

Convenio Colectivo de Trabajo N° 62/75 MAR DEL PLATA - BUENOS AIRES

Considerando:

Que la entidad peticionante goza de P.G. N° 1288 otorgada por Resolución N° 208 del 19/5/72. Que de acuerdo con lo que dispone el Artículo 36 de la Ley N° 23.551/38, los empleadores actuarán como agentes de retención de los importes en concepto de cuotas o contribuciones, y deberán abonar los trabajadores afiliados a los sindicatos con personería gremial. Que el artículo 20 inciso e) de la citada ley, se expresa que será privativo de las asambleas o congresos fijar monto de las cuotas de los afiliados y de las contribuciones de los mismos. Que las retenciones del CUATRO POR CIENTO (4%) y TRES POR CIENTO (3 %) en concepto de cuota sindical y seguro de sepelio respectivamente, fueron aprobadas por Asamblea General Extraordinaria, realizada el 15 de Julio de 1998, según consta en Fs. 29 de las presentes actuaciones. Que Fs. 40 el Departamento Administración Sindical ha emitido opinión favorable respecto al dictado de la resolución citada.

Por ello: EL DIRECTOR NACIONAL DE ASOCIACIONES SINDICALES DISPONE:

ARTÍCULO 1º: Los empleadores que ocupen personal afiliados al SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS PANADEROS DE MAR DEL PLATA Y ZONA ATLANTICA deberán retener a los mismos sobre las remuneraciones básicas un importe equivalente al 4% y al 1,5% en concepto de cuota sindical y seguro de sepelio, respectivamente.

ARTÍCULO 2º: Las retenciones a que se refiere el artículo anterior, se deberán practicar sobre las remuneraciones que se devenguen a partir del mes de notificación de la presente resolución y los importes resultantes deberán ser depositados dentro de los quince (15) días de efectuado el descuento en la institución bancaria habilitada al efecto, a la orden de la entidad gremial.

ARTÍCULO 3º: Reconocer como único medio de pago valido el establecimiento precedente.

ARTÍCULO 4º: Practicar el descuento dispuesto en el artículo 1º de la presente resolución en base a la planilla que la entidad sindical deberá remitir al empleador, con la nómina de trabajadores afiliados y el monto de las cuotas que deben retener con una antelación, no menor a diez (10) días al primer pago al que resulta aplicable, con una copia autenticada de la presente resolución de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 24º del Decreto N° 467/88.

ARTÍCULO 5º: Registrar, comunicar, remitir copia autenticada al Departamento Publicaciones y Biblioteca, archivar.

I- PARTES INTERVINIENTES

ARTÍCULO 1:
Son partes intervinientes en la presente convención colectiva de trabajo la Federación Industrial Panaderil de la Provincia de Buenos Aires cuyo N° de Personería Jurídica es 7.089 siendo su domicilio Beguereatein 2.037, Avellaneda, Pncia. de Bs. As. Y por parte obrera la Federación Obreros y Empleados Panaderos de la Provincia de Buenos Aires. (Expte. N° 842.204/88, Resolución Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social 442 del 14/05/91 Inac Gremial N° 1.556) con domicilio en Manuel Quintana 499 de Quilmes, Pcia. de Bs. As.

ARTÍCULO 2: VIGENCIA.

El presente tendrá vigencia de dieciocho meses a contar del primer día siguiente a la fecha de su homologación.

ARTÍCULO 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El ámbito de aplicación del presente convenio abarca a todo el territorio de la Pncia. de Buenos Aires.

ARTÍCULO 4: PERSONAL COMPRENDIDO.

Comprende esta convención colectiva de trabajo a todo el personal de todos los establecimientos, fábricas, supermercados, cooperativas, plantas

industriales, y cualquier denominación que pudiera adoptarse, afectando a la venta y/o elaboración del pan en todas sus formas: pan inglés, francés, malteado, lactal, hamburguesas, panchos, pebetes, grisines, galletas marineras, galletas de grasa o semoladas, bollos saborizados, berlinesas, bizcochos con grasa o semolados, facturas de grasa, incluido pan de leche, tortas negras, ensaimadas, pizzas y pre-pizzas, pan de Graham, de soja, de fibra, de salvado, rallado y rebozado, y cuanta variedad existiera ahora o en el futuro, ya sea con harina blanca o harina de cualquier color y sabor.

II- CONDICIONES DE TRABAJO

ARTÍCULO 5: REGIMEN DE REEMPLAZOS Y VACANTES.

