de los ambientes según lo dispuesto en el artículo 200 de la ley de contrato de trabajo.

Art. 58 - Higiene y seguridad: A partir de la vigencia del presente convenio, todas las empresas de la actividad sin excepción, deberán adecuar en un plazo razonable, sus instalaciones y lugares de trabajo a lo prescripto por la ley 19587 de higiene y seguridad en el trabajo o la que la reemplace.

TITULO VI

DE LAS RELACIONES GREMIALES

CAPÍTULO I

DE LAS COMISIONES INTERNAS

Art. 59 - Comisiones internas:

a) Las empresas se obligan a reconocer a las comisiones internas que designen los sindicatos adheridos a FOEVA, ajustándose a lo establecido por la ley 23551 y su decreto reglamentario. El número de delegados se establecerá de acuerdo con las siguientes pautas:

DOTACIÓN	NÚMERO DE
ESTABLECIMIENTO	DELEGADOS
5 - 50 trabajadores	1 representante
51 - 100 trabajadores	2 representantes
101 - más trabajadores	1 más cada 100 que excedan de 100, adicionados a lo establecido precedentemente

b) Las empresas realizarán reuniones en forma periódica conjuntamente con los integrantes de la comisión interna. Estas reuniones se efectuarán una hora antes de la terminación de la jornada de trabajo, salvo los casos que por su urgencia requieran una inmediata solución, en los cuales se podrá entrevistar al delegado general acompañado de dos integrantes de la comisión.

c) Cuando no más de dos delegados reconocidos por la empresa en la estipulación del inciso a) deban concurrir ante autoridad competente oficial o sindical, citado y justificado por escrito por la misma, a raíz de problemas dentro de la misma empresa, serán remunerados normalmente.

d) Las empresas instalarán en lugar visible para todo su personal uno o más transparentes, tipo vitrina cerrados con llave, en los cuales la comisión interna o los sindicatos podrán insertar las informaciones o comunicaciones que emitan en función gremial y/o social, autorizada por las filiales de FOEVA.

Dichos comunicados o informes no podrán contener expresiones alusivas que agraven a las empresas, sus empleados, operarios, etc. Será depositario de la llave del transparente aludido, el cuerpo de delegados.

e) Los empleadores reconocerán al delegado para el desempeño de su función gremial un cupo de 12 (doce) horas mensuales. Dicho crédito caducará mensualmente y no se podrá acumular de un mes a otro. La representatividad del delegado como la obligatoriedad del empleador respecto de este inciso estarán sujetas a lo dispuesto por los artículos 40, 41, 42, 44 y concordantes de la ley 23551 y los artículos 25, 28 y concordantes del decreto 467/88, reglamentario de la ley de asociaciones sindicales.

CAPÍTULO II

DE LAS RETENCIONES

Art. 60 - Retención de la cuota sindical: Los empleadores retendrán mensualmente al personal de todos los establecimientos comprendidos en los alcances del presente convenio, la cuota sindical de sus afiliados y entregarán el importe correspondiente a la organización sindical de cada localidad, de acuerdo con el artículo 38 de la ley 23551. En los casos en que se hayan convenido formas de retención distintas a la establecida precedentemente, se respetarán las mismas.

CAPÍTULO III

DE LA AUTORIDAD DE APLICACIÓN Y LAS SANCIONES

Art. 61 - Autoridad de Aplicación: El Ministerio de Trabajo será el organismo de aplicación y vigilará el cumplimiento del presente convenio, quedando las partes obligadas a la estricta observancia de las condiciones fijadas precedentemente.

Art. 62 - Sanciones: La violación de las condiciones estipuladas será reprimida de conformidad con las leyes vigentes y las reglamentaciones pertinentes.

CAPÍTULO IV

DE LA COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN

Art. 63 - Créase en el seno de la Comisión Paritaria Nacional la Comisión de Interpretación de Convenio. La misma estará integrada por tres miembros de FOEVA y tres representantes empresarios, con la presidencia o supervisión de un funcionario del Ministerio de Trabajo. Los dictámenes de esta Comisión serán de cumplimiento obligatorio para todas las empresas cuando ellos se hayan producido por unanimidad, caso contrario, decidirá la Comisión Paritaria Nacional, sin posibilidad de apelación.

