

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 478/06

REPUBLICA ARGENTINA

Partes

Art. 1 - Son partes intervinientes en la presente convención colectiva de trabajo: Federación Argentina Unión Personal Panaderías y Afines (FAUPPA), asociación civil de segundo grado con domicilio legal en calle Moreno 3392 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, con personería gremial 331 del Ministerio de Trabajo de la Nación, y la Federación Argentina de la Industria del Pan y Afines (FAIPA), con personería jurídica 5308 -C- 1969, con domicilio en Bernardo de Irigoyen 1527, piso 1, depto. 1, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Ambas entidades, conforme con lo dispuesto en sus respectivos estatutos, reúnen la capacidad representativa legal tanto de empleadores como de trabajadores.

Vigencia

Art. 2 - El presente tendrá una vigencia de veinticuatro meses a contar del primer día siguiente a la fecha de homologación.

Ámbito de aplicación

Art. 3 - El ámbito de aplicación de la presente convención colectiva de trabajo abarca todo el territorio del país, a partir del cual podrán establecerse apartados de cada lugar o zona, conforme con las características de las mismas, siendo respetados, asimismo, todos los acuerdos superiores que pudieran existir en distintas provincias o jurisdicciones, homologados o no, los cuales formarán parte del presente convenio colectivo de trabajo en carácter de apartado del lugar. Los nuevos acuerdos zonales pasarán a formar parte de este convenio colectivo de trabajo como apartados, respetándose todas las cláusulas superiores, con la excepción de las escalas salariales y categorías, que serán uniformes en todo el país. Las provincias o zonas podrán firmar acuerdos económicos de mayores alcances, que deberán encuadrarse como presentismo, puntualidad, escalafón u otros adicionales.

Personal comprendido

Art. 4 - Comprende esta convención colectiva de trabajo a todo el personal de todos los establecimientos de panaderías, fábricas, que

produzcan pan precocido y congelado, así como 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”, 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, galletas marineras, galletas de grasa, semoladas, bollos saborizados, berlinesas, bizcochos con grasa, semolados, facturas de grasa, incluido pan de leche, tortas negras, ensaimadas, pizzas y prepizzas, pan de graham, de soja, de fibra de salvado, chipá y cremona, precocidos y congelados, y cuanta variedad existiera, ahora o en el futuro, ya sea con harina blanca o harina de cualquier color o sabor.

Régimen de reemplazos y vacantes

Art. 5 - Los empleadores de todo el país procurarán solicitar los obreros que necesiten, tanto efectivos como de changas, a la Bolsa Sindical del ámbito en que se encuentre.

Incorporación de personal

Art. 6 - Los empleadores procurarán no incorporar a sus establecimientos obreros no organizados sindicalmente en FAUPPA o sus sindicatos.

Jubilaciones

Art. 7 - Cuando el trabajador/a reuniera los requisitos para obtener una de las prestaciones de la Ley 24.241, el empleador que pretendiese disponer el cese de la relación laboral debe preavisarle de acuerdo con las leyes vigentes e intimarlo a que inicie los trámites pertinentes, extendiéndole los certificados de servicios y demás documentación necesaria a estos fines. A partir de este momento el empleador deberá mantener la relación de trabajo 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.

Los sindicatos pactantes llevarán un estricto control de tales aportes, debiendo los empleadores facilitar los datos pertinentes.

Escalafón por antigüedad

Art. 8 - Los trabajadores comprendidos en la presente convención gozarán de una bonificación mínima por antigüedad por cada año de servicio del uno por ciento (1%) de la remuneración. Dicha bonificación deberá abonarse en la misma forma y plazo del salario. A partir de los quince años de antigüedad, dicha bonificación será del uno coma cinco por ciento (1,5%).

Día del gremio

Art. 9 - El Día del Obrero Panadero y demás personal encuadrado en la presente convención se celebrará, en todo el país, el 4 de agosto de cada año. Este día será no laborable y con goce de sueldo.

Accidentes de trabajo

Art. 10 - En los casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se aplicarán las disposiciones de la Ley 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 se 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 A.R.T., o por sí, si no la hubiere. También se le proveerán prótesis según ley.

Enfermedad inculpable

Art. 11 - En los casos de enfermedad inculpable se aplicarán las disposiciones de la Ley 20.744 (t.o.).

