



## **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 478/06**



### **S.O.I.P.A.T.**

Sindicato de Obreros de la Industria del Pan de Tucumán  
Chile N° 49 - Tel.: (0381) 430 9321 - San Miguel de Tucumán  
Personería Gremial y Jurídica N° 690

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 04 días de abril de 2006, en el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL - DIRECCION NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO, a las 11:00 horas ante mí, Lic. Luis BERMUDEZ, Secretario de Conciliación del Departamento Relaciones Laborales Nº 2, comparecen en representación de la FEDERACION ARGENTINA UNION PERSONAL DE PANADEDRIAS y AFINES, los señores Miguel Ángel RODRIGUEZ (MI 5.148.529), Héctor MEDINA (MI 5.833.224), Enrique DURAN (MI 6.260.360), Ángel Mario GARCIA (MI 6.069.298), José Luís SANCHEZ (MI 18.324.873) todos en calidad de miembros paritarios y Andrea MERELE (MI 22.801.884) en calidad de integrante del Consejo Directivo, Rubén AGUIAR (MI 7.609.703) en calidad de asesor, y con el patrocinio letrado del Dr. Fabián MAIDANA (Tº 78 Fº 826 CPACF), por una parte y por otra parte y en representación de la FEDERACION ARGENTINA DE LA INDUSTRIA DEL PAN Y AFINES, los señores Luís BENITO (MI 93.326.711), Antonio DI COSTANZO (MI 8.529.599), Rubén Natalio SALVIO (MI 6.188.881), Juan ELISSECHE (MI 4.588.045), Dr. Armando NATALE (MI 8.576.408), todos en calidad de miembros paritarios, asistidos por el Dr. Pedro A. PRADO (Tº 21 Fº 1.000 CPACF).

Declarado abierto el acto por el funcionario actuante, las partes en forma conjunta manifiestan que han llegado a un acuerdo consensuado para la renovación del CCT Nº 62/75 que comprende aproximadamente a 45.000 trabajadores, el cual presentan en 28 fojas, constituyendo los folios 239/266 manifestando que reconocen como propias las firmas allí insertas, de conformidad con todo su contenido, y solicitando la pertinente y pronta homologación.

Oído todo lo que fue, el funcionario actuante, informa a las partes que se elevará el presente a la superioridad para que se expida sobre la homologación solicitada. No siendo para más, a las 13:40 horas, el actuante da por finalizado el acto, firmando ambos sectores en ratificación de todo lo expuesto, para constancia previa lectura ante mí como actuante. CONSTE.

# Convenio Colectivo de Trabajo Nro 478/06

## **ARTÍCULO 1: PARTES**

Son partes intervinientes en la presente Convención Colectiva de Trabajo: Federación Argentina Unión Personal Panaderías y Afines (F.A.U.P.P.A) asociación civil de segundo grado con domicilio legal en calle Moreno N° 3392 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, con Personería Gremial N° 331 del Ministerio de Trabajo de la Nación y la Federación Argentina de la Industria del Pan y Afines (F.A.I.P.A.) con Personería Jurídica N° 5308 – C – 1969, con domicilio en Bernardo de Irigoyen N° 1527, Piso 1º, Departamento 1 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Ambas entidades conforme a lo dispuesto en sus respectivos estatutos, reúnen la capacidad representativa legal tanto de empleadores como de trabajadores.

## **ARTÍCULO 2: VIGENCIA**

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

## **ARTÍCULO 3: AMBITO DE APLICACION**

La presente convención tendrá su ámbito de aplicación en todo el territorio de la Provincia de Tucumán. Las disposiciones legales que integran el derecho de trabajo, y en especial la Ley de Contrato de Trabajo N° 20744 (t.o.) serán de aplicación dentro de la extensión a que se refiere este artículo sin perjuicio de las disposiciones de carácter local.

## **ARTÍCULO 4: PERSONAL COMPRENDIDO**

Comprende a todo el personal de los establecimientos, fábricas, supermercados, cooperativas, plantas industriales que por su naturaleza estén afectados a la elaboración, venta, distribución, reventa, administración y toda actividad inherente a la elaboración del pan en todas sus formas, tipos y cortes, pan inglés, lactal, hamburguesas, pebetes, grisines, bizcochos de panadería, galletas, media lunas de grasa, pan de grasa, tortas negras, etc, y cuantas otras variedades existieren, ya sea con harina blanca y con harina integral.

