

# Convenio Colectivo N° 305/98

## MISIONES

### CAPITULO I – PARTES INTERVINIENTES

**ARTICULO 1º)- PARTES:** Son partes intervinientes en la presente Convención Colectiva de Trabajo del Sindicato de Obreros y Empleados Panaderos de la provincia de Misiones. Personería Gremial N° 1041, constituyendo domicilio en calle Dutra N° 4465 – Chº 83; y el Centro de Industriales Panaderos de Misiones. Personería Gremial A-250; con domicilio en Av. San Martín y Av. Tambor de Tacuarí, Posadas.

**ARTICULO 2º)- VIGENCIA:** La presente convención tendrá una duración de 24 meses teniendo su vigencia desde el día inmediato posterior al de la fecha de homologación.

**ARTICULO 3º)- AMBITO DE APLICACIÓN:** El presente convenio regirá en el ámbito de todo el territorio de la Provincia de Misiones.

#### **ARTICULO 4º) PERSONAL COMPRENDIDO:**

Comprende este convenio colectivo de trabajo a todo el personal de todos los establecimientos de panaderías, fábricas que produzcan pan precocidos o congelados como así las bocas de expendio de los mismos, hipermercados, supermercados, cooperativas de consumo, (en los casos de hipermercados, supermercados y cooperativas de consumo con elaboración propia, ampara únicamente al personal de producción afectado a la industria del pan y despachante exclusivamente de pan al mostrador), chiperías, plantas industriales, y cualquier denominación que pudiera adoptarse, afectado a la venta y/o elaboración del pan en todas sus formas pan inglés, pan francés, malteado, lactal, hamburguesas, panchos, pebetes, grisines, marineras, galletas, torradas y todas sus especialidades, galletas de grasa, incluido pan de leche, tortas negras, ensaminadas, pizzas, prepizzas, pan de graham, de miga, de soja, de fibras de salvado, chipas, chipitas y cuanta variedad exista ahora o en el futuro, ya sea utilizado en la elaboración o de cualquier otro color o sabor.

### CAPITULO II- CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

**ARTICULO 5º) REGIMEN DE VACANTES.** Los empleados de toda la provincia de Misiones, podrán solicitar los obreros que necesiten a la bolsa sindical, que a tal fin deberá instrumentar el Sindicato, dichos jornales se abonarán dividiendo el salario por 25 y adicionando el 40% que incluye aguinaldo, vacaciones y demás disposiciones legales.

### CAPITULO III – PYMES

**ARTICULO 6º)** Los trabajadores tendrán derecho a la capacitación en las condiciones indicadas en el Art. 96º de la Ley N° 24.467.

**ARTICULO 7º)** Será de aplicación lo establecido en los Art. 90º, 91º y 92º de la Ley N° 24.467 mientras se encuentre vigente en la misma, pudiendo en consecuencia la pequeña empresa modificar formalidades, requisitos, avisos y oportunidad del goce de la licencia anual ordinaria.

**ARTICULO 8º) JUBILACIONES.** Sin perjuicios de los derechos que asisten al trabajador en virtud de la Ley N° 24.241, cuando este reuniera los requisitos para obtener la jubilación ordinaria, el empleador que pretendiese disponer el cese de la relación laboral por este motivo, deberá preavisarlo de acuerdo a la legislación vigente, intimándolo a que inicie los trámites pertinentes, a tal fin le extenderá la certificación de servicios y demás documentación que fuere menester. A partir de ese momento el empleador deberá mantener relación de dependencia, hasta que la caja respectiva otorgue el beneficio y por un plazo máximo de un año.

Concedido el beneficio o vencido el plazo, el contrato de trabajo quedará extinguido, sin obligación del empleador de indemnizar por antigüedad, preaviso, etc.

**ARTICULO 9º) ESCALAFON POR ANTIGÜEDAD.**

Los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo, gozarán de una bonificación por antigüedad, de acuerdo a las siguientes escalas:

- De uno (1) a diez (10) años, el 1% del salario básico por cada año de servicio de la categoría que revista.
- A partir de los diez (10) años en adelante, el 2% del salario por cada año de servicio de la categoría que revista.
- Esta bonificación se abonará en la misma forma y plazos que los salarios mensuales y será acumulativo en cada cambio del período de antigüedad.

