

# Convenio Colectivo de Trabajo N° 615 / 2010

## ROSARIO - SANTA FE

### I. PARTES INTERVINIENTES

Son partes intervinientes de la presente convención colectiva de trabajo, la Sociedad de Obreros Panaderos de Rosario, entidad gremial de primer grado con personería gremial 167, representadas en este acto por los paritarios Ángel Mario García, DNI 6.069.298, Pablo Anastasio Aráoz, DNI 6.605.051 y Abel Norberto Frutos, DNI 10.514.346 en su carácter de secretario general de FAUPPA, y presidente de la paritaria nacional, y por el sector empleador, la Sociedad de Industriales Panaderos de Rosario, Jorge Vitantonio DNI 6.048.471 y el presidente de la FAIPA Rubén Salvio.

### II. APLICACIÓN DE LA CONVENCIÓN

#### Vigencia temporal

**Art. 2** - La presente convención colectiva tendrá una vigencia de 24 meses en lo referente a las condiciones generales de trabajo. En lo referente a las escalas salariales, regirán a partir del 1 de julio de 2008 y hasta el 31 de diciembre de 2008. Si hubiera un desfasaje económico, hechos sobrevivientes que afecten la estabilidad de los precios, las partes, en este acto, acuerdan reunirse nuevamente para discutir la actualización de las escalas salariales.

Las partes acuerdan una suma fija no remunerativa de \$ 150 (pesos ciento cincuenta) para los meses de abril, mayo, y junio. Las de abril y mayo serán abonadas a razón de \$ 50 (pesos cincuenta) hasta el mes de diciembre inclusive, y la de junio conjuntamente con el salario del mes.

#### Ámbito de aplicación

**Art. 3** - Regirá la presente convención colectiva de trabajo para los siguientes departamentos de la Provincia de Santa Fe: Rosario, General López, Iriondo, Caseros, Belgrano, Constitución, y Departamento San Lorenzo.

#### Personal comprendido

**Art. 4** - La presente convención colectiva será de aplicación en todo el territorio de la 2ª

Circunscripción a todo el personal de todos los establecimientos, fábricas, supermercados, cooperativas, plantas industriales o cualquier denominación que pudiera adoptarse (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 despachantes exclusivamente de pan a mostrador) afectado a la elaboración, venta y despacho de pan en todas sus variedades, galletas, grissines, media lunas, medialunas de grasa, medialunas hecha con mantequilla, y facturas elaboradas con grasa margarina o con la mezcla en cualquier proporción de estos elementos o con otros distintos en cualquiera de sus variedades y tipos, facturas miniatura, pan inglés (pan de sandwich), pan europeo, pan integral, o de graham, ensaimadas, trenzas, prepizzas, pebetes, pan de panchos, pan de hamburguesas, pan de leche, pan redondo, pan negro, pebete negro, pan lactal, pan de maíz, pan de centeno, pan y facturas congeladas, semicongeladas o enlatadas, así como en relación a cualquier otra variedad que existiera ahora y no hubiera sido nombrada en el presente o pudiera existir en el futuro, ya sea que se elabore con harina blanca o harina de cualquier otro sabor o color. Agrupa asimismo, a todos los trabajadores y empleados de venta, administrativos, cajeros, dependientes, repartidores en cualquier medio de locomoción, personal afectado a los procesos de industrialización o comercialización de los productos antes enumerados en cualquier forma que ésta se realice, inclusive aquellos establecimientos que sólo comercialicen los productos antes citados ya sea que éstos se realicen en panaderías de tipo artesanal, mecanizadas, tecnificadas, panificadoras, o establecimientos dedicados especialmente a un tipo de producto de panadería o afín.