## **ARTÍCULO 5: REGIMEN DE REEMPLAZOS Y VACANTES**

Los empleadores comprendidos en el ámbito de aplicación de esta convención, deberán procurar solicitar los obreros que necesiten, tanto efectivos como eventuales y/o supletorios, a la Bolsa de Trabajo Sindical que existiera. El Sindicato Obrero de la Industria del Pan de Tucumán, deberá contratar un seguro de accidente de trabajo para todos sus obreros comprendidos en la Bolsa de Trabajo Sindical, remitiendo al Centro de Industriales Panaderos de Tucumán la nómina de asegurados. Los empleadores podrán negarse a proporcionar tareas a los trabajadores eventuales que no acrediten estar cubiertos por el seguro referido precedentemente, asimismo, también podrán negarse a proporcionar tareas a los trabajadores eventuales que se presenten sin equipo de trabajo, carnet de sanidad actualizado, número de póliza de seguro y boleta de la Bolsa Sindical.

## **ARTÍCULO 6: ESTABILIZACIÓN Y EFECTIVIDAD DE LAS PLAZAS**

En caso de que el empleador estime necesario cubrir plazas estables vacantes, las mismas deberán ser cubiertas en la forma establecida en el artículo anterior. En caso de que se requiera temporariamente mayor cantidad de personal y éste no pudiera ser cubierto por la Bolsa de Trabajo Sindical, los empleadores podrán recurrir a la contratación directa, por su cuenta, con la condición de invitarlos a afiliarse a la organización signataria de la presente convención.

## **ARTÍCULO 7: JUBILACIONES**

Cuando el trabajador con relación de dependencia, reuniere los requisitos para obtener la jubilación ordinaria, el empleador deberá preavisarlo de acuerdo a la legislación vigente e intimarlo a iniciar los trámites pertinentes, extendiéndole, a tales efectos, la certificación de servicio y cuanta documentación sea menester. A partir de allí el empleador deberá mantener su relación laboral con el trabajador hasta que la caja u organismo competente le otorgue el beneficio por un plazo máximo de un año. Concedido el beneficio o vencido dicho plazo, el vínculo laboral quedará extinguido sin obligación del empleador de indemnizar por antigüedad ni por ningún otro concepto. La intimación referida en el primer párrafo implicará la notificación del preaviso establecido por la Ley de Contrato de Trabajo, cuyo plazo se considerará comprendido dentro del término durante el cual el empleador deberá mantener relación de trabajo.

## **ARTÍCULO 8: ESCALAFON POR ANTIGUEDAD**

Los trabajadores comprendidos en la presente convención gozarán de una “bonificación por antigüedad” de acuerdo a la siguiente escala: a) de uno a cinco años el 0,90% por cada año de servicio, b) de cinco a quince años el 1,75% por cada año de servicio, y c) de quince años en adelante el 2,15% por cada año de servicio. Dicho porcentual será tomado de acuerdo a la categoría que revista el trabajador y se abonará en la misma forma y en los plazos de pago de las remuneraciones mensuales. Para el goce de esta bonificación se computará el tiempo efectivamente trabajado.

## **ARTÍCULO 9: LICENCIAS ORDINARIAS**

Las licencias anuales para todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio se regirán por las disposiciones de la Ley 20744 (t.o.), salvo en la cantidad de días de licencia, acordándose al respecto lo siguiente: a) de uno a cinco años un día más de los catorce que otorga la ley ya referida, b) Las demás licencias de veintiún días corridos y de treinta y cinco días corridos se incrementarán en dos días.

## **ARTÍCULO 10: DIA DEL GREMIO**

El día del obrero panadero y demás personal comprendido en la presente convención, se celebrará en toda la Provincia el día 4 de Agosto de cada año. En el día del obrero panadero el trabajo será optativo para el empleador y los trabajadores percibirán el salario simple con más una suma adicional equivalente a otro salario simple. En caso de optar el empleador como día no laborable, el jornal será pagado igualmente al trabajador.

## **ARTÍCULO 11: ACCIDENTES DE TRABAJO**

En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el trabajador tendrá derecho a la percepción íntegra de sus haberes desde el primer día de ocurrido el hecho, como si no hubiere interrupción de la prestación de servicio. El trabajador, por sí o por intermedio de cualquier persona (familiar o no), deberá comunicar a su empleador, el accidente o enfermedad que lo afecte dentro las veinticuatro (24) horas, por medio fehaciente. En los casos de accidente de trabajo, la empresa está obligada a prestar, gratuitamente asistencia médica y farmacológica al trabajador hasta que se encuentre en condiciones de reintegrarse, fallezca o se declare su incapacidad. El trabajador tendrá derecho a percibir cualquier aumento salarial que se produzca durante su convalecencia.

Para los casos de enfermedad inculpable, rigen las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo, percibiendo normal y habitualmente sus remuneraciones. El trabajador que por prescripción médica debidamente comprobada por el empleador debiera cambiar de tareas, será destinado a una función que contemple su impedimento, lo que subsistirá mientras duren las causas que originaron el mismo.