Vestimenta y útiles de labor

Art. 12 - Las empresas proveerán a sus obreros: dos equipos de trabajo por año, todo de color blanco o el que fijen las normativas, compuesto de

las siguientes piezas: pantalón, blusa a media manga, delantal, gorra y dos pares de alpargatas. A los empleados/as dependientes: de dos guardapolvos 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 al comenzar el primer y segundo semestre de cada año, debiéndose firmar el recibo respectivo.

Herramientas de trabajo

Art. 13 - El industrial entregará a sus obreros y empleados/as, afectados a la industria, las herramientas y útiles necesarios para el trabajo, en perfectas condiciones, además de guantes para los obreros afectados a la cocción.

Condiciones especiales de trabajo

Art. 14 - En casos de imprevistos de fuerza mayor, roturas de máquinas o desperfectos en la fuerza motriz, y ante la dificultad de superar las fallas, en los casos de producción por tasa de harina, se elaborará como máximo el cincuenta por ciento (50%) de la producción del trabajador.

Desarrollo de las tareas

Art. 15 - Las jornadas del personal afectado a la elaboración se regirán por la Ley 11.544 y su decreto reglamentario, y por la Ley 20.744 (t.o.) y sus reglamentaciones. Podrán ser por el régimen horario o por tasa de harina, por jornada continua o por jornada partida. Se hace constar sin embargo que en 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 cuarenta por ciento (40%). 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 del personal de producción tendrá un máximo de duración de siete horas y, en el transcurso de la misma, las tareas serán diversificadas y en ningún caso será lícito destinar al personal de la producción en tareas de limpieza, salvo lo previsto en el art. 17. En la diversificación de tareas quedan comprendidas todas las especialidades que se mencionan en el art. 4 del presente convenio, tanto en producción como en tipo de harinas.

Queda establecido que la extensión de la jornada horaria fijada en un máximo de siete horas será aplicable tanto en horario diurno como nocturno, sin derecho a la reducción o al pago de tiempo suplementario contemplado por el art. 200 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. en 1976).

En la jornada de trabajo por tasa de harina, el concepto tasa de harina se conviene y refiere a la elaboración de 120 kilogramos de harina por trabajador, dentro de los cuales y hasta 25 kilogramos se podrán elaborar en tareas diversificadas. Para la cocción se tomará como límite máximo por cada maestro y ayudante 700 kilogramos de harina.

La hora de ingreso del personal será libremente fijada 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 con lo dispuesto por las Leyes 20.744 y 11.544 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 arts. 17 y 23 de este convenio. En cuanto al personal de comercialización, repartidores, administrativos y peones, cumplirán la labor de ocho horas diarias sea en horario continuo o discontinuo conforme lo prevé la Ley 11.544 y sus reglamentaciones.

Descanso semanal

Art. 16 - Será rigido 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 día de descanso semanal, dicho día de descanso será abonado como día de descanso trabajado.

Categorías

Art. 17 - Las categorías laborales tanto para régimen de jornada horaria como de tasación de harina serán las siguientes: a) Oficial maestro. b) Medio oficial. c) Ayudante. d) Peón. e) Cajero/cajera. f) Dependientes/as administrativos. g) Repartidores.

- Discriminación de categorías:

a) Oficial maestro: será el que sea capaz de elaborar y cocinar cualquiera de los productos mencionados en el art. 4 del presente convenio, y supervisará el desarrollo de las tareas, siendo responsable del control de calidad de las piezas elaboradas, dentro del horario o sistema adoptado.

b) Medio oficial: será el que, no teniendo el oficio de maestro, esté en condiciones de reemplazar al mismo temporariamente, percibiendo la remuneración correspondiente a la categoría de oficial maestro por el tiempo de reemplazo. Realizará todas las tareas que se requieren en las distintas etapas de elaboración de los productos hasta terminar los mismos. Finalizada sus tareas habituales, ordenará el sector de la producción y limpiará los útiles y elementos de trabajo.

c) Ayudante: serán sus tareas el acarreo de materias primas, quemará el horno, cepillará y arrollará tendillos. Estibará y dará en pala todos los productos que se elaboren y toda otra labor referida a la producción. Si el horno fuera automático, y su empleador y/o encargado lo requiere, cocinará. A la finalización de las tareas ordenará juntamente con el medio oficial el sector de producción.

d) Peón: efectuará la limpieza del establecimiento, útiles de labor, limpiará y engrasará latas, maquinarias, y/o cualesquiera otras tareas inherentes a su categoría, y no participa en la elaboración.

