

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO: ACTIVIDAD REPOSTERÍA Y AFINES

LUGAR Y FECHA DE CELEBRACIÓN: Ciudad de Mar del Plata, Partido de General Pueyrredón, Provincia de Buenos Aires, en la Delegación Regional del Ministerio de Trabajo, a los 2 días de Enero de 1991. -

PARTES INTERVINIENTES: en la Ciudad de Mar del Plata, Partido de General Pueyrredón de la Provincia de Buenos Aires, a los dos días de Enero de 1991, se reúnen en la Delegación Regional del Ministerio de Trabajo de la Nación y ante la actuante LUCÍA B. ARGENTIERI, en su carácter de Presidente de la Comisión Paritaria, los representantes de los Sectores Empresarios y Gremial, designados por DISPOSICIÓN D.M.D.P. N° 200/90, Señores: BERTRAND, Jaime, NAVEIRO, Jorge, OROFINO, Néstor, ARJONES, Rogelio, JORGENSEN, Máximo y OCHOA, Roberto por el Sector Empresario, y los Señores: ORSI, Luis W., GARCÍA, Eutiquio E., ROJAS, Héctor O., ARELLANO, Hugo B., y BARRERA, Luis, por el Sector Sindical, quienes en conjunto vienen a suscribir y ratificar el TEXTO ORDENADO de la Convención Colectiva de Trabajo para la ACTIVIDAD REPOSTERÍA Y ESTABLECIMIENTOS AFINES, según constancias obrantes en el Expte. N° 63279/88 y conforme a las disposiciones legales en vigencia, solicitan la HOMOLOGACIÓN respectiva.-

ZONA DE APLICACIÓN: la presente Convención Colectiva de Trabajo regirá en los Partidos de: General Pueyrredón, General Alvarado, Balcarce, Mar Chiquita, General Madariaga, Maipú, Necochea, General Lavalle, Ayacucho, San Cayetano, Azul, Lobería, Olavarría, Tandil, Tres Arroyos, Partido de la Costa, Pinamar y Villa Gesell; de la Provincia de Buenos Aires y podrá ser tenida en consideración su aplicación, según la profesionalidad del Trabajador en Zonas donde no exista Convención Específica.-

ACTIVIDAD Y PERSONAL COMPRENDIDO: la presente Convención Colectiva de Trabajo es aplicable a la Actividad de los Establecimientos que elaboren y/o vendan: REPOSTERÍA EN GENERAL en todos sus tipos en las Panificadoras y/o Panaderías, Sandwicherías, Pastelerías, Facturerías, Churrerías, Casas de Empanadas, discos de masa Fresca, pastas y productos semiperecederos, Dietéticos, Semipreparados, Instantáneos y de productos para confiterías, para aperitivos, para servicios alimenticios y/o establecimientos y/o productos similares; Y a todos los Trabajadores de ambos sexos que presten servicios en los Establecimientos precedentemente nombrados en general, según las CATEGORÍAS LABORALES comprendidas en este CONVENIO y la ACTIVIDAD involucrada en los ESTATUTOS DEL S.T.A.R.P. y H. en su Personería Gremial N° 672. -

CANTIDAD DE BENEFICIARIOS: aproximadamente tres mil (3.000) Trabajadores.-

CAPÍTULO I

ART. 1°: PARTES INTERVINIENTES: el Sindicato Trabajadores Alfajoreros, Reposteros, Pizzeros y Heladeros – S.T.A.R.P. y H. – con PERSONERÍA GREMIAL de Primer Grado N° 672, y con sede central en Mar del Plata, y los Empresarios Representantes por la Actividad Repostera en General de los establecimientos que elaboran y/o venden en las Panificadoras y/o Panaderías, Confiterías, Sandwicherías, Pastelerías, Facturerías, Churrerías, Casas de Empanadas, discos de masa fresca, pastas y productos semiperecederos, dietéticos, semipreparados, instantáneos y de productos para confiterías, para aperitivos, para servicios alimenticios y/o establecimientos y/o productos similares, comprendidos en la zona de aplicación.-

CAPÍTULO II

ART. 2°: PERIODO DE VIGENCIA: la presente Convención Colectiva de Trabajo regirá en lo que respecta a sus cláusulas de condiciones generales de trabajo por veinticuatro desde el 01/01/1991 al 31/12/1992, y si dentro de los treinta (30) días previos a su vencimiento no fuera denunciado por alguna de las partes, se renovará automáticamente por periodos iguales.-

LA VIGENCIA DE LA ESCALA DE SUELDOS se consigna en el ANEXO respectivo N° 1

ART. 3ª: ZONA DE APLICACIÓN: la presente Convención Colectiva de Trabajo regirá en los Partidos de: General Pueyrredón, General Alvarado, Balcarce, Mar Chiquita, General Madariaga, Maipú, Necochea, General Lavalle, Ayacucho, San Cayetano, Azul, Lobería, Olavarría, Tandil, Tres Arroyos, Partido de la Costa, Pinamar y Villa Gesell; de la Provincia de Buenos Aires y podrá ser tenida en consideración su aplicación, según la profesionalidad del Trabajador en Zonas donde no exista Convención Específica.-

ART. 4ª: PERSONAL COMPRENDIDO: todos los Trabajadores de ambos sexos que presten servicios en los Establecimientos precedentemente nombrados en general, según las CATEGORÍAS LABORALES comprendidas en este CONVENIO y la ACTIVIDAD involucrada en los ESTATUTOS DEL S.T.A.R.P. y H. en su Personería Gremial N° 672. -

CAPÍTULO III: CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

DISCRIMINACIÓN DE CATEGORÍAS LABORALES Y DE TAREAS:

ART. 5ª: TAREAS ESPECIALES: se considerarán tareas especiales las realizadas por los Trabajadores de Categoría Oficial en: Bombonería, Chocolatería, Repostería, Cocina u Hornallas, Licorería, Helados y tareas no idóneas, siempre que éstas se realicen en forma artesanal y permanente, y los Oficiales que las realicen serán considerados Oficial especializado.-

ART. 6ª: TAREAS VARIAS: el trabajador que realice varias tareas, que cubra distintos puestos en forma permanente, se le asignará la categoría superior de las realizadas.-