## **ARTÍCULO 12: VESTIMENTA Y ÚTILES DE LABOR**

Los empleadores proveerán al personal afectado a la elaboración, de dos (2) equipos por año, todo de color blanco, compuesto de las siguientes prendas: pantalón, blusa media manga, delantal, gorra y dos (2) pares de zapatillas o alpargatas por equipo. Los empleadores proveerán a los repartidores de un equipo para los días de lluvia, compuesto de capa y botas de goma u otro material impermeable, además del equipo reglamentario que consistirá en lo siguiente: pantalón, chaqueta manga largas, gorro, delantal y un (1) par de zapatillas por equipo. A los empleados dependientes, dos guardapolvos por año, gorro, guantes y todo cuanto exigieren las disposiciones bromatológicas y de higiene y seguridad del trabajo. Al resto del personal, los equipos adecuados para el desempeño de sus tareas. La entrega de los equipos mencionados, deberá efectuarse en el primer mes de cada semestre del año, debiendo el trabajador firmar el recibo correspondiente por cada entrega, dejándose constancia que la totalidad de los equipos y útiles de trabajo que se le hayan entregado durante el año calendario en que ocurrió el distracto.

## **ARTÍCULO 13: HERRAMIENTAS DE TRABAJO**

Los industriales entregarán a sus obreros o empleados afectados a la actividad, las herramientas y útiles de labor para su desempeño, en perfectas condiciones operativas, además de guantes de amianto para el personal de las tareas de cocción.

## **ARTÍCULO 14: DESARROLLO DE TAREAS Y JORNADAS**

Las tareas del personal afectado a la elaboración serán continuas y en una etapa, según la modalidad de jornada laboral que se adopte. La jornada de trabajo tendrá un máximo de siete (7) horas de trabajo continuo, en cuyo transcurso las tareas serán diversificadas, y, en ningún caso, se podrá destinar al personal de producción en tareas de limpieza o mantenimiento propias del personal destinado al efecto, dicho personal sólo estará obligado al acondicionamiento y aseo de las máquinas y útiles de trabajo que haya empleado en el desempeño de sus tareas. En dicha diversificación de tareas quedan

comprendidas todas las especialidades mencionadas en el artículo 9 cuarto de este convenio. El personal de comercialización, repartidores, cajeros y administrativos, cumplirán una jornada de ocho (8) horas diarias, continuas o discontinuas, dentro de lo prescrito en la Ley de Contrato de Trabajo y Ley 11544.

#### **ARTÍCULO 15: CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO – FUERZA MAYOR – IMPREVISTOS INIMPUTABLES**

En casos de imprevistos de fuerza mayor no imputables al empleador, rotura de máquinas o desperfectos en la fuerza motriz y ante la dificultad de superar la falla, se elaborará la producción habitual. Si para cumplimentar el cupo de producción habitual del establecimiento, el trabajador tuviere que exceder su jornada de siete horas de labor que tiene asignadas, el empleador le compensará con el pago de horas extras o suplementarias, las que excedieran del horario habitual. Las horas suplementarias se contabilizarán al término de la jornada de siete horas, partiendo del horario habitual de iniciación de tareas.

En los supuestos de este artículo el empleador también podrá optar por modificar el horario de trabajo del personal, respetando la jornada máxima de siete horas de trabajo.

#### **ARTÍCULO 16: A IGUAL TRABAJO IGUAL SALARIO**

Las remuneraciones se determinarán en base a la tarea que se realizan y se pagarán de acuerdo a la categoría que reviste el trabajador.

#### **ARTÍCULO 17: CATEGORIAS LABORALES**

Las categorías laborales serán las siguientes:

- Maestro Amasador o al Horno
- Primer Oficial Panadero
- Segundo Oficial Panadero
- Oficial Palero
- Palero
- Cajero/ra y Personal Administrativo
- Dependientes
- Empaquetadores/as y Repartidores
- Peón de Patio
- Cadete

#### **DISCRIMINACION DE TAREAS POR CATEGORÍAS:**

- **MAESTRO AMASADOR:**

Amasará todos los productos a elaborar y supervisará todo el desarrollo de las tareas, y será responsable del control de calidad del producto elaborado, hasta iniciarse el proceso de cocción de los mismos.

- **MAESTRO AL HORNO:**

Será responsable de la cocción de los productos elaborados, a tal fin ejercerá el control de la temperatura de los hornos, cámaras de fermentación y leudado de los mismos, y todo ello dentro del horario que le correspondiera y en un máximo de siete horas.