e) Cajero/a: se limitará a atender la caja cobrando las ventas al público, pero si su empleador lo considera necesario deberá también atender al público despachando mercaderías, cumpliendo funciones de dependiente a mostrador.

f) Dependientes/as: atenderá al público, ordenará y completará la exhibición de productos, efectuará la limpieza de vidrieras, vitrinas y toda tarea secundaria relacionada con la higiene general de la parte comercial. En caso de emergencia podrá ocupar el puesto de cajero/a.

g) Repartidores: realizará el reparto de mercaderías fuera del establecimiento, con los

medios proporcionados por la patronal, estando a su cargo el cuidado de los elementos que utiliza.

Salario por changas

Art. 18 - 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 cuarenta por ciento (40%) del salario. Su determinación se logrará dividiendo por veinticinco 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 del importe global abonado, y aun cuando no estén detallados en él la totalidad de esos beneficios, ni se indique de ninguna forma que están incluidos en lo pagado.

Asignaciones familiares

Art. 19 - Las asignaciones familiares del personal comprendido en este convenio se ajustarán a las disposiciones legales vigentes.

Subsidio por fallecimiento de familiar

Art. 20 - En los casos previstos en el inc. c) del artículo referido a licencias especiales, la patronal otorgará un subsidio del veinte por ciento (20%) 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 horas de producido el deceso.

Cuando en un establecimiento trabaje más de un familiar directo, esta bonificación la percibirá uno solo de ellos.

Aportes y contribuciones

Art. 21 - Las remuneraciones se determinarán sobre la base de las tareas y se pagarán de acuerdo con su categoría. Los pagos destinados a obra social deberán efectivizarse sobre la remuneración del trabajador, a menos que ésta sea inferior al salario mínimo vital y móvil mensual vigente, en cuyo caso deberán calcularse sobre este último.

Vía ejecutiva

Art. 22 - Los juicios que se promuevan por la falta de pago de 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 24.642

Tabla salarial

Art. 23 - 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 servicio bajo los regímenes previstos por el art. 15.

Seguro de vida del trabajador

Art. 24 - Se aplicarán las disposiciones legales vigentes sobre seguro de vida del trabajador.

Beneficios sociales

Art. 25 - Licencias ordinarias: las licencias anuales para todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio se regirán por las disposiciones de la Ley 20.744 (t.o.), salvo en la cantidad de días de licencia, acordándose al respecto lo siguiente:

De uno a cinco años: un día más de los catorce que otorga la ley ya referida.

Las demás licencias de veintiún días corridos, de veintiocho días corridos y de treinta y cinco días corridos: se incrementarán en dos días.

Licencias especiales

Art. 26 -

a) Licencia por matrimonio: el empleador otorgará al personal comprendido en el presente convenio, que sea efectivo y contraiga enlace, una licencia extraordinaria de diez días corridos con goce de sueldo, conforme la Ley 20.744 (t.o.).

b) Licencia por maternidad: el personal femenino comprendido en el presente convenio se encuentra amparado por la Ley 20.744 (t.o.) sobre protección de la maternidad.

c) Licencia por fallecimiento de familiar: en caso de fallecimiento de familiar, padre, madre, hijos, cónyuge y/o hermanos alimentarios y/o a cargo, la patronal otorgará al personal comprendido en esta convención una licencia extraordinaria de tres días

corridos con goce de sueldo.

d) Licencia por nacimiento: la patronal otorgará al personal masculino comprendido en el presente convenio que tenga un hijo una licencia extraordinaria de tres días corridos con goce de sueldo, conforme Ley 20.744 (t.o.).

Kilo de pan diario

Art. 27 - Los empleadores proveerán a todo el personal comprendido en este convenio, en todas sus categorías, sean efectivos o como changas, un kilo de pan diario de primera calidad, de la producción del día. Se entregará sobre mostrador a la finalización de la tarea del día. Este artículo no regirá estando el establecimiento cerrado, por cualquier causa que fuere.

Licencia sin sueldo

Art. 28 - Los trabajadores con más de cuatro años de antigüedad efectivamente laborada podrán solicitar licencia extraordinaria sin goce de sueldo por un tiempo no superior a treinta días cada tres años, limitándose ese derecho a un solo trabajador de cada empresa por año, privilegiando al de mayor antigüedad, debiendo en todo caso reintegrarse a sus tareas habituales al cumplirse el período autorizado, libre de todo riesgo. Deberán solicitarla con una anticipación no menor a sesenta días.