### III. FORMACIÓN PROFESIONAL

#### Formación profesional

Art. 5 -

a) Las partes asumen el compromiso de efectuar

los esfuerzos conducentes a procurar una efectiva capacitación del personal comprendido en la presente convención, promoviendo las mismas en atención a las necesidades del sector, formalizando convenios especiales con el Ministerio de Trabajo de la Nación, u otros organismos competentes a nivel nacional o municipal, brindando información a los trabajadores de los programas de capacitación y formación profesional existentes y provenientes tanto del Estado como de entidades privadas, realizando estudios estadísticos, en relación a la real capacitación del personal que cumple tareas en la actividad, y todo aquello que fuera necesario a tales fines.

b) La entidad sindical asume el compromiso de concientizar a los trabajadores sobre la necesidad de su formación y capacitación brindando todo el asesoramiento que fuera del caso a tal efecto.

#### Aprendices

**Art. 6** - Queda instituida la figura del aprendiz destinada a la formación de jóvenes de entre 16 y 18 años de edad, sin experiencia laboral. Los mismos prestarán servicios en condiciones de trabajadores de las empresas, con una jornada reducida de seis horas diarias. Al alcanzar la edad de 18 años o luego de haber cumplido seis meses de desempeño como aprendices, estos trabajadores pasarán a desempeñarse en las respectivas posiciones del escalafón.

#### Fondo convencional

**Art. 7** - En consideración a que las entidades firmantes del presente, prestan 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 medios idóneos para emprender una labor común, que permita concretar dentro de sus áreas de actuaciones todo tipo de actividades para propiciar la elevación cultural, educativa, recreativa y de perfeccionamiento técnico-profesional, tanto de los trabajadores como de los empleadores. Para el cumplimiento del propósito enunciado, resulta imprescindible arbitrar los medios necesarios para afrontar los gastos que demande el mismo. Para ello, ambas partes han convenido en instituir por la presente convención un Fondo Convencional Ordinario, consistente en

la obligación, a cargo de los empleadores de la actividad comprendida en esta convención colectiva de trabajo, de pagar un 3% mensual sobre el total de las remuneraciones que perciba el personal de la actividad con total independencia de otros aportes y/o contribuciones que correspondan legalmente, o se establezcan en el presente convenio.

El pago de la contribución se hará mediante depósito bancario entregando la Sociedad de Obreros Panaderos, las boletas correspondientes, habilitando para tal fin, una cuenta especial donde se llevará el control estricto de los fondos ingresados, que deberán depositarse en la mencionada cuenta, dentro de los 15 días posteriores al vencimiento de cada mes. Los cursos de capacitación que se dicten en virtud de lo dispuesto en esta cláusula, tendrán una duración máxima de seis meses, en jornadas que no podrán superar las seis horas diarias.

#### IV. CONTRATACIÓN E INGRESO DE TRABAJADORES

##### Bolsa de trabajo

**Art. 8** - Los empleadores se comprometen a solicitar los obreros que necesiten, tanto efectivos como de changas de la bolsa sindical. La entidad sindical podrá crear un servicio de empleo y formación profesional para la actividad panadera que podrá ser utilizado por los empleadores de manera optativa para la contratación de personal.

##### Extranjeros

**Art. 9** - No podrá ser empleado en la industria ningún extranjero que no tenga radicación legal en el país.

##### Libreta sanitaria

**Art. 10** - La obtención de la libreta sanitaria, será de responsabilidad del empleado. Todos los gastos que demanden el cumplimiento de las normas municipales o comunales, para la obtención de la libreta sanitaria, serán por cuenta exclusiva del empleador, debiendo éste, otorgar el permiso correspondiente cuando dicho trámite deba efectuarse en horario de trabajo.

##### Contrataciones por tiempo determinado

**Art. 11** - La parte empresaria podrá realizar contrataciones por tiempo determinado,

exclusivamente para atender necesidades de carácter excepcional de la actividad, o para reemplazo transitorio de trabajo en uso de licencia. Toda contratación por tiempo determinado que no se justifique en alguna de las causas referidas será considerada como de tiempo indeterminado.

### Régimen de reemplazos y vacantes

**Art. 12** - Los empleadores de Rosario y toda la 2ª Circunscripción Judicial, están obligados a solicitar los obreros que necesiten, tanto efectivos como de changa, a la bolsa sindical en la forma que se viene practicando hasta la fecha.