- **PRIMER OFICIAL PANADERO:**

Colaborará con el Amasador y será responsable de las tareas que el mismo le encomiende, estando a su cargo, conjuntamente con el resto de la cuadrilla, el acarreo de las materias primas a utilizar en la producción y el movimiento o traslado interno de carros o zorras, hasta el momento de la cocción. Reemplazará al Maestro Amasador en caso de ausencia de éste.

- **SEGUNDO OFICIAL PANADERO:**

Será el colaborador inmediato del primer oficial en todos sus quehaceres y lo suplantarán en caso de ausencia del mismo.

- **OFICIAL PALERO:**

Estibará, dará en pala, y desarrollará sus funciones a la directiva del Maestro.

- **PALERO:**

Cumplirá con su función específica y colaborará con todo lo inherente a la elaboración, dentro de su horario habitual.

- **CAJEROS Y PERSONAL ADMINISTRATIVO:**

Limitarán sus funciones a sus tareas específicas dentro del establecimiento.

- **DEPENDIENTES/AS:**

La primera dependiente/a, atenderá al público, ordenará la exhibición de los productos, reemplazará al cajero/a en caso de emergencia de éste.

- **SEGUNDO DEPENDIENTE/A:**

Atenderá al público y efectuará la limpieza de vitrinas, mostrador y vidrieras, y toda tarea secundaria relacionada con la higiene general de la parte comercial.

- **EMPAQUETADORES/AS Y REPARTIDORES:**

Realizarán sus funciones específicas de sus especialidades, exceptuadas las de elaboración.

- **PEON DE PATIO**

Realizará todas las tareas de limpieza dentro del establecimiento de elaboración, baños y vestuarios del personal con relación de dependencia.

- **CADETE:**

Realizará entrega de productos, pedidos, correspondencia, facturas, remitos y toda otra diligencia y/o tarea que le sea encomendada por el empleador.

Cabe aclarar con respecto al trabajo de menores, que sus tareas se regirán por las leyes y normativas vigentes, como así, que los menores de quince años no podrán realizar tareas de producción ni permanecer en lugares que resulten riesgosos para su seguridad física.

## **ARTÍCULO 18: DESCANSO SEMANAL**

Será regido por la Ley 11544 y sus decretos reglamentarios y la Ley 20744 (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.

### **ARTÍCULO 19: SALARIO POR TRABAJO EVENTUAL**

En los salarios por trabajo eventual se deja establecido que están incluidos en ellos los siguientes beneficios sociales: descanso semanal, parte proporcional del aguinaldo y vacaciones y otros beneficios legales correspondiente a su categoría comprendidos en esta convención, todo lo cual se determina y fija, de común acuerdo, tomando el salario básico de cada categoría, dividiéndolo por veinticinco (25) y aplicándosele sobre el resultado del mismo, veinticinco por ciento (25%) más, de todos los conceptos y beneficios precedentemente mencionados.

### **ARTÍCULO 20: ASIGNACIONES FAMILIARES**

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

### **ARTÍCULO 21: SUBSIDIO POR FALLECIMIENTO DE FAMILIAR DIRECTO**

El empleador entregará un subsidio equivalente al veinte por ciento (20%) del salario básico por fallecimiento de un familiar directo (titular, esposa e hijos), el que deberá ser entregado al trabajador dentro de las veinticuatro (24) horas de producido el deceso. Cuando en un establecimiento trabajen más de un familiar directo, la bonificación la percibirá sólo uno de ellos.

### **ARTÍCULO 22: SUBSIDIO POR SERVICIO MILITAR**

Todo obrero o empleado comprendido en el presente convenio, que preste servicio militar obligatorio, percibirá el veinticinco por ciento (25%) del sueldo en concepto de gratificación mensual no remunerativa mientras se encuentre bajo bandera cumpliendo el período legal de su incorporación y sin cargo.

### **ARTÍCULO 23: SEGURO DE VIDA**

Se aplicarán las disposiciones legales vigentes sobre seguro de vida obligatorio.

### **ARTÍCULO 24: BENEFICIOS SOCIALES**

**LICENCIAS ORDINARIAS:** Las licencias anuales para todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio se regirán por las disposiciones de la Ley 20744 (t.o.), salvo en la cantidad de días de licencia, acordándose al respecto lo siguiente: a) De uno a cinco años un día más de los catorce que otorga la ley ya referida, b) 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**

a) **POR MATRIMONIO:** La patronal otorgará al personal comprendido en el presente convenio, que sea efectivo, y contraiga enlace, una licencia especial de diez (10) días corridos con goce de sueldo, conforme la Ley de Contrato de Trabajo 20744 (t.o.).

b) **POR MATERNIDAD:** Al respecto rige para el personal femenino comprendido en este convenio, las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo.

c) **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 20744 (t.o.).



d) **POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES:** En caso de fallecimiento de familiares: padre, madre, hijo, cónyuge y/o hermanos alimentarios a su cargo, la patronal otorgará al personal comprendido en el presente convenio, una licencia extraordinaria de tres (3) días corridos con goce de sueldo.