- a) El personal de dirección y Encargados, Supervisores, Maestros, Oficiales, no estarán obligados a realizar tareas de limpieza; igual concepto para el personal no idóneo que desempeñe tareas en las mismas categorías.-

ART. 7ª: CATEGORÍAS VARIAS: los puestos, plazas y/o categorías que existan o se crearen y no estén identificadas en el presente Convenio, se atenderá a su similitud de tareas para otorgar al trabajador su categoría, procurando el ascenso del mismo.-

ART. 8ª: ESCALA DE CAPACITACIÓN: todo trabajador mayor de dieciséis (16) años que ingrese sin conocimiento ni práctica a realizar tareas en elaboración y/o ventas, deberá cumplir la escala de capacitación siguiente: **INICIAL:** desde su ingreso hasta el tercer (3º) mes.- **PRÁCTICO:** desde el cuarto (4º) al sexto (6º) mes. **OPERARIO O AUXILIAR:** desde el séptimo (7º) hasta el décimo (10) mes. **CAPACITADO O VENDEDOR:** desde el undécimo (11º) mes en adelante.-

- a) Para las precedentes escalas, el personal temporario acumulará una categoría por cada temporada, sea cual fuera el tiempo trabajado en ella.
- b) Al trabajador inicial sea en elaboración o ventas, le comenzará a regir la precedente escala desde el 1º día de trabajo.-
- c) Las precedentes escalas de capacitación establecidas por este artículo tendrá valor de categoría entre cualquier establecimiento con tareas iguales, para lo cual el interesado deberá presentar certificados de tiempo trabajado con constancia de categoría o tareas realizadas en la empresa que prestó servicios; como mínimo se le reconocerá la categoría de Práctico, si las tareas no fueron iguales en establecimientos similares.-

ART. 9ª: PERSONAL NO IDÓNEO: todo trabajador que realice tareas no especificadas en el presente Convenio, pero que se hallen comprendidas en el quehacer del establecimiento, no podrán en ningún caso percibir sueldos y/o jornales inferiores a las categorías establecidas por éste Convenio, no afectando este artículo beneficios mayores que tengan u obtengan el causante con el empleador respectivo; cualquiera de los casos comprendidos en la categoría de Oficial no idóneo, será considerado Oficial Especializado.-

ART. 10ª: TURNANTE: el trabajador que realice la suplencia de puestos o tareas de distinta categorías en forma permanente será considerado turnante y se le abonará como mínimo el sueldo

correspondiente a la categoría inmediata superior a la propia o la del reemplazado si esta fuese superior.-

ART. 11ª: PEÓN, APRENDIZ Y CADETE: se considerará como tal, al menor que ingrese entre los catorce (14) y los dieciséis (16) años de edad, y realice tareas propias en relación al quehacer; a los veinticuatro meses pasará a la categoría inmediata superior, percibiendo los salarios respectivos según tipo de tareas o establecimientos para el cual fuera incorporado.-

ART. 12ª: MAESTRO: será considerado Maestro, el trabajador idóneo que por sus propios conocimientos y recetas, sea responsable de la elaboración, cualquiera sea la categoría, tipo o amplitud del establecimiento, en la especialidad de: Repostero o Bombonero o Heladero o Cocinero o Licorista o Saladitero o Chocolatero.-

ART. 13ª: SEGUNDO MAESTRO: el trabajador de categoría Oficial que se desempeñe en tareas de: Sandwichero, o Saladitero, o Repostero, o Facturero, o Pizzero, o Rotisero, y secunde al Maestro en forma permanente con responsabilidad de sección y/o los ayudantes a su cargo, será considerado Segundo Maestro; en igual categoría estará el Oficial que reemplace transitoriamente al Maestro.-

ART. 14ª: OFICIAL: se considerará Oficial, al trabajador que realice permanentemente trabajos de base en la sección a la cual pertenece, siendo el responsable del ayudante a su cargo.-

ART. 15ª: OFICIAL HORNERO: se considera como tal, al trabajador responsable de la cocción de mercaderías en todos aquellos hornos que no sean de línea.-

ART. 16ª: MEDIO OFICIAL: será considerado como tal, al trabajador que por su capacidad y/o práctica realice correctamente una o varias tareas, sin estar comprendido en la categoría Oficial.-

ART. 17ª: AYUDANTE: será considerado aquel trabajador que realice tareas con injerencia directa en trabajos varios y/o complementarios en las secciones o en general.-

ART. 18ª: CALIFICADO: será considerado como tal, al trabajador que por su capacidad y/o práctica realice correctamente una o varias tareas en forma permanente, de las comprendidas como básicas en la sección.-

ART. 19ª: CHOFER: será el trabajador que esté a cargo de la conducción del bien de transporte de la empresa. Así mismo colaborará en las tareas de carga y descarga de las mercaderías transportadas. Para estar comprendido en ésta categoría deberá tener habilitado el registro de conductor correspondiente.-

ART. 20ª: SERENO: será el trabajador que esté encargado de la vigilancia nocturna del establecimiento. Estos no harán tarea alguna que estén ligadas directamente a los procesos de elaboración.-

ART. 21ª: INICIAL: se considerará trabajador inicial, al mayor de dieciséis (16) años que ingrese sin conocimiento ni práctica a realizar tareas generales relacionadas con la sección o el establecimiento, e irá ascendiendo según los periodos trabajados y normados en la escala de capacitación respectiva.-

ART. 22ª: PEÓN: será el trabajador mayor de dieciséis (16) años que ingrese al establecimiento sin conocimiento ni práctica y realice trabajos generales de limpieza, mantenimiento de los útiles de trabajo, y traslado de mercaderías.-

ART. 23ª: ENCARGADO Y/O CAPATAZ GENERAL: será considerado como tal aquel que tenga la responsabilidad y/o dirección de las tareas del establecimiento, sea cual fuere la amplitud, tipo o categoría del mismo.-

ART. 24ª: ENCARGADO DE SECCIÓN: será considerado como tal aquel que tenga la responsabilidad y/o dirección de la sección o secciones a su cargo, y sus funciones estarán subordinadas al Encargado General.-

ART. 25ª: SUPERVISORES Y/O ADICIONISTAS: será considerado en tal categoría, el trabajador que realice tareas de supervisión o fiscalización en forma permanente, en una o más secciones a saber: entrada y/o salida de mercaderías; cantidad, calidad y tipo de mercaderías en existencia; empaque y/o expedición y adicionista o facturista de la mercadería que se expendan en los locales y/o salones de venta de la empresa.-