### Estabilización y efectividad de las plazas

**Art. 13** - Las plazas estables vacantes deberán ser cubiertas a la brevedad posible. En todos los casos o zonas que requieran temporariamente mayor personal y éste no pudiera ser provisto por la bolsa de trabajo, los empleadores podrán contratar a trabajadores no inscriptos en la bolsa de trabajo, con las limitaciones establecidas en el artículo 11.

### Personal eventual

**Art. 14** - Los obreros enviados por la bolsa de trabajo, concurrirán con una boleta por triplicado, otorgada por la organización sindical, donde constarán datos personales, número de CUIL, valor de la changa y los descuentos legales que correspondan. El changador estará sujeto a las mismas obligaciones del personal efectivo, en lo que hace a la realización de las tareas de elaboración, comprendidas en el artículo 4 de la presente convención. Los empleadores acordarán con los responsables de la bolsa de trabajo día, hora y categoría en que deberá concurrir el personal a cubrir dichas changas, siendo la tasación de harina del obrero changador de 120 kg.

### Empleados

**Art. 15** - 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.

### Reparto

**Art. 16** - 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 sujetos a todas las disposiciones de este convenio y las leyes respectivas.

### Examen preocupacional

**Art. 17** - Los empleadores estarán obligados a efectuar un examen médico preocupacional a los trabajadora su ingreso, siendo a su cargo y/o de la ART los gastos que demandaren.

## V. JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS Y RÉGIMEN DE PRODUCCIÓN

### Desarrollo de las tareas

**Art. 18** - Las jornadas del personal afectado a la elaboración se registrarán por la ley 11544 y su decreto reglamentario, y por la ley 20744 y sus reglamentaciones. Podrán ser por el régimen horario o por tasa de harina, por jornada continua o jornada partida y hasta 25 kg del total de la producción en tareas diversificadas.

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 40%.

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

En el régimen de trabajo horario la jornada tendrá un máximo de duración de siete horas: en el transcurso de las mismas 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 artículo 20. En la diversificación de tareas quedan comprendidas todas las especialidades que se mencionan en el artículo 4 del presente convenio, tanto en producción como tipo de harinas. Queda establecido que la extensión de la jornada horaria fijada en un máximo de 7 horas será aplicable tanto en horario diurno como nocturno, sin derecho a la reducción o al pago de tiempo suplementario contemplado en el artículo 200, ley de contrato de trabajo.

En la jornada de trabajo por tasa de harina, el concepto de tasa de harina se conviene y refiere a la elaboración de 120 kg de harina por trabajador, dentro de las cuales y hasta 25 kg se podrán

elaborar en tareas diversificadas. Para la cocción se tomará como límite máximo para cada maestro y ayudante 700 kg de harina.

Queda prohibida la contratación de trabajadores en régimen de media jornada en tareas de producción.

El empleador colocará a la vista en el establecimiento las planillas que determinan los sueldos, tareas y horarios. Asimismo, entregará a cada trabajador una tarjeta con su firma, conteniendo esos mismos datos.

Las partes acordarán respecto del formato y características de ambos instrumentos.

### Comienzo de las tareas

**Art. 19** - La hora de ingreso será fijada libremente por la patronal, pudiendo modificarse hasta 3 veces por año y a requerimiento del proceso productivo, tales como las variaciones climáticas propias de las distintas estaciones, conforme lo dispuesto por las leyes 20744 y 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 20 y 43 del presente convenio. En cuanto al personal de comercialización, repartidores, administradores y peones, cumplirán con las 8 horas diarias, sean en horario continuo o discontinuo, conforme lo prevé la ley 11544 y sus reglamentaciones.

Los establecimientos panaderiles, realizarán sus tareas de producción conforme a lo declarado en la planilla de horario y descanso, quedando prohibida la realización de cualquier tipo de tareas fuera de los horarios establecidos, salvo los casos de horas extra convenidas y debidamente abonadas. La rotación de tareas deberá efectuarse con control del sindicato en la confección de los diagramas.