#### **ARTÍCULO 25: LICENCIAS SIN SUELDO**

Los trabajadores con más de tres (3) años de antigüedad podrán solicitar licencia sin goce de sueldo, por un término no inferior a treinta (30) días, ni mayor a los noventa (90) días, cada tres años. Limitándose ese derecho a un solo trabajador de cada empresa por año, debiendo en todos los casos, reintegrarse a sus tareas habituales al cumplirse el período autorizado. El trabajador efectivo podrá solicitar por razones particulares atendibles un (1) día de licencia sin goce de haberes, en este supuesto el empleador podrá suplir esa inasistencia aplicando el artículo 5 del presente convenio.

#### **ARTÍCULO 26: PROVISION DE PAN**

Los empleadores proveerán a todo el personal comprendido en el presente convenio, de cualquier categoría, sean efectivos o eventuales, de un (1) kilogramo de pan diario de primera calida. Lo mismo regirá para los días de descanso, enfermedad, vacaciones y accidentes. Se entregará sobre mostrador a la finalización de la tarea. Esta obligación configura una donación del empleador a su trabajador, de manera que no integra la remuneración del mismo. Su incumplimiento no dará derecho al trabajador a reclamar una indemnización sustitutiva de la misma. El derecho del trabajador es exigir la entrega del kilogramo de pan caduca a los cinco (5) días, por lo que la omisión de su reclamo, dentro del plazo señalado, produce la pérdida del derecho.

#### **ARTÍCULO 27: PAUSA DESAYUNO O MERIENDA**

Todo el personal ocupado en relación de dependencia y los trabajadores eventuales dentro del establecimiento, gozarán de quince (15) minutos para su respectivo desayuno o merienda quedando a cargo del empleador la obligación de suministrar los elementos necesarios para tales fines.

#### **ARTÍCULO 28: ADELANTOS DE SUELDOS**

El empleador adelantará al personal que lo solicite, de cualquier categoría, hasta un cincuenta por ciento (50%) de su salario mensual.

#### **ARTÍCULO 29: PERSONAL EXTRANJERO**

Ningún establecimiento de la actividad, obligado a esta convención, podrá ocupar personal extranjero que no tenga debidamente acreditado su radicación legal en el país.

#### **ARTÍCULO 30: HIGIENE – VESTUARIOS BAÑOS Y DUCHAS**

En todos los establecimientos deberá contarse con cuartos de baño provistos de la necesaria instalación de agua caliente y fría, con paredes azulejadas o cubiertas de material similar hasta una altura de un metro ochenta centímetros (1,80 m.), cuartos de vestir con cofres individuales, luz eléctrica y demás condiciones mínimas indispensables. Los mingitorios y water clood deberán estar separados de los cuartos de baño.

### **ARTÍCULO 31: INSALUBRIDAD**

Los empleadores deberán garantizar la indemnidad psicofísica del trabajador, observando todas las obligaciones que en materia de higiene y seguridad del trabajo impone la legislación vigente.

### **ARTÍCULO 32: HIGIENE Y SEGURIDAD – EXAMEN PREOCUPACIONAL**

A partir de la vigencia del presente convenio, todos los empleadores de la actividad, sin excepción, deberán adecuar en un plazo razonable, sus instalaciones y lugares de trabajo por la Ley de Higiene y Seguridad en el trabajo. Estarán obligados a efectuar un examen médico preocupacional a los trabajadores, a su ingreso, siendo a su cargo y/o de la ART los gastos que ellos demanden.

### **ARTÍCULO 33: DESCUENTOS POR MERCADERIAS PRODUCIDAS EN EL ESTABLECIMIENTO**

Los empleadores solicitarán a todos sus trabajadores con relación de dependencia, de cualquier categoría, la adquisición de mercaderías y productos que elaboran en el establecimiento que los ocupa, con una reducción del veinte por ciento (20%) del precio al que se expende al público.

### **ARTÍCULO 34: EMPLEADOS DEPENDIENTES**

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 las esposas e hijos menores de 16 años.

### **ARTÍCULO 35: REPARTO**

Los repartidores de pan, proveedores de boca de expendio, sucursales, despachos, etc., que no justifiquen legalmente su independencia del industrial, se considerarán empleados del mismo y estarán sujetos a todas las disposiciones de este Convenio y las leyes respectivas.

### **ARTICULO 36: DELEGADOS GREMIALES**

En cuanto a los Delegados Gremiales, serán de aplicación la Ley 23551 de Asociaciones Sindicales y su reglamentación.