**ARTICULO 10º) DIA DEL OBRERO PANADERO.**

El día del Obrero Panadero y demás trabajadores comprendidos en este convenio, se celebrará el 4 de agosto de cada año, Ese día será NO LABORABLE y con goce de haberes.

**ARTICULO 11º) DIA FEMENINO.** Las partes convienen otorgar un (1) al mes, con goce de haberes a toda trabajadora en concepto de "Día Femenino".

**ARTICULO 12º) RIESGO DE TRABAJO.** En los casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se aplicarán las disposiciones de la Ley Nº 24.557 y las que sean de aplicación, debiendo el empresario abonarlas según derecho.

El accidentado tendrá derecho al importe de cualquier aumento de salario que produzca durante la convalecencia. En los accidentes de trabajo, la empresa está obligada a prestar gratuitamente asistencia médica y farmacéutica a la víctima hasta que se halle en condiciones de volver al trabajo, fallezca o se considere su incapacidad como permanente a través de la ART o por sí, sino la hubiere. También se le proveerán prótesis según Ley.

En el caso de las enfermedades inculpables se aplicarán las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley Nº 20.744).

**ARTICULO 13º) HERRAMIENTAS DE TRABAJO.**

El empleador industrial, entregará a los obreros y empleados afectados a la producción, las herramientas necesarias para el trabajo en buen

estado de uso. Los obreros afectados a la cocción, también recibirán guantes de amianto. El personal contará en un lugar visible de un botiquín de primeros auxilios.

**ARTICULO 14º) VESTIMENTA Y UTILES DE**

**LABOR.** Las empresas proveerán a sus obreros: dos (2) equipos de trabajo por año, todo de color blanco o el que fijen las normativas para el personal de producción, compuesto de las siguientes piezas: Pantalón, Blusa a media manga, delantal, barbijo, gorra y dos (2) pares de zapatillas. A los empleados/as dependientes, se entregara el uniforme correspondiente y a criterio de la empresa en cuanto al color o publicidad que quiera dar a su negocio consistiendo en dos (2) guardapolvos o delantales por año. A los repartidores se les proveerá de capas y botas de agua y al resto del personal los equipos adecuados a sus tareas. Los equipos serán entregados entre los meses de marzo y abril la correspondiente al periodo otoño-invierno y desde el mes de octubre a noviembre inclusive la correspondiente al periodo primavera-verano, debiéndose firmar el recibo respectivo.

La entrega por parte del empleador y el uso por parte del trabajador de las vestimentas, serán de carácter obligatorio, quedando expuesto en caso incumplimiento cada una de las partes respectivamente al pago de las mismas y a las sanciones que prevé la Ley de Contrato de Trabajo (Art. 10º- CAPIT. V).

**ARTICULO 15º) CONDICIONES ESPECIALES DE**

**TRABAJO.** En caso de imprevistos de fuerza mayor, rotura de máquinas o desperfectos de fuerza motriz y ante la dificultades de superar las fallas en los casos de producción por taza de harina, se elaborara como máximo el 50% de la producción del trabajador.

**ARTICULO 16º) DESARROLLO DE TAREAS.**

Las jornadas del personal afectado a la elaboración se regirán por la ley Nº 11.544 y sus decretos reglamentarios y la ley Nº 20.744 (t.o) y sus reglamentaciones. Podrán ser por el régimen horario o por taza de harina, por jornada continua o por jornada partida. Se hace constar sin embargo que en el régimen de jornada partida no podrán laborar más de dos trabajadores, debiendo

abonarse a quienes laboren en jornada partida su salario habitual más un plus del 40% (cuarenta por ciento).

Queda establecido que se considera jornada partida a los fines de este convenio a aquella en que la labor de producción no se completa en el mismo turno.

En el régimen de trabajo horario, la jornada de producción tendrá un máximo de duración de siete (7) horas y en el transcurso de la misma, las tareas serán diversificación y en ningún caso será lícito destinar al personal de la producción en tareas de limpieza, salvo lo previsto en el Art. 18º. En la diversificación de tareas quedan comprendidas todas las especialidades que se mencionan en el Art.4º, del presente convenio, tanto en producción, como en tipos de harina. Queda establecido que la extensión de la jornada horaria fijada en un máximo de siete (7) horas será aplicable tanto en el horario diurno como nocturno, sin derecho a la reducción o al pago de tiempos suplementarios contemplado por el Art. 200º de la ley de Contrato de Trabajo (t.o.1976) .