ART. 26ª: SALADITERO - SANDWICHERO: será el trabajador que realice tales tareas en forma permanente y sea responsable de la sección, y del o los ayudantes a su cargo; será equiparado al Oficial Especializado, en aquellos establecimientos en que no exista Maestro.-

ART. 27ª: ENCARGADO O JEFE DE PERSONAL: será considerado como tal, aquel que tenga la responsabilidad de la dirección del personal, comprendido en el establecimiento, bajo la tutela del Encargado General, y percibirá un sueldo equivalente a un cinco por ciento (5%) más que el Encargado de Sección.-

ART. 28ª: CAJERO: será el trabajador responsable de la caja y/o facturación a su cargo, en la venta de mercaderías. Para desempeñarse en ese puesto el trabajador debe contar con estudios elementales básicos. El mismo no será responsable de diferencias en los arqueos de Caja, si no cuenta con los elementos necesarios para su tarea.-

ART. 29ª: CONTROL Y/O RECEPCIONISTA: será el trabajador que realice tareas de control y/o recepción, en forma permanente en secciones o en general, de entrada y salida de clientes, en salones y/o locales de venta, entrada y salida de personal del establecimiento y a grupos de personal que no conformen una sección.-

ART. 30ª: VENDEDOR: será el trabajador que se desempeñe en las tareas de venta de mercaderías al público, cualquiera sea el tipo o amplitud del establecimiento y sus funciones estarán subordinadas al encargado o principal respectivo. El vendedor que realice conjuntamente la tarea enunciada más la de Cajero, percibirá un adicional de un diez por ciento (10%) más sobre la remuneración básica que perciba mensualmente, y en concepto de responsabilidad de caja.-

ART. 31ª: AUXILIAR DE VENTA: será el trabajador que realice tareas ligadas a la venta, empaque, tipificación, ordenamiento y/o colabore en la venta de mercaderías.-

ART. 32ª: ADMINISTRATIVO: se considerará al trabajador responsable por su capacidad en las tareas básicas de administración, sujetas a la dirección general.-

ART. 33ª: AUXILIAR ADMINISTRATIVO Y/O TELEFONISTA: será el trabajador que realice trabajos directos en relación a la administración, bajo la dirección del principal correspondiente.-

ART. 34ª: EVENTUALES: se considerará trabajador eventual, aquel que sea contratado directamente por la Empresa para la satisfacción de servicios y/o tareas extraordinarias y/o transitorias de acuerdo a las exigencias previstas o no de demanda y/o promoción y solo cuando el vínculo comience y termine con la concreción de la tarea, la ejecución del acto o la prestación del servicio. El empleador que pretenda que el Contrato invista esta modalidad tendrá a su cargo la prueba de su aseveración.

- a) El personal comprendido en tales tareas, podrá ser contratado en cualquier momento dentro de las normas y periodos que la legislación tipifica. _
- b) Este personal tendrá todos los beneficios provenientes del Convenio, su categorización laboral y los que le otorga la legislación vigente.-

ART. 35ª: PERSONAL TEMPORARIO: se entiende por personal temporario a aquel que es contratado para trabajar durante los meses que corren desde el 15 de Noviembre de cada año, hasta el 30 de Abril del año subsiguiente. Si trabajase en el periodo que vá del 1º de mayo hasta el 14 de Noviembre y siempre que trabaje noventa (90) días como mínimo, alternados o continuos, será considerado personal efectivo.-

ART. 36ª: GARANTÍA TEMPORARIA: a todo personal temporario que comience sus tareas antes del 30 de Noviembre de cada año, se le garantizarán como mínimo ciento cinco (105) días de trabajo. Si comienza después y hasta el 20 de Diciembre, trabajará como mínimo noventa (90) días. Si comienza después y hasta el 10 de Enero, trabajará como mínimo setenta y cinco (75) días. Si comienza después y hasta el 30 de Enero, se le garantizarán cincuenta (50) días de trabajo. Las precedentes son escalas mínimas de días trabajados que se le otorgarán al trabajador temporario que ingrese por primera vez.

a) A todo trabajador que no se le otorguen los días efectivamente trabajados que fija este artículo, se le deberán abonar los días caídos restantes hasta completar la garantía correspondiente.-

ART. 37ª: NORMAS: todo trabajador temporario asume durante su trabajo los derechos y obligaciones que las normas del presente Convenio, Leyes y/o disposiciones vigentes, fijan para el desarrollo de la actividad temporaria.

a) Al finalizar cada temporada, conjuntamente con el total de sus haberes se le liquidará el aguinaldo y las vacaciones proporcionales correspondientes.

b) Los trabajadores tendrán prioridad y derechos según su antigüedad y categoría al reingreso del mismo o mejor ciclo garantizable de días de trabajo. Como así tendrá prioridad para los ascensos y/o puestos efectivos; en cada caso de igualdad de derechos se atenderá a las normas legales en vigencia.

c) El personal temporario deberá ser notificado al finalizar cada temporada por la empresa mediante nota previa duplicada que el trabajador firmará, donde constará que deberá solicitar plaza antes del treinta (30) de Noviembre del año correspondiente, mediante telegrama respectivo. La empresa deberá contestar por la misma vía dentro de los diez (10) días de recibido, consignando fecha de iniciación de tareas en la plaza correspondiente.

d) Estas condiciones podrán de común acuerdo reemplazarse por notas, llamadas y/o presentaciones, debidamente firmadas; al igual, las fechas podrán ajustarse a la necesidad que las partes acuerden, siempre que éstas no reduzcan las garantías mínimas de trabajo que establece este Convenio.

e) Si por razones ajenas a las partes, no se restableciera la relación contractual en los términos fijados por este Art. y subsistiera la disponibilidad del trabajo, y el trabajador se presentara a cumplir taras dentro de las 72 hs. de la fecha igual que ingresó en la temporada próxima anterior, podrá incorporarse y gozará del total de días trabajados garantizables respectivos.

f) Si la empresa no cumpliera con la previa notificación fehaciente que obliga el inciso c) de éste Art., el trabajador quedará liberado de lo normado precedentemente y se registrará por el Art. 98 de la Ley 20744 (T.O.); igual caso si el trabajador no se presentara en los términos del inciso e). -