### **ARTÍCULO 37: CUOTA SINDICAL**

Los empleadores retendrán de las remuneraciones totales percibidas mensualmente por cada trabajador, obrero o empleado, en concepto de cuota gremial, el tres por ciento (3%) de dichas remuneraciones. Las sumas retenidas serán depositadas del primero (1º) al quince (15) de cada mes, en las respectivas cuentas bancarias del Sindicato de la Industria del Pan de Tucumán.

### **ARTÍCULO 38: FONDO CONVENCIONAL**

Todo empleador está obligado a realizar el aporte del uno por ciento (1%) de las remuneraciones que abone por todo obrero efectivo que tuviere, en el caso de industriales panaderos que no tengan empleados en relación de dependencia, sino que desarrollen la

actividad con el trabajo de los miembros de la familia, realizarán el aporte como empleados dependientes a los familiares que presten servicios. Así también todo trabajador comprendido en este convenio aportará el uno por ciento (1%) de sus remuneraciones mensuales totales. Los fondos que serán destinados a servicios sociales, culturales, formativos, etc. y deberán ser depositados en una cuenta bancaria abierta a la orden conjunta del Centro de Industriales Panaderos de Tucumán y del Sindicato de la Industria del Pan de Tucumán, cuya administración estará a cargo de una Comisión Mixta integrada por dos (2) representantes de cada una de las entidades signatarias del presente convenio. Dichos representantes serán designados por las respectivas Comisiones Directivas y comunicando fehacientemente a la otra parte signataria de este convenio. El Sindicato Obrero de la Industria del pan de Tucumán, se obliga a controlar y asegurar el pago de estos aportes por parte de todos los trabajadores y empleadores comprendidos en la presente convención colectiva.

#### **ARTÍCULO 39: RETENCIÓN DEL PRIMER AUMENTO**

Los empleadores retendrán a todo el personal comprendido en este convenio, un equivalente del veinte por ciento (20%) de cualquier aumento otorgado en el mes de la firma de esta convención colectiva. Esta retención se efectuará en dos cuotas equivalentes al diez por ciento (10%) del aumento, cada una, en el primer y segundo mes de otorgado el mismo, y será percibida por el Sindicato de la Industria del Pan de Tucumán, a cuyo efecto se practicará el correspondiente depósito en la cuenta bancaria del mismo.

#### **ARTÍCULO 40: COBRO POR VÍA EJECUTIVA**

Los juicios que se promuevan por la falta de pago de los aportes 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 26642.

#### **ARTÍCULO 41: SANCIONES POR VIOLACIÓN DEL CONVENIO**

La violación a las disposiciones del presente convenio, harán pasible al empleador de las sanciones establecidas en la legislación vigente.

#### **ARTÍCULO 42: COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DEL CONVENIO**

Las partes signatarias del presente convenio formarán una comisión Mixta que tendrá a su cargo la elaboración de disposiciones sobre la interpretación y examen de aplicación del presente convenio con alcance general de las cláusulas que contiene y sus resoluciones se incorporarán como parte integrante del mismo, con idénticos efectos obligatorios.

#### **ARTÍCULO 43: COMISIÓN MIXTA**

La Comisión Mixta creada en el artículo anterior estará integrada por tres (3) miembros titulares y dos (2) suplentes por cada parte firmante del convenio, los que serán elegidos por las respectivas Comisiones Directivas y comunicado fehacientemente a la otra parte signataria. La Comisión se reunirá en cada oportunidad que lo solicite cualquiera de las partes, con comunicación fehaciente a la otra, debiéndose poner el tema concreto a tratar.

Sólo podrá sesionar con la presencia de la totalidad de sus miembros y sus decisiones se adoptarán por mayoría de votos.

#### **ARTÍCULO 44: APORTES Y CONTRIBUCIONES**

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

#### **ARTÍCULO 45: TABLA SALARIAL**

Los Salarios establecidos incluyen los incrementos remunerativos y no remunerativos dispuestos por el Poder Ejecutivo Nacional.

Para tener derecho a la suma que se fija como Presentismo y Puntualidad, el trabajador no deberá registrar ninguna inasistencia, justificada o injustificada.