En la jornada de trabajo por tasa de harina, el concepto de tasa de harina se conviene y refiere a la elaboración de ciento veinte (120) kilogramos de harina por trabajador, dentro de las cuales y hasta veinticinco (25) kilogramos, se podrán elaborar en tareas diversificadas. Para la cocción se tomara como límite máximo por cada maestro y ayudante, setecientos (700) kilogramos de harina.

La hora de ingreso del personal será libremente fijado por la parte empleadora, pudiendo modificarse hasta tres veces por año y por requerimientos del proceso productivo, tales como las variaciones climáticas propias de las distintas estaciones, conforme a lo dispuesto por la ley 20744, y la ley 11544 y sus reglamentaciones.

Las partes, teniendo en cuenta las nuevas formas de trabajo implementadas en el área de producción, han readecuado las categorías y escalas salariales conforme se establece en los artículos 18º y 24º de este convenio . En cuanto al personal de comercialización, repartidores, administrativos y peones, cumplirán la labor de

ocho (8) horas diarias serán en horario continuo o discontinuo conforme lo prevé la ley 11.544 y sus reglamentaciones.

**ARTICULO 17º) DESCANSO SEMANAL.** El día domingo será el descanso semanal de las trabajadoras de la industria del pan y afines de la provincia, no obstante, si el empleador necesitare de los servicios del trabajador este día, será remunerado conforme a la legislación vigente (ley de contrato de trabajo) régimen de horas suplementarias y otorgándosele el respectivo franco compensatorio al siguiente día, no pudiendo este mismo trabajador, laborar el próximo domingo, siendo indefectiblemente este, día de descanso.

Sera regido por la ley 11.544 y sus decretos reglamentarios y la ley 20.744(t.o) En caso de que un feriado, o desplazamiento legal de un feriado cayera en un día de descanso semanal, dicho día de descanso será abonado como día de descanso trabajado.

**17º bis)** Queda aclarado que a toda rama de especialidad (repostero, pastelero y facturero) se le agrega u veinticinco por ciento (25%) Sobre su sueldo básico mas lo que le corresponde por presentismo y antigüedad. Y en las demás categorías de acuerdo a la escala salarial, ahora y en las futuras remuneraciones.

**ARTICULO 18º) CATEGORIAS LABORALES:** Las categorías laborales serán divididas en dos (2) ramas:

**A-1) Rama Artesanal, considerando a las panaderías propiamente dichas.**

**B-2) Hipermercado, Supermercado, Cooperativa, Despensa y Panadería.**

a) OFICIAL MAESTRO

b) MEDIO OFICIAL

c) AYUDANTE

d) CAJERO/A

e) DEPENDIENTE

f) ADMINISTRATIVO/A

g) REPARTIDOR

h) PEON

**a) OFICIAL MAESTRO:** Es el responsable de la cuadra, será el trabajador capaz de realizar todas las tareas relacionadas, sin distinción de productos a elaborar, (amasado, elaboración, cocina etc.) y

supervisara el desarrollo de todas las tareas siendo responsable del control de calidad de todas las piezas elaboradas, dentro del horario asignado. Esta condición también rige para los maestros chiperos, pasteleros, factureros.

**b) MEDIO OFICIAL:** Sera el que no teniendo el oficio maestro esté en condiciones de reemplazar al mismo temporariamente, percibiendo la remuneración de la categoría de oficial maestro por el tiempo que dure en el reemplazo, si este fuera superior a treinta (30) días corridos.

Realizara todas las tareas que se requieran a las distintas etapas de elaboración de los productos hasta terminar los mismos.

**c) AYUDANTE:** Serán sus tareas, el acarreo de materias primas quemara el horno, cepillara y arrollara los tendillos. Estibara y dará en pala los productos que se elaboren y cualquier otra labor referida a la producción. Si el horno fuere automático y el empleador o encargado lo requiriera, cocinara. A la finalización de las tareas ordenara conjuntamente con el medio oficial, el sector de producción.