Los empleadores de toda la Pncia. de Bs. As., procuraran solicitar los obreros que necesiten tanto efectivos como de changas a la bolsa sindical en cada partido.

ARTÍCULO 6:

Los empleadores procurarán no incorporar a sus establecimientos obreros no organizados sindicalmente en F.O.E.P.P.B.A. o sus sindicatos zonales.

ARTÍCULO 7: JUBILACIONES.

Cuando el/la trabajador/a reuniera los requisitos para obtener la jubilación ordinaria, el empleador que pretendiese disponer el cese de la relación laboral deberá preavisarle de acuerdo a 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 (1) año.

Concedido el Beneficio, o vencido el plazo, el contrato de trabajo quedará extinguido sin obligación del empleador de indemnizar por antigüedad. En cumplimiento de las disposiciones en materia provisional los obreros changadores tendrán descuentos obligatorios de aportes jubilatorios de acuerdo a lo establecido en los distintos regímenes. Será de aplicación la

resolución del 20 de Abril de 1965 (Expte. Nº 703.763 de la caja Nacional de Previsión de la Industria, Comercio, y Actividades Civiles). Los sindicatos pactantes llevarán a cabo un estricto control de tales aportes, debiendo los empleadores facilitar los datos pertinentes.

ARTÍCULO 8: ESCALAFON POR ANTIGUEDAD.

Los trabajadores comprendidos en la presente convención gozarán de una bonificación por antigüedad por cada año de servicio según el siguiente detalle:

- a) De 1 a 5 años el 1% de la remuneración.
- b) De 5 a 15 años el 1,5% de la remuneración.
- c) De 15 años en adelante el 2% de la remuneración.

Dicha bonificación deberá abonarse en la misma forma y plazos del salario.

ARTÍCULO 9: DIA DEL GREMIO.

El día del Obrero Panaderos y demás personal encuadrado en la presente convención, se celebrará en toda la Pncia. de Bs. As. el día 4 de Agosto de cada año, este día será no laborable y con goce de sueldo.

ARTÍCULO 10: ACCIDENTES DE TRABAJO.

En los casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se aplicarán las disposiciones de la Ley 24.028 y las que sean de aplicación, cobrando el trabajador el 100% de las remuneraciones debiendo el empresario abonarles según derecho.

A) 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. También se le proveerán prótesis según Ley.

ARTÍCULO 11: ENFERMEDAD INCULPABLE.

En los casos de enfermedad inculpable se aplicarán las disposiciones de la Ley 20.744 (T.O.)

ARTÍCULO 12: VESTIMENTA Y UTILES DE LABOR.

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 (2) pares de alpargatas.

A los/las empleados/as dependientes, dos (2), guardapolvos por año. A los repartidores se los proveerá de capa y botas de goma, y al resto del personal equipos adecuados para sus tareas.

Los equipos serán entregados en el primer y segundo semestre de cada año, debiéndose firmar recibo respectivo.

ARTÍCULO 13: HERRAMIENTAS DE TRABAJO.

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 de amianto para los obreros afectados a la cocción.

ARTÍCULO 14:

En casos de imprevistos de fuerza mayor, roturas de máquinas o desperfectos en la fuerza motriz y ante la dificultad de superar la falla, en los casos de producción por taza de harina, se elaborará como máximo el 50% de la producción del trabajador.

ARTÍCULO 15: DESARROLLO DE TAREAS.

Las Jornadas del personal afectado a la elaboración se registrarán por la Ley 11.544 y su Decreto reglamentario; así también por la Ley 20.744 (T.O) y sus reglamentaciones. Podrán ser por régimen horario o por taza de harina, o en este último caso, por jornada continua o jornada completa.

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 además de su salario habitual un plus del cuarenta por ciento (40%). Queda establecido que se considera jornada partida, a los fines de este convenio, a aquella, que la labor de producción no se completa en el mismo turno.

En el régimen de trabajo horario, la jornada tendrá un máximo de duración de siete horas continuadas, en el transcurso de las mismas 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 serán comprendidas todas las especialidades que se mencionan en el artículo cuarto 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 horas será aplicable tanto en horario diurno como nocturno, sin derecho a la reducción o al pago de tiempo suplementario contemplados por el Art. 200 L.C.T. (T.O. 1976).

En la jornada de trabajo por tasa de harina, el concepto 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 pondrán en tareas diversificadas. Para la cocción se tomará como límite máximo, por cada maestro y ayudante, setecientos (700) kilogramos de harina.