Queda prohibido el trabajo de menores en jornada nocturna.

### Sistema de producción

**Art. 20** - 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 30 días de anticipación, ya sea el horario de iniciación

de tareas como el sistema de trabajo, si es por tasación o por horario.

### Situaciones imprevistas

**Art. 21** - En caso de imprevistos de fuerza mayor, roturas de máquinas o desperfectos en la fuerza motriz y ante la dificultad de superar la falla, el trabajador deberá continuar realizando la tarea en forma manual hasta el cumplimiento del horario.

### Descanso semanal

**Art. 22** - El descanso semanal se ajustará a lo dispuesto por las leyes 20744 y 11544. En consecuencia el personal ocupado gozará de un descanso continuado y obligatorio de 36 horas semanales.

En los Departamentos Iriondo, General López, Caseros, San Lorenzo, Belgrano y Constitución, se regirá por la misma legislación.

Cuando un feriado fuera trasladado y éste coincidiera con el descanso obrero, el mismo será abonado como franco trabajado.

## VI. LICENCIAS

### Licencias ordinarias

**Art. 23** - Las licencias anuales para todo el personal comprendido en el presente convenio, se regirán por las disposiciones de la ley 20744 salvo en la cantidad de días de licencia, acordándose al respecto lo siguiente: de 1 a 5 años un día más de licencia de los 14 que otorga la ley referida; las demás licencias de 21 días corridos, de 28 días corridos, y de 35 días corridos, se incrementarán en dos días.

### PyMES: Vacaciones. Época de otorgamiento

**Art. 24** - 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 (45) a su comienzo. El empleador podrá fraccionar la licencia anual a sus empleados, en períodos no inferiores de catorce (14) días corridos. Es obligación del empleador, dar cumplimiento a la previsión del artículo 154, ley de contrato de trabajo.

### Licencias especiales

**Art. 25** -

**1) Matrimonio:** el empleador otorgará al personal comprendido, en el presente convenio, que sea efectivo y contraiga enlace, una licencia extraordinaria de 10 días corridos con goce de sueldo, conforme ley 20744.

**2) Maternidad:** el personal femenino comprendido en el presente convenio se encuentra amparado por la ley 20744 sobre protección de maternidad.

**3) Fallecimiento de un 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 3 días corridos con goce de sueldo. En los casos que el deceso se produzca en una localidad situada a más de 700 km del lugar de trabajo, se otorgará un día adicional.

**4) Nacimiento:** la patronal otorgará al personal masculino, comprendido en el presente convenio que tenga un hijo, una licencia extraordinaria de 2 días corridos, con goce de sueldo.

#### Licencia sin sueldo

**Art. 26** - Los trabajadores con más de 3 años de antigüedad efectivamente laborada, podrán solicitar licencia extraordinaria sin goce de sueldo, por un tiempo no superior a 90 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. Dicha licencia deberá ser solicitada con una anticipación no menor de 60 días.

#### Día del gremio

**Art. 27** - El día del obrero panadero y demás personal encuadrado en la presente convención, se celebrará en todo el país el día 4 de agosto de cada año, éste será no laborable y con goce de sueldo. A todos los efectos se considerará como si fuera un feriado nacional.

### VII. ENFERMEDADES Y ACCIDENTES

#### Accidentes de trabajo

**Art. 28** - En los casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se aplicarán las disposiciones de la ley 24557 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 las empresas están obligadas a prestar gratuitamente asistencia médica y farmacéutica a la víctima hasta que se encuentre en condiciones de volver al trabajo, fallezca o se considere su incapacidad como permanente a través de la ART o por sí, si no la hubiere.