**d) CAJERO/A:** Se limitara a atender la caja, cobrando las ventas al público, pero si su empleador lo considera necesario también atenderá al público, cumpliendo funciones de dependientes. Por su responsabilidad percibirá adicionalmente en concepto de falla de caja una suma no remunerativa del 10% de su salario habitual.

**e) DEPENDIENTE/A:** Atenderá al público, ordenara y completara la exhibición de productos, efectuara la limpieza de vitrinas y todas las tareas secundarias relacionada con la higiene general del sector de expedición de mercaderías. En caso de necesidad, a requerimiento del empleador, deberá ocupar el puesto de su cajero.

**f) ADMINISTRATIVO/A:** Cumplirá todas las tareas administrativas a saber.

**g) REPARTIDOR/ES:** Realizara el reparto de mercaderías del establecimiento, con los medios que le proporcionara el empleador, estando a su exclusivo cargo los elementos que utilizara.

**h) PEON:** Se considera comprendido en esta categoría a quienes efectúan las tareas de limpieza del establecimiento, útiles de labor, latas, maquinarias, etc., y cualquier otra tarea inherente a su categoría y no participara en las tareas de elaboración.

**ARTICULO 19º) SALARIOS POR CHANGAS.** En los salarios por pagos de changas, se deja establecido que están incluidos en ellos los beneficios sociales, descanso semanal, parte proporcional del aguinaldo, vacaciones y demás beneficios legales, todo lo cual se pondera y fija con el 40% del salario. Su determinación se lograra dividiendo por veinticinco (25) el salario referido y sumándole al resultado obtenido el cuarenta por ciento (40%) del mismo. Las partes convienen en que se consideran abonados en legal forma tanto el jornal como también la totalidad de los beneficios mencionados correspondientes a ese jornal, con la sola mención en recibo de pago de que se trata de pago de changas y el importe global abonado y aun cuando no estén detallados en la totalidad de los beneficios, ni se indique de ninguna forma que están incluidos en lo pagado.

#### **ARTICULO 20º) ASIGNACIONES FAMILIARES.**

Las asignaciones familiares del personal comprendido en este convenio, se ajustarán en un todo a las disposiciones legales vigentes.

#### **ARTICULO 21º) SUBSIDIOS POR FALLECIMIENTO.**

En los casos previstos en el inciso C)- del artículo referido a la licencias especiales, la patronal otorgara un subsidio del veinte (20%) por ciento del salario básico por cada fallecimiento de un familiar en primer grado o a su cargo. Este subsidio deberá ser entregado al trabajador en lo posible dentro de las veinticuatro (24) horas de producido el deceso. Cuando en el establecimiento trabajara más de un familiar directo esta bonificación lo percibirá uno solo de ellos.

#### **ARTICULO 22º) APORTES Y CONTRIBUCIONES.**

Las remuneraciones se determinaran en base a las tareas y se pagarán de acuerdo a su categoría. Los pagos destinados a la obra social deberán efectivizarse sobre la remuneración del trabajador, a menos que esta sea inferior al salario mínimo vital y móvil mensual vigente, en cuyo caso deberá calcularse sobre éste último.

**ARTICULO 23º) VIA EJECUTIVA.** Los juicios que se promuevan por la falta de pago de los aportes, retenciones y/o contribuciones comprendidos en este Convenio Colectivo de Trabajo, se realizarán por la vía ejecutiva, siendo de aplicación cuando

no medie una disposición específica, las previsiones de la Ley N° 24.642.

**ARTICULO 24º) TABLA SALARIAL.** (Ver escala salarial vigente) Los salarios establecidos precedentemente incluyen los incrementos remunerativos y no remunerativos dispuestos por disposiciones dictadas por el Poder Ejecutivo nacional. Dichos salarios son de aplicación a los trabajadores que presten servicios bajo los regímenes previstos por el Art. 16º.-