La hora de ingreso del personal será libremente fijada por la patronal, pudiendo modificarse hasta tres veces por año y por requerimientos del proceso productivo, tales como las variaciones climáticas propias de las estaciones.

Las partes, teniendo en cuenta las nuevas formas de trabajo implementadas en el área de producción, han recaudado las categorías y escalas salariales conforme se establece en los art. 17 y 23 de este convenio.

En este último supuesto el trabajador tendrá derecho únicamente a percibir su remuneración habitual actual, en lugar de las sumas que resultan de aplicar las nuevas escalas y que están previstas solo para los trabajadores que trabajen íntegramente bajo los nuevos regímenes implementados en este convenio conforme a este artículo.

En cuanto al personal de comercialización, repartidores, administrativos y peones cumplirán la jornada de labor de ocho horas diarias sea en horario continuo o discontinuo conforme lo prevé la Ley 11.544 y sus reglamentaciones.

ARTÍCULO 16: DESCANSO SEMANAL.

Será regido por la ley 11.544 y su decreto reglamentario, y la Ley 20.744 (T.O.)

En los municipios del Gran Buenos Aires, Berisso, Ensenada, La Plata, y el de la Costa Atlántica y Turística, se establece como descanso semanal del trabajador el día lunes, y para el resto de la Provincia el domingo.

Los establecimientos incluidos en el art. 4º los cuales alcanzan la presente convención, en consideración al descanso semanal otorgado por el presente artículo a los trabajadores, y teniendo en cuenta que los productos elaborados son de ingesta directa y que el proceso productivo de los mismos es continuo, para cumplimentar las normas de salubridad e higiene, y en defensa de la salud del consumidor a través de una limpieza exhaustiva de los establecimientos, no podrá ejercer sus tareas de producción y comercialización los días lunes en el Gran Buenos Aires, Berisso, Ensenada, La Plata, y el de la Costa Atlántica y Turística, y los días domingos en los restantes partidos de la Provincia de Buenos Aires.

En caso que un feriado o desplazamiento legal de un feriado cayera en día lunes o día de descanso semanal, dicho día será abonado como día de descanso trabajado.

ARTÍCULO 17:

Las Categorías laborales tanto para régimen de jornada horaria como de tasación de harina serán las siguientes:

- 1) Oficial Maestro.
- 2) Medio Oficial.
- 3) Ayudante.
- 4) Peón.
- 5) Cajero/cajera.
- 6) Vendedores/as (dependientes). Administrativo.
- 7) Repartidores.

DISCRIMINACION DE CATEGORIAS:

A) OFICIAL MAESTRO: Será el que sea capaz de elaborar y cocinar cualquiera de los productos mencionadas 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 oficio de maestro, esté en condiciones de reemplazar al mismo temporariamente, percibiendo la remuneración correspondiente a la categoría de Oficial Maestro por el tiempo del reemplazo. Realizará todas las tareas que se requieren en las distintas etapas de elaboración de los productos hasta terminar los mismos. Al finalizar 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 cocinen y toda otra labor referida a la producción. Si el horno fuera automático y si su empleador o encargado lo requieren, cocinará. A la finalización de las tareas ordenará conjuntamente con el Medio Oficial el sector de Producción.

D) PEÓN: Efectuará las limpiezas del establecimiento, útiles de labor, latas, maquinarias y/o cualquiera otra tarea inherente a su categoría y no participará de la producción.

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 empleado.

F) DEPENDIENTE/A: 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) REPARTIDOR: Realizará el reparto de mercadería fuera del establecimiento, con los medios proporcionados por la patronal, estando a su cargo el cuidado de los elementos que utiliza.

ARTÍCULO 18: 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 cual se pondera y fija con el 40% del salario. Su determinación se logrará dividiendo por 25 el salario referido y sumándole al resultado obtenido el cuarenta por ciento (40%) del mismo. Las partes convienen que se

consideran abonados en legal forma, tanto el jornal como así también la totalidad de los beneficios mencionados correspondientes a ese jornal, con la sola mención en el pago 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.

ARTÍCULO 19: ASIGNACIONES FAMILIARES.

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

ARTÍCULO 20: SUBSIDIO POR FALLECIMIENTO DE FAMILIAR.