#### Enfermedad inculpable. Comisión Mixta

**Art. 29** - En los casos de enfermedad inculpable, se aplicarán las normas de la ley de contrato de trabajo vigente. A fin de resolver de modo amigable y sin dilación las discrepancias que pudieran suscitarse en relación con la justificación de enfermedades inculpables, las partes convienen en dejar constituida una comisión mixta integrada por dos médicos, uno propuesto por cada una de las signatarias del presente.

Dicha comisión intervendrá como instancia para verificar el estado de salud de los trabajadores, que alegan enfermedad o accidente inculpable, que les impida la prestación de servicios, así como otorgar el alta respectiva en cada caso, y la determinación de las tareas adecuadas que el trabajador pueda realizar.

Los profesionales de ambas partes confeccionarán un listado de médicos que habrán de intervenir en las situaciones en que no haya acuerdo entre los dos integrantes de la Comisión Mixta, en cuyo caso designarán a un tercero de común acuerdo o por sorteo.

### VIII. BENEFICIOS ADICIONALES

#### Kilo de pan diario

**Art. 30** - 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 fuera.

El mismo regirá también en los días de descanso, enfermedad, accidente o vacaciones, y formará parte del salario a todos los efectos.

#### Mercadería

**Art. 31** - 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 20% respecto del precio al público.

#### **Desayuno**

**Art. 32** - 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. 33** - El empleador adelantará al personal comprendido en esta convención, en todas sus categorías, hasta un 50% del salario mensual, si éste lo solicitara, una vez devengado dicho porcentaje, después del 15 de cada mes.

### **IX. CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO**

#### **Vestimenta y útiles de labor**

**Art. 34** - La patronal proveerá a sus obreros de dos (2) equipos de trabajo por año, todo de color blanco, compuesto de las siguientes piezas: Pantalón, blusa a media manga, delantal, gorra y dos pares de zapatillas. A los empleados/as dependientes/as, dos (2) guardapolvos por año y dos pares de zapatillas.

A los repartidores se les entregarán 2 equipos compuestos por las siguientes prendas: camisa de media manga, pantalón de tela grafa, saco manga larga, gorro, delantal y 2 pares de zapatillas por equipo. El empleador proveerá a los repartidores de un equipo de agua compuesto por capa y botas de goma.

Al operario de limpieza, de 2 equipos por año compuesto de las siguientes piezas: pantalón, camisa media manga, dos pares de alpargatas por equipo, gorra y delantal.

Al resto del personal, los equipos adecuados a sus tareas. Los equipos serán entregados al comenzar el primer y segundo semestre de cada año, debiendo firmar el respectivo recibo.

#### **Herramientas de trabajo**

**Art. 35** - El industrial entregará a sus obreros y empleados/as afectados a la industria, las herramientas y útiles necesarios para el trabajo en perfectas condiciones. Es obligación del obrero la conservación en buen estado de todas las herramientas, útiles y maquinarias, siendo su obligación comunicar de inmediato cualquier

desperfecto o anomalía detectados en el desarrollo de sus tareas. Carecerá de responsabilidad en los casos de rotura o desperfectos producidos por el uso de herramientas, útiles o maquinarias que se encuentren dentro del establecimiento y que sean producto del desgaste por el uso.

#### **Vestuarios, duchas y baños**

**Art. 36** - 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 deberán contar con papel higiénico y jabón, estando a cargo del trabajador, la provisión de toallas. La limpieza y mantenimiento de baños y duchas será por cuenta del empleador.

### **X. DETERMINACIÓN DE TAREAS**

#### **Plantas industrializadas, hipermercados y supermercados**

**Art. 37** - Aquellos establecimientos organizados bajo la forma de planta industrial, incluidas las instaladas en supermercados, hipermercados o cooperativas, realizarán sus tareas con un máximo de 7 horas de trabajo, para todo el personal que realice actividades dentro de dichos establecimientos.