ART. 38ª: GARANTÍA DE TRABAJO: al personal efectivo comprendido en este Convenio, se le asegurarán mínimo de veinte (20) días de trabajo por mes en el periodo del 1º de Mayo y el 15 de Noviembre de cada año.-

ART. 39ª: REEMPLAZANTES: todo trabajador que reemplace eficientemente al de categoría superior, percibirá el jornal o sueldo equivalente a dicha categoría, cesando esta remuneración cuando el reemplazado se reintegre a sus tareas. Deberá efectuarse la designación por idoneidad, categoría y antigüedad, entre los correspondientes a la misma sección y/o establecimiento.-

ART. 40ª: INGRESO: las empresas tomarán al personal que trabajó anteriormente en sus respectivas casas y/o puestos, por riguroso orden de antigüedad y categoría; igual temperamento se utilizará con el personal temporario para su reingreso o llamado a cubrir plazas de efectivo.-

ART. 41ª: SUSPENSIONES: cuando por falta de trabajo transitorio, hubiese que suspender personal, se procederá por riguroso orden de categoría y antigüedad; en caso de igualdad de condiciones se atenderá al trabajador que tenga menor carga de familia para suspenderlo. Las suspensiones deberán ajustarse a los periodos y términos que establecen las leyes y reglamentaciones en vigencia.-

ART. 42ª: HORARIO DE TRABAJO: en los establecimientos comprendidos en el presente Convenio, regirá la jornada de ocho (8) horas diarias y de cuarenta y cuatro (44) horas semanales; el horario corrido será de siete horas y media (7 1/2) netas de trabajo, o de ocho (8) horas con un intervalo de media (1/2) hora de descanso; el horario alternado solamente podrá realizarse entre las siete (7) horas y las veintiuna (21) horas del día y siempre que el trabajador no supere el total de doce (12) horas entre su hora de ingreso, el descanso habitual intermedio y la hora de su retiro. Todo trabajador que debe comenzar sus tareas antes de las siete (7) horas y/o las finalice después de las veintiuna (21) horas, deberá indefectiblemente trabajar en horario corrido; en todos los casos la media jornada será de cuatro (4) horas.

- a) En los establecimientos comprendidos en la Rama Repostería, para los trabajadores que realicen tareas comprendidas en elaboración, el horario corrido será de siete (7) horas, ajustadas a los términos precedentemente establecidos y su equivalencia será a una jornada de ocho (8) horas; la media jornada será de cuatro (4) horas.
- b) Las empresas procurarán implantar el horario corrido como norma, salvo los casos fundamentados que obliguen el horario alternado.
- c) Los trabajadores deberán en lo posible estar cinco (5) minutos antes de la iniciación de las tareas a fin de comenzar el trabajo puntualmente. El personal de encendido de hornos podrá iniciar sus tareas una (1) hora antes del horario legal; el personal que deba prolongar accidentalmente sus tareas después de cumplida la jornada, cada vez que supere los quince (15) minutos, se le abonará media (1/2) hora extra, y si no alcanza a quince (15) minutos, no se le computará.
- d) Las empresas a los efectos legales de constancia de los horarios de tareas, deberán dotarse de reloj fichero, y las que no lo dispongan, deberá llevar planillas o registros diarios, donde el trabajador asentará de puño y letra el horario de entrada y salida, y el empleador o responsable la ratificará con su firma. El personal tendrá como excepción una tolerancia de hasta quince (15) minutos en el horario de entrada, dentro de la semana, en una sola jornada; estos minutos de retraso deberán compensarse al final de la jornada.
- e) Todo trabajador que realice permanentemente tareas en hornallas, quemadores, bocas de hornos, estufas de altas calorías, deberá ser reemplazado como máximo cada dos (2) horas, pudiendo incorporarse a igual tareas solamente después de un intervalo de una (1) hora, como mínimo, realizando entre tanto otras tareas. De no cumplirse esta condición, el trabajador cumplimentará una jornada de siete (7) horas en horario alternado, y seis horas y media (6 1/2) en horario continuo, equivalente ambas a ocho (8) horas para su remuneración.-

ART. 43ª: CONDICIONES: las modificaciones de los horarios y/o días francos asignados al trabajador, deberán ser fijados con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación como mínimo, por planillas colocadas a la vista, firmadas por el trabajador o el Delegado respectivo; el principal no podrá cambiar los horarios y/o francos asignados y/o de costumbre antes de una semana como mínimo y siguiendo las normas preestablecidas, salvo en los casos de consentimiento entre los propios interesados, razones de fuerza mayor o donde se realicen los turnos rotativos.

- a) Todo trabajador que llamado a cumplir tareas por las normas de costumbre se presentare, y si la empresa dispusiera no trabajar, igualmente abonará como mínimo esa jornada completa; si por causas de fuerza mayor no se trabajara, el personal presentado percibirá como mínimo media jornada de ese día.-

ART. 44ª: HORARIOS NOCTURNOS: los establecimientos fabriles que con el permiso correspondiente y dentro de las normas legales vigentes, entre las veintidós (22) y las seis (6) horas establecieran turnos o tareas fabriles nocturnas, abonarán al personal que las realice: sueldos, jornales u horas correspondientes con un veinte por ciento (20%) más sobre el que corresponda, según la categoría de cada uno; las empresas que establezcan turnos rotativos semanales, abonarán las jornadas nocturnas con un diez por ciento (10%) más.

- a) Los establecimientos que por las excepciones legales cumplan tareas habituales en horarios nocturnos, abonarán al personal en tales horas, un recargo del diez por ciento (10%) más sobre el que le corresponda según la categoría de cada uno; los trabajadores que realicen horarios rotativos semanales percibirán un diez por ciento (10%) más en las jornadas nocturnas.-

ART. 45º: DESCANSO SEMANAL: todos los trabajadores involucrados en el presente Convenio gozarán de un día y medio (1 1/2) corrido de descanso semanal; los trabajadores que presten servicios en tareas o establecimientos comprendidos en las excepciones legales correspondientes y reciban el descanso compensatorio en días hábiles, podrán en común acuerdo con la empresa, establecer otras formas de otorgamiento del descanso semanal, siempre que éstas no disminuyan los beneficios mínimos que establece el Convenio y las leyes y/o disposiciones vigentes.