En los casos previstos en el inciso d) 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 en su cargo. Este subsidio deberá ser entregado al trabajador dentro de las 24hs. de producido el deceso. Cuando en un establecimiento trabaje más de un familiar directo ésta bonificación la percibirá uno solo de ellos.

ARTÍCULO 21: A IGUAL TRABAJO IGUAL SALARIO.

Las remuneraciones se determinarán en base a las tareas y se pagarán de acuerdo a sus categorías.

ARTÍCULO 22: SUBSIDIO POR SERVICIO MILITAR.

Todo obrero o empleado comprendido en el presente convenio que preste servicio militar obligatorio percibirá el 25% del sueldo como gratificación mensual mientras se encuentre bajo bandera cumpliendo el período legal de su incorporación y sin cargo; gratificación que es de carácter no remunerativo. Deberá reservarse el puesto según ley.

ARTÍCULO 23: TABLA SALARIAL.

Ver sector escala salarial vigente.

ARTÍCULO 24: SEGURO DE VIDA DEL TRABAJADOR.

Se aplicarán las disposiciones legales vigentes sobre el seguro de vida del trabajador.

ARTÍCULO 25: BENEFICIOS MARGINALES Y/O SOCIALES.

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 (1) a cinco (5) años: un día más de los catorce (14) que otorga la Ley referida.
- * De (5) cinco a (10) diez años: dos días más los veintiuno días (21) que otorga la Ley referida.
- * De diez (10) a veinte (20) años: dos días más de los veintiocho (28) que otorga la Ley referida.
- * Más de 20 años: dos días más de los treinta y cinco (35) que otorga la Ley

Las demás licencias de 21 días corridos, de veintiocho (28) días Corridos y de treinta cinco (35) días corridos se incrementarán dos (2) días.

ARTÍCULO 26: LICENCIAS ESPECIALES.

A) LICENCIA POR MATRIMONIO: La patronal 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 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 FAMILIARES: En caso de fallecimiento de familiares: 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 (3) días de duración con goce de sueldo.

ARTÍCULO 27: KILO DE PAN DIARIO.

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 entregarán sobre mostrador a la finalización de la tarea del día. Este artículo no regirá estando el establecimiento cerrado, por cualquier causa que fuere.

ARTÍCULO 28: LICENCIA SIN SUELDO.

Los trabajadores con más de 4 años de antigüedad

efectivamente laborada podrán solicitar licencia extraordinaria sin goce de sueldo por un tiempo no superior a 30 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 periodo autorizado, libre de todo riesgo.

ARTÍCULO 29: VIANDA.

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

ARTÍCULO 30: SUELDO ANTICIPADO.

El empleador adelantará al personal comprendido en esta convención en todas sus categorías hasta un 50% del salario mensual si este lo solicitará, una vez devengado dicho porcentaje, después del día 15 de cada mes.

ARTÍCULO 31:

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

REPRESENTACION GREMIAL – SISTEMA DE RECLAMACIONES

ARTÍCULO 32: DELEGADOS GREMIALES.

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 de la Provincia de Buenos Aires 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.

ARTÍCULO 33:

Los empleadores retendrán de los sueldos mensuales de cada trabajador obrero/a, empleado/a efectivo y afiliado en concepto de cuota sindical 4% del sueldo, suma que será depositada del 1 al 15 de cada mes, siguiente al mes devengado, en las respectivas cuentas de las Organizaciones Gremiales de Primer Grado con Personería Gremial, adheridas a la Federación

Obreros y Empleados Panaderos de la Pncia. de Bs. As. En el caso de las Organizaciones Gremiales que no posean Personería Gremial se depositarán los fondos en la cuenta de la Federación Obreros Empleados Panaderos de la Pncia. de Bs. As. Dicha deducción se realizará sobre el monto total de la remuneración percibida por el trabajador.

ARTÍCULO 34: * (caducó)

ARTÍCULO 35:

Los empleadores por intermedio de las Cámaras empresarias con Personería Jurídica, podrán solicitar de la autoridad de aplicación, tanto nacionales como provinciales, las inspecciones a los distintos comercios e industrias de esta actividad, comprendidas en el presente convenio y estarán facultados para acompañar a los inspectores que se designen para realizar los controles. Los reclamantes deberán formular las presentaciones indicando nombre, apellido, domicilio y demás datos del establecimiento denunciado.

ARTÍCULO 36:

Las empresas facilitarán a todos los trabajadores, en todas sus categorías, la adquisición de mercadería y productos que se elaboren en la misma con un descuento del 20% respecto del precio al público.