En dichos establecimientos la remuneración se determinará de la siguiente forma: a) Establecimientos de hasta 500 y hasta 700 kg de producción diaria promedio semanal: Maestro, Oficial, 1/2 oficial: Ver escala salarial vigente. b) Establecimientos de más de 700 kg y hasta 1.000 kg de producción diaria promedio: Maestro, Oficial, 1/2 oficial: Ver escala salarial vigente. c) A partir de una producción superior a 1.000 kg diarios promedio semanal, los salarios se incrementarán en un 20% por cada 1.000 kg.

#### **FÁBRICAS DE PAN INGLÉS O DE SANDWICH**

Aquellos establecimientos dedicados en forma

exclusiva o mayoritaria a la fabricación de pan inglés, pan de miga o de sandwich; realizarán sus tareas con un máximo de 7 horas de trabajo para todo el personal que realice actividades dentro de dichos establecimientos.

### Limpieza de los establecimientos

**Art. 38** - La limpieza de los lugares de producción estará a cargo del personal comprendido en el artículo 43, inciso d), salvo los que correspondan al servicio doméstico. El personal de producción mantendrá en condiciones de limpieza todo lo concerniente a los elementos que utiliza para la elaboración del pan. El personal de expedición y de venta, realizará la limpieza de los lugares donde desarrolla sus tareas, no estando incluidos el lavado de piso ni el lavado de vidrieras.

## XI. JUBILACIÓN Y FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR

### Jubilaciones

**Art. 39** - Cuando el trabajador reuniera los requisitos para obtener una de las prestaciones de la ley 24241, el empleador que pretendiese disponer el cese de la relación laboral, deberá preavisar al trabajador de acuerdo a las leyes vigentes e intimarlo a que inicie los trámites pertinentes, extendiendo los certificados de servicios y demás documentaciones necesarias a tal fin, A partir de este momento el empleador deberá mantener la relación laboral hasta que se otorgue el beneficio y por el plazo máximo de un año. Concedido el beneficio o vencido el plazo, el contrato de trabajo quedará extinguido sin obligación del empleador de indemnización por antigüedad.

### Subsidio por fallecimiento

**Art. 40** - En los casos previstos en el artículo referido a licencias especiales, inciso c), la patronal otorgará un subsidio del 20% del salario básico por cada fallecimiento de un familiar de primer grado o a su cargo. Este subsidio deberá ser entregado al trabajador en lo posible dentro de las 24 horas de producido el deceso. Cuando en un establecimiento trabaje más de un familiar directo, esta bonificación la percibirá uno solo de ellos.

### Servicio de sepelio obligatorio

**Art. 41** - Los trabajadores comprendidos por esta

convención colectiva de trabajo, aportarán el 2% de su salario mensual, con destino a un servicio de sepelio del titular y su grupo familiar primario. Los empleadores actuarán como agente de retención obligatorio, depositando dichos importes, en la cuenta que la Sociedad de Obreros Panaderos indique para tal fin. Para un mejor cumplimiento, la Sociedad de Obreros Panaderos, entregará a los empleadores las boletas de depósito respectiva. Para acceder a dicho beneficio, el trabajador deberá llenar la solicitud correspondiente con la totalidad de los datos del titular y el grupo familiar primario, sirviendo dicha solicitud como declaración jurada. No se reconocerá ninguna persona que no se encuentre registrada en dicha solicitud. Cuando el que falleciera fuera el titular, la Sociedad de Obreros Panaderos abonará a quien correspondiera un seguro equivalente al 25% de la categoría más alta.

## XII. CATEGORÍAS. SALARIOS Y CARGAS SOCIALES

### Igual tarea, igual salario

**Art. 42** - Las remuneraciones se determinarán en base a las tareas y se pagarán de acuerdo a su categoría.

Cuando un trabajador realizare tareas de relevamiento de una categoría superior, percibirá el salado de dicha categoría, mientras dure el reemplazo.