- a) En los establecimientos específicamente fabriles sea cual fuere el tipo, categoría o amplitud, se otorgará a todo el personal ocupado en tareas fabriles el franco y medio semanal preestablecido, a partir de las trece (13) horas del día sábado y hasta las veinticuatro (24) del día domingo subsiguiente.
- b) En los establecimientos que con autorización de Leyes o normas legales trabajen los sábados y domingos, el trabajador será el único que dispondrá si desea o no trabajar en sus descansos, sea cual fuere el establecimiento o especialidad; en caso de trabajarlos y no gozar el franco compensatorio, como mínimo se le abonarán tales jornadas con el doscientos por ciento (200%) más de lo que corresponda y/o perciba.-

ART. 46º: FERIADOS NACIONALES: los días feriados nacionales obligatorios serán los establecidos en el régimen legal. Todo trabajador que deba prestar servicios por estar incluido el establecimiento en las excepciones previstas en normas legales, cobrarán la suma diaria que tengan asignadas más una cantidad igual. El trabajador será el único que dispondrá si desea trabajar tales días.-

ART. 47º: DÍAS NO LABORABLES: en los días determinados no laborables, él trabajarlos será optativo para la empresa; los trabajadores que deban prestar servicios percibirán el salario simple. En caso de optar el empleador como día no trabajado, el jornal será igualmente abonado al trabajador.-

ART. 48º: DÍA DEL GREMIO: será celebrado el primer domingo después de Semana Santa, siendo este día franco y pago íntegramente para el trabajador. Todo personal que deba prestar servicios, cobrará la suma que tenga asignada más una cantidad igual. El trabajador será el único que dispondrá si desea o no trabajar ese día.

ART. 49º: LICENCIAS ORDINARIAS - VACACIONES: el trabajador gozará de un periodo mínimo y continuado de descanso anual, remunerado por los siguientes plazos:

- a) De 14 días corridos cuando su antigüedad en el empleo sea de un año.
- b) De 15 días corridos cuando su antigüedad en el empleo sea de 2 años.
- c) De 16 días corridos cuando su antigüedad en el empleo sea de 3 años.
- d) De 17 días corridos cuando su antigüedad en el empleo sea de 4 años.
- e) De 18 días corridos cuando su antigüedad en el empleo sea de 5 años.
- f) De 21 días corridos cuando su antigüedad en el empleo sea mayor de 5 años y no exceda de 10 años.
- g) De 28 días corridos cuando su antigüedad en el empleo sea mayor de 10 años y no exceda de 20 años.
- h) De 35 días corridos cuando su antigüedad en el empleo exceda los 20 años.
- i) Para determinar la extensión de las vacaciones atendiendo a la antigüedad en el empleo, se computará como tal aquella que tendrá el trabajador al 31 de Diciembre del año en que corresponda las mismas, no modificándose la antigüedad del trabajador en la empresa por la sustitución del empleador.-

ART. 50ª: REQUISITOS PARA SU GOCE – COMIENZO DE LA MISMA: el trabajador para tener derecho cada año al beneficio establecido en el artículo anterior, deberá haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo de los días hábiles comprendidos en el año calendario o aniversario respectivo. La licencia comenzará en día lunes o el siguiente hábil a aquel que el trabajador gozare del descanso semanal o el subsiguiente si aquel fuese feriado. Se computarán como días hábiles los días feriados en que el trabajador debiera prestar servicios. Para gozar de éste beneficio no se requerirá antigüedad mínima en el empleo.-

ART. 51ª: LICENCIA ORDINARIA PARA LOS TRABAJADORES TEMPORARIOS: los trabajadores que presten servicios discontinuos o de temporada, tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones al concluir cada ciclo de trabajo, en proporción de un día de descanso por cada veinte (20) días corridos trabajados, computables de acuerdo a las disposiciones legales vigentes.-

ART. 52ª: RETRIBUCIÓN: el trabajador percibirá retribución durante el periodo de vacaciones, determinándose de la siguiente manera: tratándose de trabajos remunerados con sueldo mensual, dividiendo por veinticinco (25) el importe total del sueldo que perciba al momento de su otorgamiento. Referente al fijado por día o por hora, se liquidará sobre el total del jornal percibido.-

ART. 53ª: COMUNICACIÓN: la fecha de iniciación de las vacaciones deberá comunicarla por escrito el empleador al trabajador, con una anticipación no menor a sesenta (60) días. Cuando las vacaciones no se otorguen en forma simultánea a todos los trabajadores ocupados por el empleador en el establecimiento, lugar de trabajo, sección o sector donde se desempeñe, y las mismas se acuerden individualmente o por grupos, el empleador deberá proceder de forma tal que a cada trabajador le corresponda el goce de éstas por lo menos en una temporada de verano cada tres (3) periodos. Se comprende ésta, en lo establecido como temporada por éste Convenio entre el 15 de Noviembre de cada año y el 30 de Abril del año subsiguiente.-

ART. 54ª: AUSENCIA INCULPABLE: el trabajador deberá dar aviso de enfermedad o accidente, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir. Para el reconocimiento de las faltas por dicho motivo, deberá presentar oportunamente, certificado en forma, expedido por el médico que lo asista. Corresponde al trabajador la libre elección de su médico, pero está obligado a someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por el empleador, regulándose todo esto según las disposiciones legales en vigencia.-

ART. 55ª: ACCIDENTES DE TRABAJO: se ajustarán a las disposiciones establecidas en las normas legales vigentes en la materia.-

ART. 56ª: REMUNERACIÓN: todo trabajador que faltare a sus tareas por enfermedad o accidente inculpable o accidente de trabajo, percibirá la remuneración completa durante los días de inhabilitación por el periodo que le corresponda, según antigüedad y/o carga de familia, establecidas por las disposiciones legales vigentes; se le abonarán conforme a lo que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante el periodo de interrupción fueran acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, convencional o decisión del empleador. Si el salario estuviere integrado por remuneraciones variables, se liquidará en cuanto a ésta parte según promedio de lo percibido en el último semestre de prestación de servicio, no pudiendo en ningún caso la remuneración del trabajador enfermo o accidentado ser inferior a la que hubiese percibido de no haber operado el impedimento. La suspensión por causas económicas o disciplinarias dispuestas por el empleador no afectará el derecho del trabajador a percibir la remuneración por los plazos previstos, sea que aquella se dispusiera estando el trabajador enfermo o accidentado, o que éstas circunstancias fuesen sobrevivientes.-