ARTÍCULO 37: PRESENTISMO.

Se establece un premio por presentismo equivalente al 10% de la remuneración básica, a abonarse conjuntamente con la remuneración, al que tendrán derecho los trabajadores con asistencia perfecta, sin ningún día de ausencia en el mes. La ausencia del trabajadores por razones de enfermedad o fuerza mayor también le harán perder su derecho al presentismo. Sólo se exceptúan las ausencias por accidente y/o enfermedad derivada del trabajo, en los términos de la Ley de accidentes de trabajo 24.028. Será también requisito para la pérdida del concepto de presentismo que el trabajador no incurra en más de tres (3) llegadas tarde (más de diez minutos de demora cada una) en el mes.

ARTÍCULO 38: PERIODO DE ADAPTACIÓN.

Atento a la diversificación de las tareas de elaboración citadas en el art. 4 del presente y ante

la necesidad de un período de adaptación a las nuevas formas de prestación de las mismas, se establece un período de inamovilidad del personal de producción de tres meses corridos a contar desde la fecha de homologación de este convenio, durante el cual la patronal no podrá despedir a los trabajadores por falta de adaptación a las nuevas modalidades, aunque sí por causas distintas.

ARTÍCULO 39: EXAMEN PREOCUPACIONAL.

Los empleadores estarán obligados a efectuar un examen médico pre-ocupacional a los trabajadores en su ingreso, siendo a su cargo los gastos que ello demandara.

ARTÍCULO 40: CHANGA SOLIDARIA.

Las partes de común acuerdo dejan sin efecto el régimen de changa solidaria previste en el convenio colectivo 62/75, sin perjuicio de lo cual a efectos de facilitar la eventual reubicación de la mano de obra que pudiere resultar afectada, se acuerda mantener dicho régimen tal como lo preveía el Art. 8 de la CCT 62/75 por el término de 90 días corridos a contar de la fecha de homologación de esta convención colectiva, vencido el cual cesará definitivamente el referido sistema de changas solidarias.

ARTÍCULO 41:

Queda en claro que rigen en ambos sistemas de trabajo todos los beneficios, escalafón, premios establecidos sin distintos ni discriminaciones.

ARTÍCULO 42:

Se aclara finalmente que el presente convenio, reemplaza al 62/75 que se denuncia y caduca a partir de la homologación total del presente que se firma en función de lo autorizado por decreto 470/93 y fue así autorizado por la F.A.I.P.A.

ARTÍCULO 43:

Todo productor 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 u horario.

ARTÍCULO 44:

Los empleadores retendrán de los sueldos mensuales de cada obrero y/o empleados/as efectivos comprendidos en esta convención la suma equivalente al 4% en concepto de cuota sindical, la que deberá ser depositada, del UNO al QUINCE de cada mes en las cuentas de las organizaciones gremiales de trabajadores de primer grado adheridas a la FEDERACION OBREROS Y EMPLEADOS PANADEROS DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES (Personería Gremial resolución MT y SS N° 947 Expte. 842.204/88).

La deducción por cuota sindical deberá efectuarse sobre el total de las 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, deberá ser depositada en la cuenta de la FEDERACION OBREROS Y EMPLEADOS PANADEROS DE LA PROVINCIA DE BS. AS. (Personería Gremial resolución MT y SS N° 947 Expte. 842.204/88).

ARTÍCULO 45: FONDO CONVECIONAL ORDINARIO.

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 actuación 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, que se integrará con la contribución de empleadores y trabajadores de la actividad, y consistirá en un tres por ciento (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 por el presente convenio.

El dos (2%) será aportado por los empresarios y el uno por ciento (1%) restante por los trabajadores, actuando los empleadores como agentes de retención.

De tal recaudación corresponderá el cincuenta por ciento (50%) a las organizaciones gremiales de primer grado con personería gremial adheridas al (FOEPA); el cincuenta por ciento (50%) restante le corresponderá en un ochenta y cinco por ciento a la Cámara o Centro Industrial reconocida por la FIPPBA que ejerza legítimamente la representación del sector empresario en cada partido, las que obligatoriamente deberán contar con personería jurídica otorgada legalmente, y en el restante quince por ciento (15%) a la FIPPBA.