Desayuno

Art. 29 - Todo el personal ocupado podrá desayunar en la forma y modo que lo viene haciendo según las modalidades de cada zona.

Adelanto de haberes

Art. 30 - El empleador adelantará al personal comprendido en esta convención, en todas sus categorías, hasta un cincuenta por ciento (50%) del salario mensual, si éste lo solicitara, una vez devengado dicho porcentaje, después del día 15 de cada mes.

Extranjeros

Art. 31 - No podrá ser empleado en la industria ningún extranjero que no tenga radicación legal en el país.

Representación gremial. Delegados gremiales

Art. 32 - En cuanto a los delegados gremiales será de estricta aplicación la Ley 23.551 y su

reglamentación. Se permitirá la entrada a los establecimientos industriales a la representación sindical legítimamente constituida, siempre que sea en compañía de los funcionarios de Policía del Trabajo del Ministerio nacional y/o de la 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.

Vestuarios, baños y duchas

Art. 33 - Todos los establecimientos comprendidos en el ámbito del presente convenio deberán disponer de servicios sanitarios adecuados e independientes para cada sexo, en cantidad proporcional al número de personas que trabajan en ellos. Las instalaciones estarán provistas de inodoro, lavabo y ducha con agua caliente y 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.

Empleados

Art. 34 - 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 la esposa e hijos menores de 16 años.

Contribución especial por única vez

Art. 35 - Los empleadores, cualquiera sea el número de trabajadores que tuvieren bajo su dependencia, abonarán por única vez la suma fija de cien pesos (\$ 100) por empresa, a más tardar el día 15 del mes siguiente al de homologación del presente convenio colectivo de trabajo, a los fines de contribuir a los costos operativos de la Comisión Paritaria creada a través del art. 51 de esta convención, debiendo efectivizarse el depósito en la cuenta especial conjunta de ambos firmantes del presente convenio colectivo. Los importes se adjudicarán por partes iguales a los signatarios del presente.

Inspecciones

Art. 36 - Los empleadores, por intermedio de las Cámaras empresarias con personería jurídica, podrán solicitar de la autoridad de aplicación, tanto nacional como provinciales y/o del Gobierno Autónomo de la Ciudad de Buenos Aires, las inspecciones a los distintos comercios e industrias de esta actividad, comprendidos 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 demás datos del establecimiento denunciado.

Mercadería

Art. 37 - Las empresas facilitarán a todos los trabajadores, en todas sus categorías, la adquisición de mercaderías y productos que se elaboren en la misma, con un descuento del veinte por ciento (20%) respecto del precio al público.

Reparto

Art. 38 - 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 este convenio y las leyes respectivas.

Retención del primer mes de aumento

Art. 39 - 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 que para tal fin abrirán las respectivas filiales de FAUPPA. Dichos fondos serán destinados a la recreación, ayuda escolar y mejoras edilicias de las instituciones antes mencionadas, las que aportarán el diez por ciento (10%) de la suma recaudada a la Federación Argentina Unión Personal de Panaderías y Afines.

Changa solidaria

Art. 40 - Las partes dejan sin efecto el régimen de changa solidaria que preveía el Conv. Colect. de Trab. 62/75, con excepción de los distritos de Córdoba capital y zona de actuación, Comodoro Rivadavia y Salta. En estos cuatro últimos lugares

regirá por el término de un año, plazo durante el cual las representaciones de dichos distritos deberán hallar una solución al diferendo que mantienen en orden a la aplicación o no del citado régimen, quedando facultadas en otro caso las signatarias de este convenio para resolver dicho diferendo en la forma que lo convengan.

Asimismo, las partes convienen, a solicitud de las representaciones zonales respectivas, que la presente convención colectiva de trabajo no abarca ni alcanza a la ciudad de Rosario y a la Segunda Circunscripción aledaña a ella, donde seguirá siendo de aplicación la Conv. Colect. de Trab. 62/75, con excepción de la escala salarial prevista en el art. 23 de la presente convención colectiva de trabajo.

Examen pre ocupacional

Art. 41 - Los empleadores estarán obligados a efectuar un examen médico pre ocupacional a los trabajadores, a su ingreso, siendo a su cargo y/o de la A.R.T. los gastos que ellos demandaren.