CATEGORÍAS	SUELDO BÁSICO \$	PRESENTISMO Y PUNTUALIDAD \$	CHANGAS JORNAL \$
MAESTRO AMASADOR Y MAESTRO HORNEADOR	1000,00	30,00	50,00
1º Y 2º OFICIAL PANADERO	880,00	30,00	44,00
OFICIAL PALEROS 1º Y 2º	860,00	30,00	43,00
ENCARGADO EXPED. Y REPARTO	860,00	20,00	43,00
REPARTIDOR, EMPAQUETADOR Y CORTADOR DE PAN	860,00	20,00	43,00
CAJERO/A Y ADMINISTRATIVO	860,00	20,00	43,00
DEPENDIENTES 1º Y 2º	840,00	20,00	42,00
PEÓN DE PATIO	830,00	20,00	41,50
CADETE	830,00	20,00	41,50

#### **DEL ESCALAFÓN POR ANTIGÜEDAD (art. 8):**

De 1 a 5 años de antigüedad el 0,90% por cada año de servicio.

De 5 a 15 años de antigüedad el 1,75% por cada año de servicio.

De 15 años de antigüedad en adelante el 2,15% por cada año de servicio.

#### **DEL SUBSIDIO POR FALLECIMIENTO (art. 21):**

Se abonará un subsidio equivalente al 20% del salario básico por fallecimiento de un familiar directo (titular, esposa, e hijos).

#### **DEL DÍA DEL OBRERO PANADERO (art. 10):**

Se celebrará el 4 de agosto de cada año. El trabajo será optativo para el empleador. De prestarse servicios se abonará el salario simple con más una suma de otro salario simple. De optarse como día no laborable el jornal será pagado igualmente al trabajador.

#### **DEL LA CUOTA SINDICAL (art.37):**

Los empleadores retendrán de las remuneraciones totales percibidas mensualmente por cada trabajador, obrero o empleado, el 3% que serán depositadas del 1º al 15 de cada mes en las respectivas cuentas bancarias del Sindicato de la Industria del Pan de Tucumán.



BUENOS AIRES, 12 DIC 2006

VISTO el Expediente N° 1.042.887/01 del Registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y la Ley N° 25.877, y

CONSIDERANDO:

Que se solicita la homologación del proyecto de Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre la FEDERACIÓN ARGENTINA UNIÓN PERSONAL DE PANADERÍAS Y AFINES (F.A.U.P.P.A.) por el sector sindical y la FEDERACIÓN ARGENTINA DE LA INDUSTRIA DEL PAN Y AFINES (F.A.I.P.A.) por la parte empleadora, el que consta a fojas 239/266 del Expediente N° 1.042.887/01 y ha sido debidamente ratificado a foja 267 de las mismas actuaciones.

Que corresponde señalar que mediante Disposición Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo N° 9, de fecha 18 de junio de 2003, cuya copia fiel luce a fojas 100/102 del sub examine, se declaró constituida la Comisión Negociadora para la renovación del Convenio Colectivo de Trabajo N° 62/75, la que estaba integrada por las partes citadas en el párrafo precedente.

Que en consecuencia, mediante el proyecto cuya homologación se pretende, se renueva el ultraactivo Convenio Colectivo de Trabajo N° 62/75.

Que debe tenerse en consideración que ocurrida la desafiliación de una entidad de primer grado de la de segundo grado, esta última pierde la capacidad representativa respecto de la zona de actuación que detenta la primera; en consecuencia deberá tenerse presente lo expuesto con relación a la SOCIEDAD DE OBREROS PANADEROS DE CORDOBA CAPITAL Y ZONA DE ACTUACIÓN – Personería Gremial N° 1497 y al SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS PANADEROS DE MAR DEL PLATA – ZONA ATLÁNTICA – Personería Gremial N° 1288.

Que conforme lo expuesto y de acuerdo a las constancias de las actuaciones en las que se dicta la presente corresponde señalar que las partes han



*Ministerio de Trabajo,  
Empleo y Seguridad Social*

9 28 11

acreditado la representatividad invocada en autos y se ha corroborado la legitimidad conjunta de las mismas para celebrar el proyecto de Convenio Colectivo de Trabajo cuya homologación se solicita.

Que asimismo y en lo que al articulado del proyecto se refiere, debe ponerse de relieve que diversas cláusulas del mismo resultan de similar tenor a las contenidas en el Convenio Colectivo de Trabajo N° 62/75, plexo convencional que se pretende renovar y que se encuentra vigente por ultraactividad.

Que aclarado el extremo precedente, con relación al ámbito personal de aplicación del Convenio Colectivo de Trabajo cuya homologación se solicita, se establece de conformidad con lo expresamente acordado por sus celebrantes en el artículo 4 del mismo.

Que en relación al contenido del artículo 21 del Convenio Colectivo de Trabajo de marras, es menester señalar que la previsión relativa a que los aportes y contribuciones con destino a la Obra Social deberán calcularse sobre un monto equivalente al del Salario Mínimo, Vital y Móvil mensual cuando el ingreso del trabajador resulte inferior al mismo, se homologa en relación a los trabajadores que no cumplan jornada de trabajo a tiempo completo.