Higiene y Seguridad:

ART. 57ª: BAÑOS – DUCHAS – PRIMEROS AUXILIOS: todos los establecimientos estarán dotados de baños y agua caliente en los mismos, separados de los lugares de trabajo en la forma establecida en las distintas reglamentaciones que regulan la materia. Como así también estarán dotados de botiquines de primeros auxilios.-

ART. 58ª: HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO: a los efectos de obtener el mayor grado de prevención de la vida e integridad psico-física de los trabajadores se adoptarán por la parte empresaria las normas técnicas y medidas sanitarias precautorias a efectos de prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos profesionales en todos los lugares de trabajo como el medio más eficaz de la lucha contra los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y a tal fin se deberá dar cumplimiento a las siguientes medidas fundamentales acordes con las reglamentaciones actualmente vigentes y con las normas básicas referidas en la Ley 19.587. -

Seguridad:

- a) Instalaciones, artefactos y accesorios, útiles y herramientas, su ubicación y conservación de acuerdo a las técnicas más modernas.
- b) Protección de máquinas en las instalaciones respectivas.
- c) Protección de las instalaciones eléctricas.
- d) Equipos de protección individual, adaptados a cada tipo de industria o tareas.
- e) Identificación y rotulado de sustancias nocivas y señalamiento de lugares peligrosos.
- f) Prevención y protección contra incendios y siniestros.

Higiene:

- a) Características del diseño de las plantas industriales, establecimientos, locales, centros y puestos de trabajo.-
- b) Factores físico-químicos en especial referidos a los siguientes puntos: cubaje, ventilación, carga térmica, presión, humedad, iluminación, ruidos, vibraciones y radiaciones ionizantes.-

Servicio Médico Preventivo: examen médico preocupacional, exámenes periódicos acorde con el tipo de industria o medios ambientales en que deben actuar los operarios. Las partes se obligan a estimular y desarrollar una actitud positiva, a través tanto de organizaciones empresarias como las organizaciones sindicales, con respecto a la prevención de accidentes o enfermedades que guarden la relación de causa efecto con la actividad laboral y finalmente cumplir una política de capacitación y formación profesional en todos los niveles.-

Vestimenta y útiles de labor:

ART. 59ª: ROPA DE TRABAJO: las empresas proveerán al trabajador el equipo completo de ropa de trabajo necesario, sea cual fuese la sección, categoría o función que cumpla, sea este uniforme tipo guardapolvo o saco chaquetilla y pantalón, mamelucos enterizos o camisa y pantalón, y los delantales, gorros, cofias y repasadores o rejillas necesarias; el personal efectivo tendrá en su poder permanentemente dos equipos completos; el temporario un equipo completo; cuando sea necesario, cada equipo debe proveerse con dos (2) delantales.

- a) Al personal que realice tareas en cámaras frigoríficas, estufas, talleres, hornos, hornallas, secciones especiales, limpieza, vigilancia, y necesite utilizar equipos protectores, incluso botas o calzado especial, donde específicamente sean necesarios, la empresa deberá proveerlos, el trabajador que no contase con tales elementos podrá negarse a realizar tareas.
- b) Los equipos deberán permanentemente estar en buen estado de uso, obligándose la empresa a sustituirlos total o parcialmente, cuando no se encuentren en esas condiciones; los trabajadores serán responsables del mantenimiento y limpieza de su equipo de ropa y a su retiro definitivo de la empresa deberá devolver los equipos que tenga en su poder.
- c) Las empresas que por sus características no puedan proveer los equipos de ropa, abonarán al personal efectivo, en compensación mensualmente un adicional por ropa, equivalente al diez por ciento (10%) del total del sueldo vigente, y al personal temporario, mensualmente un veinte por ciento (20%). Los mencionados importes le corresponderán a todo trabajador, sea cual fuere su categoría y/o tarea. Se abonarán todos los meses, con constancia en recibos del adicional por ropa, la variante de abonar éstos importes, no obliga al trabajador a disponer de uniformes especiales y/o distintos a los clásicos.-

ART. 60ª: HERRAMIENTAS Y/O ÚTILES DE TRABAJO: las empresas proveerán de todas las herramientas y útiles necesarios que las tareas requieran, sea cual fuere la sección o lugar, éstas estarán en buen estado de uso permanente; cada trabajador será el responsable del cuidado y mantenimiento de los útiles que se le han asignado, siempre y cuando el trabajador cuente con los elementos de seguridad para su cuidado.

- a) El trabajador que no contase con los elementos necesarios y esto ponga en peligro su integridad física, podrá negarse a realizar tales tareas, sin que esto sea motivo de medida alguna contra el trabajador por parte del principal; igual temperamento o medida adoptarán los trabajadores cuando alguna máquina, lugar o herramienta ponga en peligro su integridad física, ante la negligencia derivada de los responsables.-

CAPÍTULO IV - CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO

Lugares y/o tareas insalubres:

ART. 61ª: CONDICIONES: se deberá preservar el personal de los cambios bruscos de temperaturas, originados en las características de sus tareas. Todo trabajador que se halle realizando tareas en lugares acalorados, no deberá ingresar a continuación en cámaras frigoríficas o a la inversa, el que se halle trabajando en cámaras frías no ingresará de inmediato a lugares acalorados.

- a) El personal afectado a tareas continuas en las bocas de entrada y salida de los hornos y/o cintas transportadoras y/o máquinas continuas, deberán ser reemplazados como máximo cada tres (3) horas, y podrá incorporarse a igual tareas solamente después de un intervalo de una (1) hora como máximo, realizando entre tanto otras tareas.-

ART. 62ª: BANCOS: a todo trabajador que realice tareas permanentes en lugar fijo o estable, y las tareas lo permitan, se le proveerá de bancos, butacas o sillas, según tipo, condición y/o espacio a los efectos pueda realizar tales tareas sentado o semisentado; las precedentes normas deberán ajustarse a las disposiciones legales sobre la materia en vigencia.-

Trabajo de mujeres, menores:

ART. 63^a: PERSONAL FEMENINO: el personal femenino podrá negarse a realizar tareas que no le sean propias, insalubres, peligrosas, pesadas; como así aquellas penosas que habitualmente realicen los hombres.