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 DEPÓSITO BANCARIO, utilizándose las boletas que distribuirán conjuntamente las partes firmantes del presente convenio y dichos depósitos deberán efectuarse, como plazo máximo, el día quince (o el subsiguiente hábil si aquel fuere inhábil) del mes siguiente al correspondiente a las remuneraciones devengadas de todo el personal del establecimiento que genere la obligación.

2) La Cámara o Centro Industrial y la Organización gremial con jurisdicción en cada partido procederán en forma conjunta a la apertura de una cuenta especial en la sucursal del Banco de la Nación Argentina local, la cual podrá ser sustituida por otra entidad bancaria con el acuerdo de ambas partes y la conformidad previa de FIPPBA. En caso que dicho cambio fuere por cualquier motivo necesario. Cada entidad bancaria local será la receptora de la totalidad de los depósitos correspondientes a los establecimientos de los respectivos partidos. Incluidos los que provengan, no solo de los aportes mensuales, sino también los correspondientes a los cobros de los deudores morosos tanto por vía judicial como extrajudicial. La entidad bancaria deberá dividir lo recaudado en partes iguales, previa deducción del porcentual para gastos de administración que se acuerden

con ella, depositando la mitad en la cuenta corriente que la organización gremial abrirá en la misma sucursal y el ochenta y cinco por ciento (85%) de la otra mitad en la cuenta que también abrirá la organización empresarial local, debiendo transferir a dicho banco el quince por ciento (15%) restante a la cuenta que abrirá la FIPPBA, en la sucursal bancaria que elige al efecto. Las boletas serán por quintuplicado y de así poderse acordar, el banco las entregará, mes por mes a cada organización zonal. Las boletas depositantes, enviando además un ejemplar a FIPPBA.

3) Las Cámaras o Centros Industriales y las Organizaciones gremiales podrán 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 o aún el total del aporte, incluso judicialmente, quedando convenido que solo 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 en cualquier otra forma.

4) Las Organizaciones empresariales y gremiales, comenzarán a cumplir con los objetivos para los cuales fue creado el presente fondo, a partir de la percepción de la tercera cuota, ya que las dos primeras, serán utilizadas a efectos de establecer las estructuras no administrativas que correspondan para tal fin, debiendo ambas partes por igual afrontar la emisión y traslado de las boletas, y cualquier otro gasto y/o trámite en beneficio común.

5) En las zonas donde no existiera organización Sindical y/o Industrial representativa de un sector, o no cuenten con la Personería Jurídica requerida, la cuenta principal debe ser abierta entre FIPPBA y FOEPA. Estas serán las destinatarias y adjudicatarias definitivas de los fondos recaudados, mientras no se constituyan las organizaciones locales y/u obtengan la Personería exigida en este convenio. En caso de que una de las organizaciones (Empresaria u Obrera) existiere, faltando, o no estando en condiciones la otra, la cuenta se integrara entre la organización habilitada y FIPPBA o FOEPA, en representación de la inexistente o inhábil según sea el caso, resultando los titulares de la cuenta adjudicatarios definitivos de los fondos originariamente

destinados a la organización local, mientras no se constituya y/o legitime mediante la obtención de la Personería exigida la entidad faltante o inhábil. De igual modo se conviene que, de existir diferendo entre dos o más organizaciones que pretendan tener derecho a la representación local del sector, será la entidad madre correspondiente (FIPPBA o FOEPA según el caso) la que abrirá la cuenta junto con la otra parte y resultará adjudicataria de los fondos destinados originariamente a la entidad local hasta que se dilucide definitivamente la cuestión. En los casos en que FIPPBA y/o FOEPA resulten adjudicatarios de los depósitos de determinadas zonas, las mismas deberán 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.

6) Los Centros y organizaciones empresariales locales representativos del sector deberán ceder de las sumas netas que perciban en virtud de este fondo, un porcentaje del quince por ciento (15%) a

las entidades regionales intermedias representativas, si las hubiere, para contribuir a que estas, puedan implementar también acciones para el logro de los objetivos previstos en este artículo.

7) Las partes firmantes del presente quedan facultadas para establecer las demás condiciones a las que deberá adecuarse el presente aporte y dictar las reglamentaciones que fueran necesarias.

ARTÍCULO 46:

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 salario vital mínimo y este superara el salario de una categoría de este convenio, la misma deberá recomponerse con igual incidencia porcentual del aumento que se estableciera.

ARTÍCULO 47: COMIENZO DE VIGENCIA.

La presente convención comenzará a regir a partir de su homologación, por la autoridad administrativa y competente.

Revista

EL GREMIO PANADERO