**ARTICULO 25º) BONIFICACION POR PRESENTISMO.** Los empleadores abonarán al personal comprendido en el Art. 24º, un seis por ciento (6%) a partir del primer mes de vigencia del presente C.C.T y por un plazo de cuatro (4) meses, luego será aplicado un diez por ciento (10%) también por un plazo de cuatro meses y posteriormente y antes del cumplimiento del último mes de vigencia de este valor, se consensuara en reunión de paritarias la vigencia del dieciséis por ciento (16%) que rigiera en el C.C.T 305/98, la que indefectiblemente deberá tratarse con la antelación debida a los fines de su aplicación en el mes próximo. Dicho concepto será aplicado sobre las remuneraciones BASICAS y en concepto de "Asistencia y Puntualidad". El que será abonado en la misma oportunidad que se haga efectivo la remuneración mensual. Para ser acreedor del beneficio, el empleado no podrá incurrir en más de tres (3) tardanzas inferiores a diez (10) minutos en el mes. Quedan exceptuadas las inasistencias productos de accidentes o enfermedades derivadas del trabajo y la licencia reglamentaria anual.

**ARTICULO 26º) SEGURO DE VIDA DEL TRABAJADOR.** Se aplicarán las disposiciones legales vigentes sobre seguro de vida del trabajador.

**ARTICULO 27º) BENEFICIOS SOCIALES- LICENCIAS ORDINARIAS.** Las licencias para todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio se regirán por las disposiciones de la Ley N° 20.744 (t.o), salvo en la cantidad de días de licencia, acordándose al respecto lo siguiente:  
\* De uno (1) a cinco (5) años, un día más de los catorce (14) que otorga la Ley referida, es decir quince (15) días corridos.

\* Cuando sea mayor de cinco (5) años y no exceda los diez (10) años, en vez de veintiún (21) días se otorgará veintitrés (23) días corridos.

\* Cuando sea mayor de diez (10) años y no exceda de veinte (20) años, en vez de veintiocho (28) días se otorgará treinta (30) días corridos.

\* Cuando exceda la antigüedad los veinte (20) años, en vez de treinta y cinco (35), se otorgará treinta y siete (37) días corridos.

**ARTICULO 28º) LICENCIAS ESPECIALES.**

**A) LICENCIAS POR MATRIMONIO:** El empleador otorgará al personal comprendido en el presente convenio que sea efectivo y contraiga enlace, una licencia extraordinaria de diez (10) días corridos con goce de haberes conforme a la Ley N° 20.744 (t.o)

**B) LICENCIA POR MATERNIDAD:** El personal femenino comprendido en el presente convenio se encuentra amparado por la Ley N° 20.744 (t.o) sobre protección de la maternidad.

**C) LICENCIA POR FALLECIMIENTO DE FAMILIAR:** En caso de fallecimiento familiar, padre, madre, hijos, conyugue y/o hermanos alimentarios y/o a cargo, la patronal otorgará una licencia extraordinaria de tres días corridos con goce de sueldo.

**D) LICENCIA POR NACIMIENTO:** La patronal otorgará al personal masculino comprendido en este convenio que tenga un hijo, una licencia extraordinaria de tres días corridos con goce de sueldo, conforme a la Ley N° 20.744 (t.o).

**ARTICULO 29º) KILO DE PAN DIARIO.** Los empleadores proveerán a todo personal comprendido en este convenio, sean efectivos o changas un (1) kilogramo de pan diario de primera calidad de la producción del día. Si el trabajador tiene más de tres (3) hijos, se le deberá entregar un (1) kilogramo más. Esta disposición regirá también, en días de descanso, enfermedad, licencia ordinaria o accidente. Este Art. No regirá estando el establecimiento cerrado, por cualquier causa que fuere.

**ARTICULO 30º) LICENCIA SIN GOCE DE HABERES.** Los trabajadores con más de cuatro (4) años de antigüedad efectivamente laborada, podrán solicitar licencia extraordinaria sin goce de haberes, por un tiempo no superior a treinta (30) días cada tres (3) años, limitándose ese derecho a

un (1) solo trabajador de cada empresa por año, privilegiando al de mayor antigüedad y no será acumulable. El beneficiario, sin necesidad de interpelación alguna, deberá reintegrarse a sus tareas habituales al cumplirse el período autorizado libre de todo riesgo. Deberán solicitarla con una anticipación no menor a sesenta (60) días.

**ARTICULO 31º) DESAYUNO.** Todo el personal ocupado podrá desayunar en la forma y el modo que lo viene haciendo según las modalidades de cada zona.