Que las contribuciones fijadas en los artículos 35 y 47 a cargo de las empresas, comprendidas en el ámbito de aplicación del CCT bajo análisis, en favor de la Cámara patronal celebrante y/o de las entidades empresarias regionales o zonales reconocidas y afiliadas a la misma, no resulta comprendida dentro del alcance de la homologación que se dicta por la presente ya que su contenido se enmarca en la órbita del derecho privado y resulta ajeno a las previsiones del derecho colectivo de trabajo.

Que en virtud de lo expuesto precedentemente, las sumas correspondientes a las contribuciones de los empleadores a favor de la Asociación Sindical firmante deberán depositarse en cuenta bancaria individualizada a tal efecto.

Que respecto a su ámbito territorial, el mismo resultará de aplicación en todo el Territorio Nacional con expresa exclusión del reconocido a la SOCIEDAD DE





OBREROS PANADEROS DE CORDOBA CAPITAL Y ZONA DE ACTUACIÓN - bajo Personería Gremial N° 1497 y del SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS PANADEROS DE MAR DEL PLATA – ZONA ATLÁNTICA – Personería Gremial N° 1288, ello de acuerdo con lo señalado en el cuarto párrafo del presente.

Que en definitiva se ajusta el ámbito personal y territorial de aplicación del proyecto, al que conjuntamente poseen, conforme su pertinente Personería Gremial y representatividad, respectivamente, la entidad sindical y la entidad empleadora.

Que en cuanto a su ámbito temporal, se fija su vigencia por el término de VEINTICUATRO (24) meses, contados a partir del primer día siguiente a la fecha de homologación, conforme lo expresamente pactado por sus celebrantes en el artículo 2 del mismo.

Que una vez dictado el presente acto administrativo homologando el Convenio Colectivo de Trabajo alcanzado, deberá tomar intervención la Dirección de Regulaciones del Trabajo dependiente de la SECRETARÍA DE TRABAJO, para que en orden a sus competencias determine si se encuentran dadas las condiciones y si corresponde la elaboración del pertinente Proyecto de Base Promedio y Tope Indemnizatorio, a fin de dar cumplimiento a lo prescrito en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, que impone a este MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL la obligación de fijar los promedios de las remuneraciones y el tope indemnizatorio al cálculo de la indemnización que le corresponde a los trabajadores en caso de extinción injustificada del contrato de trabajo.

Que la Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo de este Ministerio ha tomado la intervención que le compete.

Que se encuentra acreditado en autos el cumplimiento de los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

Que por lo expuesto corresponde dictar el pertinente acto administrativo de conformidad con los antecedentes mencionados.



*Ministerio de Trabajo,  
Empleo y Seguridad Social*

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 900/95.

Por ello,

#### LA SECRETARIA DE TRABAJO

#### RESUELVE:

ARTICULO 1º.- Declárese homologado, en los términos y con los alcances señalados en los considerandos del presente, el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre la FEDERACIÓN ARGENTINA UNIÓN PERSONAL DE PANADERÍAS Y AFINES (F.A.U.P.P.A.) por el sector sindical y la FEDERACIÓN ARGENTINA DE LA INDUSTRIA DEL PAN Y AFINES (F.A.I.P.A.) por la parte empleadora, el que consta a fojas 239/266 del Expediente N° 1.042.887/01.

ARTICULO 2º.- Regístrese la presente Resolución en el Departamento Despacho de la Dirección de Despacho, Mesa de Entradas y Archivo dependiente de la SUBSECRETARIA DE COORDINACIÓN.- Cumplido pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el Convenio Colectivo de Trabajo obrante a fojas 239/266 del Expediente N° 1.042.887/01, el que renueva el Convenio Colectivo de Trabajo 62/75.

ARTICULO 3º.- Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

ARTÍCULO 4º.- Gírese al Departamento de Relaciones Laborales N° 2 para la notificación a las partes signatarias, posteriormente remítanse a la Dirección de Regulaciones del Trabajo dependiente de la SECRETARÍA DE TRABAJO, a fin de determinar si se encuentran dadas las condiciones y si corresponde elaborar el pertinente proyecto de Base Promedio y Tope Indemnizatorio, de conformidad a lo establecido en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

ARTICULO 5º.- Hágase saber que en el supuesto que este MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL no efectúe la publicación gratuita del

38





*Ministerio de Trabajo,  
Empleo y Seguridad Social*

Convenio Colectivo de Trabajo y de esta Resolución, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el artículo 5 de la Ley N° 14.250 (t.o.2004).

ARTICULO 6º.- Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

RESOLUCIÓN S.T. N° 9 28

DR. NOEMI RIAL  
SECRETARIA DE TRABAJO