TITULO VII

DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I

DE LOS USOS Y COSTUMBRES

Art. 64 - Las partes signatarias del presente convenio acuerdan que el mismo no implica disminuir los mayores beneficios que tengan los trabajadores en los distintos establecimientos y que respondan a un acuerdo entre las partes y dentro de los alcances de la ley de contrato de trabajo.

CAPÍTULO II

DE LA DEROGACIÓN DEL CONVENIO ANTERIOR

Art. 65 - El presente convenio anula y reemplaza en su totalidad el convenio colectivo de trabajo 8/75.

CAPÍTULO III

DE LAS CLÁUSULAS TRANSITORIAS

Art. 66 - Contribuciones extraordinarias: Las contribuciones a las que se refiere el presente artículo se regirán a todos los efectos por lo dispuesto en los artículos 37 y 38 de la ley 23551 y el artículo 24 del decreto reglamentario de la misma, 467/88.

Los empleadores a que se refiere esta convención deberán aportar a FOEVA por una sola vez y con carácter excepcional la cantidad de A 2.100 (dos mil cien australes) por trabajador comprendido en el presente convenio y ocupado en la oportunidad en que se prevé como fecha de entrada en vigencia de la misma.

El aporte deberá ser destinado por FOEVA para solventar gastos de mantenimiento mayor de la sede nacional y sus filiales en el interior del país, reformas edilicias que las actualicen y atención social de los afiliados y al mismo no podrá dársele otro destino. El aporte referido deberá ser abonado antes del 31/1/90. El pago se efectuará mediante depósito bancario a la orden de FOEVA en la cuenta 125347/98 del Banco de la Nación Argentina, Sucursal Paternal, y/o remitiéndose cheque o giro a la sede de la misma, Warnes 1894, Capital Federal, con indicación del concepto que debe aplicarse al pago.

Asimismo, los empleadores a que se refiere esta convención deberán aportar a OSPAV por una sola vez y con carácter excepcional la cantidad de A 900 (novecientos australes) por trabajador comprendido en el presente convenio y ocupado en la oportunidad en que se prevé como fecha de entrada en vigencia de la misma.

Dicho aporte será destinado por OSPAV a efectos de paliar el severo déficit en que está inmerso debido a la situación de emergencia económica y social por la que atraviesa el país y que la involucra directamente.

El aporte referido deberá ser abonado antes del 31/1/90. El pago se efectuará mediante depósito bancario a la orden de OSPAV en la cuenta 34287/20 del Banco de la Nación Argentina -Casa Central- y/o remitiéndose cheque o giro a la sede de la misma, Gaona 3045, Capital Federal, con indicación del concepto que debe aplicarse al pago.

Por su parte, conforme a lo dispuesto por FOEVA, los trabajadores beneficiarios de esta convención deberán aportar con destino a dicha Federación, por una sola vez, la cantidad de A 2.100 (dos mil cien australes), los que serán descontados en dos cuotas iguales con los haberes de diciembre de 1989 y enero de 1990.

Estos aportes tendrán el mismo destino que anteriormente se indicara.

En el caso de OSPAV deberán aportar con destino a dicha institución por una sola vez la cantidad de A 900 (novecientos australes), que serán descontados con los haberes de los meses mencionados en el párrafo anterior. Estos aportes tendrán el mismo destino que anteriormente se indicara.

Para el caso en que los empleadores incurran en mora, se aplicarán las pautas de actualización previstas en la última parte del artículo 44 del presente convenio.