### Categorías

**Art. 43** - Las categorías laborales, tanto para régimen de jornada horaria, como de tasación de harina, serán las siguientes:

a) Maestro, b) Oficial, c) Medio oficial, d) Peón, e) Aprendiz, f) Cajero – Cajera, g) Dependientes/as administrativos, h) Repartidores, i) Repartidores con cobranza,

### Discriminación de categorías

**a) Maestro:** Será el que sea capaz de elaborar y cocinar cualquiera de los productos mencionados en el artículo 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) 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 requieran 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) Medio oficial:** Según 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 requiera, cocinará. A la finalización de las tareas, ordenará juntamente con el 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 considerara necesario, deberá atender también al público despachando mercaderías, cumpliendo funciones de dependiente de mostrador. Cajera: se limitará a sus funciones específicas conexas con el trabajo administrativo pertinente, relacionado a cobros y pagos efectuados por caja.

**f) Dependientes/as:** Atenderá al público, ordenará y complementará la exhibición de productos, efectuará la limpieza de las vidrieras, vitrinas y toda tarea secundaria relacionada con la higiene general de la parte comercial. En caso de emergencia podrá ocupar el puesto de cajera/o.

**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.

**h) Peón de patio:** Tendrá a su cargo la limpieza del local de ventas, como ser vitrinas, escaparates, pisos, etc., incluido los trabajos del lugar de elaboración, excluyéndose las habitaciones familiares, es decir todo lo que pueda calificarse de servicio doméstico.

#### **Rama medialuneros. Tareas**

En esta rama, la elaboración se regirá por el sistema horario con una duración de 7 (siete) horas la jornada.

El medialunero hará medialunas comunes y especiales, sacramentos, vigilantes, ensaimadas,

pebetes, panchos, pan de hamburguesa, pebetes negros, y cuanta variedad corresponda a las denominadas facturas de grasa.

Cuando las tareas no fueran diversificadas en los productos mencionados, la tasación será de 45 kg como máximo, dentro de las 7 horas de trabajo. El empleador procurará que, a la hora de iniciación de las tareas, se encuentre la materia prima en el lugar de trabajo y las latas limpias.

En esta rama las categorías serán dos, denominadas maestro y ayudante, cuando la necesidad de la producción así lo requiera. El maestro será responsable directo del amasado de todos los productos mencionados, y el ayudante colaborará en todo cuanto éste le indique y lo reemplazará en caso de ausencia por enfermedad.

#### **Salarios por changas**

**Art. 44 -** Los trabajadores eventuales, tendrán las mismas obligaciones y los mismos descuentos de aportes que el personal permanente. El sindicato llevará un estricto control de las changas que realice el personal de la bolsa de trabajo, debiendo los empleadores firmar las boletas de los mismos. Los empleadores están obligados a firmar la boleta de changa y realizar los aportes legales y convencionales correspondientes, debiendo extender la certificación de los servicios prestados por el trabajador, cuando éste se lo requiera. 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 en un 40% más del salario. Su determinación se logrará dividiendo por 25 el salario referido y sumándole al resultado obtenido el 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 la totalidad de esos beneficios, ni se indique, de ninguna forma que están incluidos en el pago.

#### **Tabla salarial**

**Art. 45 -**

a) Rama panadería: Categoría: Sueldo Changa por



día trabajado, Maestro, Oficial, 1/2 oficial, Peón, Aprendiz: Ver escala salarial vigente.

b) Personal de ventas, expedición y reparto, Personal de expedición, Repartidor, Repartidor con cobranza,, Cajero, Dependiente, Empaquetadores: Ver escala salarial vigente.

c) Rama pan de sandwich o inglés: Amasador, Maestro, Oficial, 1/2 oficial, Cortadores pan sándwich, Repartidores, Repartidor con cobranza a cargo, Personal mantenimiento, Encargado expedición, Personal administrativo, Personal control calidad, Peón de patio: Ver escala salarial vigente.

d) Rama medialuneros: Maestro, Ayudante: Ver escala salarial vigente.

e) Adicionales: En todas las escalas, se adicionarán a estas remuneraciones los adicionales previstos en los artículos 46 y 47.