**ARTICULO 32º) ADELANTO DE HABERES.** El empleador adelantará al personal comprendido en esta convención hasta un cincuenta por ciento (50%) del salario mensual si este lo solicitara, una vez devengado dicho porcentaje, después del día 15 de cada mes.

**ARTICULO 33º) EXTRANJEROS.** No podrá ser empleado en una industria ningún extranjero que no tenga realizada su radicación legal en el país.

**ARTICULO 34º) DELEGADOS GREMIALES- REPRESENTANTE SINDICAL.** En cuanto a los delegados gremiales será de estricta aplicación la Ley N° 23.551 y su reglamentación. Se permitirá a los establecimientos industriales a la representación sindical legítimamente constituida siempre que sea en compañía de los funcionarios de Policía de Trabajo del Ministerio de Trabajo de la Nación, y/o autoridad del Trabajo de cada provincia y/o autoridades municipales respectivas a los efectos de inspeccionar el cumplimiento de las disposiciones del presente Convenio Colectivo de Trabajo y Leyes respectivas vigentes.

**ARTICULO 35º) VESTUARIO, BAÑOS Y DUCHAS.** Todos los establecimientos comprendidos en el ámbito del presente convenio, deberán disponer de servicios sanitarios adecuados e independiente para cada sexo, en cantidad proporcional al número de personas que trabajan en ellas. Las instalaciones estarán provistas de inodoro, lavatorio y ducha con agua caliente-fría. Los establecimientos dispondrán de locales y espacios destinados a vestuarios, con armarios individuales para cada uno de los trabajadores y separados de las instalaciones sanitarias. Los servicios sanitarios deberán contar con papel higiénico y jabón,

estando a cargo del trabajador la provisión personal de toallas. La limpieza y mantenimiento de baños y duchas será por cuenta del empleador.

**ARTICULO 36º) EMPLEADOS.** Se deja expresamente aclarado, con relación a los titulares de los establecimientos que los únicos familiares que no son considerados en relación de dependencia, son a la esposa e hijos menores de 16 años.

**ARTICULO 37º) CONTRIBUCIÓN POR UNICA VEZ.** Los empleadores, cualquiera sea el número de trabajadores que tuvieren bajo su dependencia, abonarán por única vez la suma fija de ciento cincuenta pesos (\$150) por empresa a más tardar el día quince del mes siguiente al de homologación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, a los fines de contribuir financiar los costos operativos de la Comisión

Paritaria creada a través del Art. 53º de esta convención debiendo efectivizarse el depósito en la cuenta especial conjunta de ambos firmantes del presente Convenio. Los importes se adjudicarán por partes iguales a los signatarios del presente.

**ARTICULO 38º) INSPECCIONES.** Los empleadores, por intermedio de las cámaras empresarias con personería jurídica, podrán solicitar de la autoridad de aplicación, tanto nacionales como provinciales y/o municipales de la provincia de Misiones, las inspecciones a los distintos comercios e industria de esta actividad, comprendidas en el presente convenio y estarán facultados para acompañar a los inspectores que designen para realizar controles. Los reclamantes deberán formular las presentaciones indicando nombre, apellido y domicilio y además datos del establecimiento denunciado.

**ARTICULO 39º) REGISTRO DE EMPLEADORES Y EMPLEADOS.** Las cámaras empresarias con personería jurídica y el Sindicato de Obreros Panaderos de la provincia de Misiones en conjunto requerirán al organismo de aplicación laboral en el ámbito provincial, la creación de un registro de empleadores panaderos donde deberá constar todos los datos referidos a la persona física o jurídica, tanto personales como fiscales, la que

conformara el legajo de dicho empleador a los fines de establecer el control efectivo del cumplimiento de las normas laborales en vigencia y que deberá ser tenido en cuenta para cualquier evento, ya sea para la acumulación de faltas incurridas por este empleador con detalle de todas inspecciones que se realice y el resultado obtenido a los fines de la determinación que posteriormente adopte el Centro Industrial para respectivas sanciones.

Asimismo los empleados deberán registrarse con fichas que les proveerá el Sindicato y/o en su defecto el Centro Industrial de Panaderos, a los fines de la conformación efectiva del mentado registro de empleados a los fines de que se tenga efectiva constancia de la categoría laboral para los supuesto que en el futuro le sirva tanto al empleador como al empleado para la obtención de una fuente de trabajo.