Art. 67 - Las partes acuerdan que las planillas y actas preliminares a la firma del presente convenio que fueron presentadas al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación con fecha 30/10/89 y 30/11/89 y registradas en el expediente 830.211/88 forman parte y fundamentan los valores fijados en la planilla Anexo I del presente convenio con la vigencia y los alcances que oportunamente se les dio.[\(2\)](#)

Se deja expresa constancia que los nuevos valores indicados en la mencionada planilla adjunta y vigentes al 1/12/89 comprenden hasta su concurrencia a todos los aumentos, recomposiciones, ajustes y sumas fijas derivados de disposiciones legales, convencionales, acuerdos, recomposiciones individuales o por modalidades de empresa, dispuestos o reconocidos, hasta el día de la fecha, quedando perfectamente aclarado que las empresas que a la fecha de este convenio tengan encuadrado al personal dentro de las categorías de uso interno, a efectos de no producir distorsiones entre dichas categorías, podrán continuar con tal modalidad, en cuyo caso el adicional por categoría a este solo efecto será considerado como parte integrante de los básicos acordados en el presente convenio. No se aplicará la absorción o compensación que antecede con relación a premios a la producción supeditados a pautas objetivas y mensurados de producción. Esta planilla Anexo I anula y reemplaza lo establecido en las planillas que tuvieran vigencia 1/10/89 y 1/11/89 mencionadas en el primer párrafo del presente artículo, teniendo vigencia hasta el 30/3/90, tal y como lo determina el artículo 4º del presente convenio.

DISPOSICIONES HOMOLOGATORIAS

HOMOLOGACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO 85/89

EXPEDIENTE 830.211/88

Buenos Aires, 13 de diciembre de 1989

VISTO:

La convención colectiva de trabajo celebrada entre la "Federación de Obreros y Empleados Vitivinícolas y Afines" con la "Asociación Vitivinícola Argentina"; "Centro de Bodegueros de Mendoza"; "Federación de la Industria Licorista Argentina"; "Cámara Argentina de Fabricantes de Vinagre", con ámbito de aplicación establecido respecto de los obreros y empleados de la industria vitivinícola y afines y territorial para todo el territorio de la Nación, con término de vigencia fijado desde el 1 de diciembre de 1989 hasta el 30 de noviembre de 1991, y ajustándose la misma a las determinaciones de la ley 14250 (t.o. D. 108/88) y su decreto reglamentario 199/88, el suscripto, en su carácter de Director de la Dirección Nacional Relaciones del Trabajo, homologa dicha convención, conforme con lo autorizado por el artículo 10 del decreto 200/88.

Por tanto, por donde corresponda, tómesese razón y regístrese la convención colectiva de trabajo obrante a fojas 411/434 y acuerdo salarial de fojas 385/390 y 393/397. Cumplido, vuelva al Departamento de Relaciones Laborales N° 4 para su conocimiento. Hecho, pase a la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos a fin de que provea la remisión de copia autenticada del mismo al Departamento Publicaciones y Biblioteca para disponerse la publicación del texto íntegro de la convención (D. 199/88, art. 4º), procediéndose al depósito del presente legajo.

Fecho, remítase copia autenticada de la parte pertinente de estas actuaciones a la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales para que tome conocimiento de la cláusula 66 referida a los aportes que deben tributar los trabajadores a la asociación sindical (art. 38, L. 23551 y art. 24, D. 467/88); b) tome la intervención que en razón de su competencia le corresponde respecto a la cláusula 66, referida a los aportes que los empleadores se obligan a efectuar a la entidad sindical a fin de que pueda ejercer el control pertinente (arts. 9º y 58 de la L. 23551 y art. del D. 467/88).

Juan A. Pastorino - Director Nacional Relaciones del Trabajo

REGISTRACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO 85/89

Buenos Aires, 13 de diciembre de 1989

De conformidad con lo ordenado precedentemente, se ha tomado razón de la convención colectiva de trabajo obrante a fojas 411/434 y acuerdo salarial de fojas 385/390 y 393/397, quedando registrado bajo el número 85/89.

Graciela B. P. de Molidani - Coordinadora Departamento Coordinación

Notas:

[1:] Se entiende que todos los importes consignados en este convenio corresponden al convenio original y, por lo tanto, se encuentran desactualizados

[2:] Se pública sin Anexo y sin las citadas planillas y actas