Libreta sanitaria

Art. 42 - La obtención de la libreta sanitaria será responsabilidad del empleado.

Beneficios

Art. 43 - Queda en claro que rigen para ambos sistemas de trabajo todos los beneficios, escalafón, premios establecidos en este convenio, sin distingos ni discriminaciones.

Denuncia

Art. 44 - El presente convenio reemplazará al 62/75 que se denuncia y caduca a partir de la homologación total del presente, con la salvedad del art. 40.

Sistema de producción

Art. 45 - Todo empleador tiene derecho a elegir el sistema de producción que prefiera, tanto sea horario como tasación. Una vez homologado el presente, el empleador se verá obligado a comunicar fehacientemente a su personal, con treinta días de anticipación, ya sea el horario de iniciación de tareas como el sistema de trabajo, si es por tasación o por horario.

Cuota sindical

Art. 46 - Los empleadores retendrán de los sueldos

mensuales de cada obrero y/o empleados/as efectivos comprendidos en esta convención, y afiliados a sindicatos vinculados a FAUPPA, la suma equivalente al tres por ciento (3%), en concepto de cuota sindical, la que deberá ser depositada del 1 al 15 de cada mes en las cuentas de las organizaciones gremiales de trabajadores de primer grado adheridas a la Federación Argentina Unión Personal Panaderías y Afines. La deducción por cuota sindical deberá efectuarse sobre el total de remuneraciones percibidas o devengadas por el trabajador. En el caso de que en la zona no existiese organización gremial hábil para retener la cuota sindical, dicha cuota deberá ser depositada en la cuenta de la FAUPPA.

Fondo Convencional Profesional

Art. 47 - 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-profesional, tanto de los trabajadores como de los empleadores, y la defensa de sus respectivos intereses profesionales, obligándose respecto de los trabajadores y empleadores comprendidos en esta convención, sean o no afiliados a las mismas, a evacuar las consultas de interés general o particular que correspondan y a recoger las inquietudes sectoriales que transmitan.

Para el cumplimiento del propósito enunciado, resulta imprescindible estructurar un sistema que cuente con los medios suficientes que haga factible afrontar los gastos y erogaciones que habrá de demandar el cumplimiento del propósito enunciado. Por ello, han convenido en instituir una contribución convencional denominada Fondo Convencional Profesional, consistente en la obligación, a cargo de los empleadores de la actividad comprendida en esta convención colectiva de trabajo, de pagar un dos por ciento (2%) mensual calculado sobre el total de las remuneraciones sujetas a aportes y contribuciones

de ley, abonadas al personal comprendido en este convenio colectivo de trabajo. De tal contribución empresaria corresponderá un uno por ciento (1%) a la Federación Argentina Unión Personal de Panaderías y Afines, el medio por ciento (0,50%) a la Federación Argentina de la Industria del Pan y Afines, y el medio por ciento restante (0,50%) a la entidad empresaria regional o zonal reconocida y afiliada a esta última Federación.

La mecánica operativa relacionada con la percepción, distribución y control de la contribución establecida por el presente artículo será la siguiente: 1. El pago de la contribución se hará mediante el depósito bancario, utilizándose las boletas que distribuirán conjuntamente las partes firmantes del presente convenio, y dichos depósitos deberán efectuarse como plazo máximo el día 15 (o el subsiguiente hábil si aquél fuera inhábil) del mes siguiente al correspondiente a las remuneraciones devengadas por el personal del establecimiento que genera la obligación.

2. Las signatarias de este convenio colectivo de trabajo, junto con la entidad empresaria local reconocida en cada jurisdicción, a través de los representantes que designen, procederán en forma conjunta a la apertura de las cuentas especiales y/o recaudadoras en la casa matriz o sucursal del Banco de la Nación Argentina que corresponda (entidad que podrá ser sustituida por otra en caso de acuerdo de las partes, si existiere o surgiere alguna imposibilidad por parte de dicha entidad oficial), que serán las receptoras de la totalidad de los depósitos, ya sea que provengan de los pagos mensuales o de los cobros que se originen en la liquidación de morosos por acuerdos judiciales o extrajudiciales.

3. Sobre dichas cuentas no podrá ninguna de las partes efectuar libranzas, debiéndose dar instrucciones en forma conjunta al Banco que corresponda para que proceda a distribuir la recaudación, previa deducción de sus gastos y comisiones bancarias, en la proporción antes señalada, en las cuentas corrientes individuales que al efecto abrirá cada una de las partes en el mismo Banco.