**ARTICULO 40º) REPARTO.** Los repartidores de pan, proveedores de boca de expendio, sucursales, despachos, etc., que no justifiquen legalmente su independencia del industrial, se considerarán empleados del mismo y estarán sujetos a todas las disposiciones de esta Convención y las Leyes respectivas, exceptuándose a la Rama Artesanal y siendo aplicable únicamente a la Rama B-2.-

**ARTICULO 41º) RETENCION DEL PRIMER MES DE AUMENTO.** Los empleadores, en su carácter de agentes de retención, retendrán el cincuenta por ciento (50%), correspondiente al primer mes de aumento de todo el personal que trabaje dentro de la industria del pan, el que será depositado dentro de los treinta días de homologado dicho convenio, en las cuentas para tal fin, abrirán las respectivas filiales de FAUPPA. Dichos fondos serán destinados a la recreación, ayuda escolar y mejoras edilicias de las instituciones ante mencionadas, las que aportarán el 10% de la suma recaudada a la Federación Argentina Unión del Personal de Panaderías y Afines.

**ARTICULO 42º) CHANGA SOLIDARIA.** Esta modalidad no será de aplicación en el ámbito de la provincia de Misiones.

**ARTICULO 43º) EXAMEN PREOCUPACIONAL.**

Los empleadores estarán obligados a efectuar un examen médico preocupacional a los trabajadores a su ingreso siendo a su cargo y/o a la ART los gastos que ello demandare. Asimismo el trabajador estará obligado a realizar el mismo examen ante la desvinculación, cualquiera fuere la causa del distracto, la que deberá indefectiblemente realizarla dentro del plazo de cinco (5) días de producido la ruptura del tracto laboral.

**ARTICULO 44º) LIBRETA SANITARIA Y MANIPULEO DE ALIMENTOS.** La obtención de la Libreta Sanitaria y Manipuleo de alimentos será de responsabilidad del empleado.

**ARTICULO 45º) BENEFICIOS.** Queda en claro que rigen para ambos sistemas de trabajo todos los beneficios escalafón y premios establecidos en este convenio sin distingo ni discriminaciones.

**ARTICULO 46º) DENUNCIA.** El presente convenio reemplazara al C.C.T Nº 62/75 que se denuncia y caduca a partir de la homologación total del presente.

**ARTICULO 47º) SISTEMA DE PRODUCCION.** Todo empleador tiene derecho a elegir el sistema de producción que prefiera, tanto sea horario como tasación. Una vez homologado el presente, el empleador será obligado a comunicar fehacientemente a su personal con 30 días de anticipación, ya sea el horario de iniciación de tareas como el sistema de trabajo, si es por tasación o por horario.

**ARTICULO 48º) CUOTA SINDICAL.** Los empleadores retendrán mensualmente a todo el personal comprendido en la presente convención colectiva de trabajo el importe correspondiente al 3 % de sus haberes brutos los que deberán ser depositados en los términos fijados legalmente por la ley de aportes y contribuciones para la seguridad social en la cuenta correspondiente al Sindicato de Obreros panaderos de la Provincia de misiones conforme a las boletas de depósito que la entidad gremial procederá a distribuir. y/o en su efecto tendrá a disposición de los empleadores.

**ARTICULO 49º) FONDO CONVENCIONAL.** En consideración a que las entidades firmantes del

presente , prestan efectivo servicio en la representación , capacitación y obtención de los intereses particulares y generales de los trabajadores y empleadores , sean o no afiliados a sus respectivas organizaciones , ambas partes coinciden en reconocer la necesidad de arbitrar los medios idóneos para emprender una labor común que permita completar dentro de sus áreas de actuación , todo tipo de actividades para propiciar la asistencia , elevación cultural, educativa , recreativa y de perfeccionamiento técnico y en partes iguales, mientras subsista aquella situación , debido la federación empresaria implementar acciones tendientes a lograr la constitución y/o regularización de las organizaciones locales representativas del sector y cumplir en dichas zonas mientras tanto los objetivos que motivaron la creación de estos fondos .