- a) A toda mujer que justifique con certificado médico, estar en el tercer (3º) mes de embarazo, el principal o encargado le procurará hasta el comienzo de su licencia por maternidad, realizar tareas livianas, ubicación en lugares ventilados y en lo posible realizará tareas sentada.-

ART. 63^a: MENORES: todo menor que con los permisos y/o autorizaciones legales ingrese a trabajar en alguno de los establecimientos comprendidos en este Convenio, en tareas y horarios permitidos por las disposiciones vigentes, se le regularán sus haberes de acuerdo al siguiente régimen:

- a) Menor con catorce (14) años: se le abonará el Sueldo Vigente de la Categoría Inicial con un 20 % menos, y en proporción a jornadas de seis (6) horas.
- b) Menor con quince (15) años: se le abonará el Sueldo Vigente de la Categoría Inicial con un 10 % menos, y en proporción a jornadas de seis (6) horas.
- c) Los menores de dieciséis (16) y diecisiete (17) años de edad, percibirán sus haberes según los importes establecidos por esta Convenio, según categoría y/o tareas que realice y proporcional a las horas trabajadas.-

ART. 65^a: ESCALAFÓN DE CATEGORÍAS - MÍNIMO PROFESIONAL: Las escalas de categorías redactadas posteriormente se tendrán como MÍNIMAS PROFESIONALES y mantendrán las diferencias porcentuales entre sí y sobre la base de la **CATEGORÍA INICIAL** que resultará ésta, siempre un trece por ciento (13%) más sobre el Salario Mínimo Vital Vigente o la actualización por Ley – Decreto y/o Acuerdos que incrementen Dicha Categoría **INICIAL**, base del siguiente ESCALAFON:

a) PERSONAL DE ELABORACION - EXPEDICION - MANTENIMIENTO:

Encargado General: Convencional con 30% más que Oficial *	
Maestro: Repostero o Heladero o Bombonero o Saladitero o Chocolatero: Convencional con 20% más que Oficial *	
Encargado de Sección	Sobre Inicial un 55% más
Segundo Maestro, Facturero o Sandwichero	“ “ “ 55% “
Oficial Especializado	“ “ “ 46% “
*Oficial, Hornero o Repostero o Saladitero o Sandwichero.....	“ “ “ 42% “
Oficial, Facturero o Bizcochero	“ “ “ 35% “
Supervisor	“ “ “ 28% “
Chofer o Medio Oficial	“ “ “ 26% “
Control o Sereno	“ “ “ 25% “
Ayudante	“ “ “ 24% “
Peón	“ “ “ 6% “

b) PERSONAL DE ADMINISTRACION Y VENTAS:

Encargado General: Convencional con un 30% más que el Administrativo *	
Encargado de Sección	Sobre Inicial un 45 % más
*Administrativo	“ “ “ 37 % “
Cajero	“ “ “ 34 % “
Auxiliar Administrativo / va	“ “ “ 25 % “
Vendedor a partir del 11 ^a mes	“ “ “ 24 % “
Auxiliar en Ventas del 7 ^a al 10 ^a mes	“ “ “ 12 % “
Práctico en Ventas del 4 ^a al 6 ^a mes	“ “ “ 6 % “
Inicial en Ventas hasta el 3 ^a mes	Sobre al Salario Mínimo Vital un 13% más

- c) Los importes salariales fijados son los consignados en el ANEXO N° 1 que integran este CONVENIO a todos los efectos CONVENCIONALES y/o legales que las disposiciones establecen.-
- d) Los importes salariales fijados por este Convenio se actualizarán posteriormente, en las condiciones acordadas precedentemente en este Artículo o también toda vez que la inflación del costo de vida P.C. publicado por el I.N.D.E.C., supere el cinco por ciento (5%), se ajustará mensualmente, y si no supera dicho porcentaje se ajustará bimestralmente; en ambos casos la actualización resultará acumulando la inflación del o los meses próximos anteriores; en él supuesto que el costo de vida P.C. supere en un mes el diez por ciento (10%), las partes PARITARIAS DE ESTE CONVENIO se reunirán automáticamente a los efectos de implementar los nuevos valores salariales.-
- e) La actualización salarial precedentemente establecida no implicará en ningún caso la duplicidad de mejoras y si estará siempre en la fórmula que más favorezca al trabajador, según el principio de la Ley.-
- f) Así mismo los porcentajes por antigüedad establecidos por ésta Convención Colectiva de Trabajo, deberán proporcionalmente abonarse sobre los sueldos y/o jornales así ajustados.-
- g) En él supuesto que la inflación arroje índices negativos, no se descontarán de los Salarios Vigentes, pero si se acumularán para descontarse en el próximo incremento que se establezca según el inciso d). -

ART. 66ª: TITULOS: todo trabajador que posea título de los acordados por la Enseñanza Nacional, Provincial, Municipal y/o Privada, reconocida por los organismos competentes y en sus tareas y/o categorías le sean útiles y se utilicen en tal función, percibirán un cinco por ciento (5%) más sobre su sueldo categoría, previa presentación del certificado respectivo; cuando el título sea equivalente y parte de su categoría, percibirá un diez por ciento (10%) más sobre su sueldo categoría.-

ART. 67ª: ADICIONAL: el trabajador que se desempeña en la categoría de chofer, percibirá un adicional más equivalente al diez por ciento (10%) sobre su sueldo en concepto de responsabilidad económica cuando realice a su vez tareas de cobranza.-

ART. 68ª: ASCENSOS RETRIBUTIVOS:

- a) Todo trabajador de categoría Calificado/a, Ayudante, Chofer, Capacitado/a, Oficial, Medio Oficial, que en la empresa cumpla realizando tareas en dichas categorías tres (3) años y/o treinta y seis meses, pasará a partir de ese momento a percibir un cuatro por ciento (4%) más de retribución, calculado éste sobre el básico de su respectiva categoría, en CONCEPTO DE RETRIBUCIÓN CARGO; la escala de antigüedad deberá reactualizarse sobre las cifras básicas así incrementadas.
- b) El trabajador de Categoría Peón pasará como mínimo al año de estar en esa categoría a percibir un sueldo o jornal igual al de Ayudante.-
- c) Los ascensos a mejores remuneraciones establecidas precedentemente no modifican las tareas del trabajador, que seguirá realizando las mismas, salvo aquellos casos que especialmente se les otorgue el ascenso a categoría superior.
- d) Para el trabajador temporario, a los fines de aplicación de las precedentes escalas y al solo efecto de estos ascensos retributivos, se le computará cada temporada trabajada como seis (6) meses cada una.-