4. Podrán optar las partes por retirar los fondos de la cuenta común mediante la intervención y firma de un representante de cada una de las tres entidades. Las boletas serán por cuadruplicado y, de así poderse acordar, el Banco entregará, mes por mes a ambos signatarios las boletas de los

depositantes, un detalle de los mismos. Podrá sustituirse por un sistema de los denominados depósitos “on line”, y con código de barras, o por cualquier otro idóneo, siempre que el mismo garantice una perfecta e inmediata comunicación de los depósitos realizados, al igual que la acreditación del pago.

5. Cualquiera de los destinatarios de esta contribución podrá realizar gestiones y accionar en forma individual tendiente a que los morosos regularicen las deudas pendientes, estando legitimados para reclamar cualquiera de ellas su parte de la contribución, incluso judicialmente, quedando convenido que sólo tendrán valor cancelatorio los pagos efectuados mediante depósitos en las respectivas cuentas bancarias, en las que deberán constar acreditados los fondos, quedando prohibido y sin valor en consecuencia el pago efectuado en efectivo o cualquier otra forma. Sin perjuicio de lo pactado se faculta a la Federación Argentina de la Industria del Pan y Afines, y a la entidad empresaria local con derecho a la percepción de esta contribución, a autorizar mediante documento escrito a la Federación Argentina Unión Personal Panaderías y Afines a gestionar y reclamar el total de la contribución, con facultad para reclamar la totalidad de la contribución con más intereses y actualizaciones que pudieren corresponder, en sede judicial o extrajudicial, y a celebrar acuerdos judiciales y/o extrajudiciales, debiendo efectuarse los pagos mediante depósitos en las cuentas bancarias abiertas conforme con lo pactado en este artículo, careciendo en otro caso de efectos cancelatorios, debiendo informar del estado de sus gestiones a las demás partes dentro de los treinta días corridos.

6. Cuando no existiera representación empresaria local reconocida por la Federación Argentina de la Industria del Pan y Afines, y afiliada a la misma, o que la que cumpliera ambos extremos no contare aún con personería jurídica, la cuenta principal será abierta a nombre de las dos signatarias de este convenio colectivo de trabajo, y éstas serán las destinatarias y adjudicatarias definitivas de los fondos recaudados en partes iguales, mientras subsista aquella situación, debiendo la Federación empresaria implementar acciones tendientes a lograr la constitución y/o regularización de las organizaciones locales representativas del sector, y a cumplir en dichas zonas mientras tanto los

objetivos que motivaron la creación de estos fondos.

7. Las entidades empresarias locales reconocidas por la Federación Argentina de la Industria del Pan y Afines y afiliadas a la misma, que a su vez nucleen a entidades de ámbito menor, procurarán ceder de las sumas netas que perciban en virtud de este fondo un porcentaje del quince por ciento (15%) a estas últimas, para contribuir a que éstas, por su lado, puedan implementar también acciones para el logro de los objetivos previstos en este artículo.

8. Las partes firmantes del presente quedan facultadas para establecer las demás condiciones a las que deberán adecuarse la presente contribución, y dictar las reglamentaciones y adecuaciones que fueren necesarias por exigencia legal o prácticas bancarias.

Reconocimiento

Art. 48 - 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 incrementara el valor del salario mínimo vital y móvil, y éste superara al salario de una categoría de este convenio, la misma deberá recomponerse con igual incidencia porcentual del aumento que se estableciera.

PyMEs: vacaciones, época de otorgamiento

Art. 49 - En las pequeñas empresas el empleador podrá determinar la época del año de concesión de la licencia anual y fecha de iniciación de vacaciones, y las mismas deberán ser comunicadas con una anticipación de cuarenta y cinco días a su comienzo. El empleador podrá fraccionar la licencia anual de sus empleados en períodos no menores de catorce días corridos. Es obligación del empleador dar cumplimiento a la previsión del art. 154, L.C.T.

Sueldo anual complementario

Art. 50 - 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.

Período de prueba

Art. 51 - Durante la vigencia del presente

convenio, el período de prueba para la pequeña empresa se regirá por las previsiones del art. 92 bis de la Ley 20.744.