**ARTICULO 50º) RECONOCIMIENTO.** Todas las conquistas sociales y económicas que pudieran existir superiores a las que este convenio consagra, serán mantenidas y respetadas por los empleadores. Si en el futuro se determinara el valor del salario de una categoría de este convenio la misma deberá recomponerse con igual incidencia porcentual del aumento que se estableciera.

**ARTICULO 51º) PYMES, VACACIONES, EPOCAS DE OTORGAMIENTOS.** En las empresas el empleador, podrá determinar la época del año de concesión de licencia anual y fecha de iniciación de vacaciones, y las mismas deberán ser comunicadas con una anticipación de cuarenta y cinco (45) días a su comienzo. El empleador podrá fraccionar la licencia anual de sus empleados en periodos no menores de catorce (14) días corridos. Es obligación del empleador dar cumplimiento a la previsión del artículo 154 de la L.C.T.

**ARTICULO 52º) SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO.** La empresa podrá fraccionar el pago del sueldo anual complementario abonándolo cuatrimestralmente en las siguientes fechas , 30 de abril, 31 de agosto y 31 de diciembre de cada año o abocarse a que se establece el artículo 122º de la L.C.T

**ARTICULO 53º) PERIODO DE PRUEBA.** Durante

la vigencia del presente convenio, el periodo de prueba para la pequeña empresa se regirá por las previsiones del artículo 92º bis de la ley 20.744.

**ARTICULO 54º) FORMACION PROFESIONAL.** Las partes entendiéndolo como un deber y un derecho de trabajadores y empresarios y como política activa a favor del empleo, convienen en elaborar, conjuntamente o por separado programas de formación destinado a la capacitación profesional, de carácter inicial, continuo y permanente. La formación será destinada a mejorar las calificaciones de los trabajadores.

Los costos del curso, como asimismo el material que se utilice en los mismos, traslados etc., son a cargo exclusivamente del empleador.

**ARTICULO 55º) AUTOCOMPOSICION, PROCEDIMIENTOS, ORGANOS DE SEGUIMIENTO Y CONTROL.** Se crea un órgano colegiado de integración paritaria compuesto por dos (2) titulares y dos (2) suplentes representantes de cada signataria de este convenio, que desempeñara las siguientes funciones:

- a) Interpretar este convenio a pedido de cualquiera de las partes signatarias
- b) Consignar las discrepancias que pudieran suscitarse entre las partes con motivo de este convenio colectivo o por cualquier otro motivo vinculados a las relaciones laborales colectivas, procurando arribar a justas y equitativas soluciones.
- c) La injerencia de este órgano en cuestión de carácter individual solo se producirá cuando se resolviera por unanimidad y siempre y cuando se hubiera substanciado en forma previa el procedimiento de queja establecido.
- d) Las actuaciones se substanciaran en forma inmediata a la presentación de la solicitud por cualquiera de las partes.
- e) El órgano agotara antes de la substanciación todos los medios tendientes a lograr acuerdos y soluciones que limiten substancialmente el nivel de diferencias existentes.
- f) El órgano deberá expedirse en un plazo de diez (10) días hábiles una vez iniciada la substanciación, prorrogables por otros diez (10) días hábiles a pedido de cualquiera de las partes, dentro de los procedimientos administrativos y una vez consensuado o determinado la causal que se



invocara se expandirá en forma definitiva.

**g)** A los fines de cumplir su cometido y aprobarse por unanimidad de la comisión al lugar de los hechos, y la realización de análisis, estudios, investigaciones y trabajos de consultoría que se estimaren necesarios aquellos fines.

**ARTICULO 56º)** Queda establecido que todos los Artículos del convenio marco será aplicado en todo el territorio de la Provincia de Misiones.

**ARTICULO 57º)** Queda totalmente prohibido en toda la Provincia de Misiones la realización de

tareas en cualquier establecimiento de panificados, todos los menores sin autorización de los padres y del ministerio de trabajo de la nación.

**ARTICULO 58º)** Queda prohibido fumar dentro de la cuadra y sus alrededores durante el desarrollo de la producción.

**ARTICULO 59º) COMIENZO DE VIGENCIA.** La presente convención comenzara a regir a partir del primero de marzo del corriente año, previa homologación por parte de la autoridad administrativa competente.

Revista

# EL GREMIO PANADERO