#### Escalafón por antigüedad

**Art. 46** - Los trabajadores comprendidos en la presente gozarán de una bonificación por antigüedad por cada año de servicio de: 1 a 15 años 1% y de más de 15 años 1,5%.

#### Presentismo

**Art. 47** - Se establece un premio por presentismo equivalente al 5% de la remuneración básica, nonremunerativos, a abonarse conjuntamente con la remuneración, al que tendrán derecho los trabajadores con asistencia perfecta, sin ningún día de ausencia en el mes.

#### Aumentos en el salario mínimo vital y móvil

**Art. 48** - Si en el futuro se incrementara el valor salario mínimo vital y móvil, y éste superara al salario de una categoría de este convenio, las partes se comprometen a reunirse al solo efecto de equiparar las categorías correspondientes.

### XIII. RELACIONES COLECTIVAS. REPRESENTACIÓN SINDICAL

#### Delegados gremiales

**Art. 49** - En cuanto a los delegados gremiales será de estricta aplicación la ley 25551 y sus reglamentaciones. Se permitirá la entrada a los establecimientos industriales, a la representación sindical legítimamente constituida, siempre que sea en compañía de los funcionarios de Policía de Trabajo del Ministerio Nacional de Trabajo y/o

Secretaría de Trabajo de la Provincia de Santa Fe y/o autoridades municipales a los efectos de inspeccionar el cumplimiento de las disposiciones del presente convenio colectivo de trabajo y leyes respectivas vigentes.

#### Inspecciones

**Art. 50** - Ambas partes prometen su mutua cooperación para combatir el empleo no registrado, promoviendo inspecciones ante la autoridad administrativa del trabajo. Los empresarios facilitarán a la organización gremial los listados y toda la información referida a establecimientos que operan en violación a la ley o a este convenio, para que la Sociedad Obreros Panaderos lleve adelante las correspondientes inspecciones, manteniendo informada a la organización patronal del resultado de tales gestiones.

#### Cuota sindical

**Art. 51** - Los empleadores retendrán de los sueldos mensuales de cada obrero y/o empleados efectivos comprendidos en esta convención, la suma equivalente al 3% en concepto de cuota sindical, la que deberá ser depositada del 1 al 15 de cada mes, en las cuentas de la Sociedad de Obreros Panaderos de Rosario. La deducción por cuota sindical deberá efectuarse sobre el total de remuneraciones percibidas o devengadas por el trabajador. Dicha cotización no implica afiliación obligatoria y/o compulsiva, debiendo el trabajador, para considerarse afiliado, efectuar las tramitaciones y manifestaciones necesarias ante la autoridad gremial.

#### Retención especial

**Art. 52** - Los empleadores retendrán al personal comprendido en esta convención colectiva, cualquiera sea su categoría, el equivalente al 50% del primer mes de aumento, el que será percibido por la Sociedad de Obreros Panaderos de Rosario y Segunda Circunscripción Judicial, en la cuenta que ésta indique para tales fines, dentro de los 30 días de firmado este convenio.

#### Autocomposición. Procedimientos. Órganos de seguimiento y control

**Art. 53** - 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 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 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 10 días hábiles, una vez iniciada la sustanciación, prorrogables por otros 10 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 (10) días hábiles.
- Mientras que 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 el 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 total 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

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, 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.

#### XIV. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

##### Denuncia

**Art. 54** - El presente convenio reemplazará al 62/1975 que se denuncia y caduca a partir de la homologación total del presente, que pasará a formar parte del convenio marco 478/2006. Las cláusulas del presente convenio y las del convenio marco sustituyen de pleno derecho las condiciones del convenio derogado.

Changa solidaria. Derogación

**Art. 55** - La changa solidaria queda sin efecto a partir de la firma del presente convenio.

##### Comienzo de vigencia

**Art. 56** - La presente convención comenzará a regir a partir de su homologación por la autoridad administrativa competente, salvo en lo referente a las escalas salariales y lo dispuesto en el artículo 52 que tendrán vigencia a partir del mes de la firma de esta convención.