Formación profesional

Art. 52 - 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 destinados a la capacitación profesional, de carácter inicial, continua y permanente. La formación estará destinada a mejorar las calificaciones profesionales y la promoción social. Las partes convienen en mantener informados a sus representados respecto de las nuevas tecnologías y nuevas formas de organización de trabajo, teniendo en cuenta políticas de prevención que permiten anticipar negatividades propias del mercado y ayudar a superar dificultades, fruto de reestructuraciones económicas y tecnológicas. La formación se prestará a través de cursos permanentes y especiales apoyados por material formativo instrumental, impreso y audiovisual, relacionado con la actividad que corresponde a los establecimientos comprendidos en esta convención.

También se organizarán sistemas destinados a la formación integral del ciudadano productor, la polivalencia funcional de los trabajadores, así como la formación tecnológica de las empresas y los trabajadores, la actualización, reconversión profesional y la inserción laboral. Teniendo en cuenta los sectores dinámicos de la actividad se procurará que el estilo de la formación sea flexible, tomando en cuenta realidades concretas y objetivas, tanto de las empresas como de los trabajadores.

De manera especial se implementarán programas destinados a los jóvenes, en la búsqueda de su primer empleo.

Las partes signatarias convienen que los diferentes estudios, cursos o cualquier tipo de sistematización de la formación, que organicen cada una de ellas, deberán ser notificadas oportuna y fehacientemente a la otra, a fin de posibilitar la mejor difusión entre los diferentes establecimientos y trabajadores de la actividad respectiva.

Asimismo, se informará semestralmente del plan de actividades al Ministerio de Trabajo, Empleo y

Formación de Recursos Humanos.

Cualquier empleador podrá instrumentar en forma anual cursos de capacitación para su personal, los que serán obligatorios para los trabajadores. Los costos del curso, como asimismo el material que se utilice en los mismos, traslados, etc., son a cargo exclusivo del empleador.

Autocomposición. Procedimientos. Órgano de seguimiento y control

Art. 53 - Se crea un órgano colegiado de integración paritaria compuesto por dos titulares y dos suplentes representantes de cada signataria de este convenio, que desempeñará 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 cuestiones de carácter individual sólo se producirá cuando se resolviera por unanimidad y siempre y cuando se hubiera sustanciado en forma previa el procedimiento de queja establecido.
- d) Las actuaciones se sustanciarán en forma inmediata a la presentación de la solicitud por cualquiera de las partes.
- e) El órgano agotará antes de la sustanciación todos los medios tendientes a lograr acuerdos y soluciones que limiten sustancialmente el nivel de diferencias existentes.
- f) El órgano deberá expedirse en un plazo de diez días hábiles, una vez iniciada la sustanciación, prorrogables por otros diez días hábiles más a pedido de cualquiera de las partes involucradas.
- g) Vencidos los plazos antedichos sin haber arribado a acuerdos, el órgano elevará un informe a los cuerpos directivos de las partes signatarias, los que se expedirán en el plazo de diez días hábiles.

Mientras se cumpla con este procedimiento de autocomposición las partes se abstendrán de adoptar medidas de acción directa, cualquiera sea su forma o determinación. En todos los casos las partes declaran su firme cometido de evitar todo tipo de conflicto, a ese efecto se comprometen a buscar soluciones a sus diferencias a través de este

método de autocomposición, y sólo podrán ser aplicadas medidas de acción directa cuando las partes lleguen a un claro convencimiento de haber agotado toda posible vía de entendimiento. En ese caso las medidas a adoptar deberán ser decididas bajo estricta observancia de las disposiciones legales vigentes.

Asimismo, el órgano de control y seguimiento cumplirá con estas otras funciones:

- h) Promover el trabajo en conjunto, orientando el mismo a niveles progresivos de calidad, productividad y organización funcional del trabajo.
- i) Apoyar la introducción de métodos innovadores

orientados a alcanzar los objetivos conjuntos de la empresa y sus empleados, manteniendo en todo momento una actitud abierta y receptiva a los cambios, lo suficientemente flexibles para adaptarse a los cambios y modificaciones que imponen los avances en técnica de fabricación y el mejoramiento de nivel de eficiencia y productividad.

j) A los fines de cumplir su cometido y aprobarse por unanimidad de la Comisión, podrá disponerse el traslado de los miembros de la Comisión al lugar de los hechos, y la realización de análisis, estudios, investigaciones y trabajos de consultoría que se estimaren necesarios a aquellos fines.

Revista

EL GREMIO PANADERO