ART. 69ª: HORAS EXTRAS: las horas extras que excedan de la jornada legal de trabajo, serán extras y se abonarán de la siguiente forma:

- a) En todo tipo de establecimiento las horas extras realizadas en jornadas DIURNAS se abonarán en días hábiles con un recargo del cincuenta por ciento (50%) y en los días FERIADOS – DOMINGOS Y SÁBADOS después de las 13 hs. se abonarán con un recargo del cien por ciento (100%), según las normas legales vigentes.
- b) Las horas extras realizadas en horarios NOCTURNOS se abonarán en fechas HÁBILES con un recargo del setenta por ciento (70%) y en fechas de FERIADOS – DOMINGOS Y SÁBADOS después de las 13 hs. con un recargo del ciento veinte por ciento (120%). -

ART. 70ª: ESCALA DE ANTIGÜEDAD: todo trabajador que contase en la empresa con un (1) año de antigüedad, se hará acreedor a un aumento porcentual acumulativo al sueldo normal, de acuerdo a la siguiente escala: un dos por ciento (2%) más al mes por cada año posterior hasta el 5º año cumplido y a partir del 6º año cumplido un uno por ciento (1%) al mes por cada año posterior.

- a) Al trabajador temporario, sea cual fuere su categoría y/o establecimiento, se le computará cada temporada trabajada, sea cualquiera el ciclo cumplido en cada una, como de seis (6) meses, para acumular que escala de antigüedad le corresponde. Esta norma solo rige para determinar al trabajador temporario que porcentual de antigüedad se le debe abonar.
- b) Todo Trabajador que por razones particulares resuelva por su propia voluntad retirarse de la empresa y contase en ese momento con una antigüedad mínima de cinco (5) años, tendrá derecho a percibir una gratificación por parte de la empresa, porcentual y equivalente del total del sueldo que perciba en el momento del distracto, según el siguiente detalle:

- 1º) con 5 años de antigüedad una gratificación del 25% del Sueldo.
- 2º) con 10 años de antigüedad una gratificación del 50% del Sueldo.
- 1º) con 15 años de antigüedad una gratificación del 75% del Sueldo.
- 1º) con 20 años de antigüedad una gratificación del 100% del Sueldo.

ART. 71ª: MEJORAS: todas las mejoras que hubieran gozado hasta la fecha los trabajadores y no estén específicamente en el presente Convenio, como así las que logren o pacten y las que establecen normas legales, continuarán siendo de aplicación.-

Beneficios Marginales y/o Sociales:

ART. 72ª: ASIGNACIONES FAMILIARES: el empleador abonará los importes que determinen las normas legales vigentes en la materia.-

ART. 73ª: RÉGIMEN DE LICENCIAS ESPECIALES: el trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

- a) Por nacimiento de hijo: dos (2) días corridos.
- b) Por matrimonio: diez (10) días corridos, pudiendo a pedido del beneficiario, acumularse a la licencia ordinaria.
- c) Por fallecimiento de cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones legales vigentes establecidas; de hijos, de padres, de hermanos: tres (3) días corridos pagos; fuera del radio de doscientos (200) kilómetros del perímetro de la ciudad, la licencia será de cinco (5) días corridos pagos.
- d) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria: dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario pagos. El trabajador que deba rendir examen en lugares distantes a más de doscientos (200) kilómetros del su lugar de trabajo, contará con dos (2) días más como máximo por cada examen sin goce de sueldo, ajustando a las normas legales que rigen. El trabajador temporario que deba comenzar sus estudios antes de la finalización de su ciclo de trabajo, podrá retirarse sin que esto signifique cortar su relación de dependencia.

- e) Se acordará a todo el personal efectivo hasta un máximo de tres (3) horas pagas a los efectos de tramitar su Libreta Sanitaria. Este beneficio será acordado cada vez que deba renovarse.
- f) Todo trabajador con un año de antigüedad que tenga que incorporarse al servicio militar obligatorio, percibirá por el tiempo que permanezca en el mismo, el veinte por ciento (20%) mensual de las remuneraciones que se perciba al sueldo vigente a su categoría; en caso de ser jornalizado, se computará el jornal por veinticinco (25) días como total al sueldo actual vigente.
- g) Todo trabajador que done sangre, tendrá derecho a gozar un (1) día de licencia pago, debiendo comunicarle previamente al empleador y presentando posteriormente certificado médico o de la institución donde fue atendido.
- h) El personal femenino, gozará de un (1) día pago de licencia por razón de período menstrual, debiendo comunicar al empleador dentro de la jornada en que haga uso de la licencia.
- i) Los trabajadores podrán solicitar por causas particulares licencias sin goce de sueldo, hasta un máximo de treinta (30) días juntos o en hasta cuatro (4) períodos, solicitados por escrito y con una anticipación mínima de diez (10) días, y el período comprendido entre el 1º de mayo y el 15 de noviembre de cada año. Las empresas otorgarán los períodos de licencias cuando simultáneamente la requieran varios trabajadores, según evaluación de la necesidad de cada solicitud presentada. Las empresas podrán acordar licencias fuera de éstas épocas y/o términos.
- j) Las licencias a que se refiere el presente artículo serán pagas salvo aquellas determinadas en el mismo, y se acumularán con arreglo a lo dispuesto en el presente Convenio al salario correspondiente. En las licencias referidas en los incisos a) y b) deberán necesariamente computarse un (1) día hábil, cuando los mismos coincidieran con día domingo, feriado o no laborable. A efectos del otorgamiento de la licencia que alude el inciso d), los exámenes deberán estar referidos a los planes de enseñanza oficiales o autorizados por Organismos Provinciales o Nacionales competentes, que el beneficiario acreditará mediante la presentación del certificado de examen expedido por el instituto en el cual curse los estudios. Las licencias precedentemente nombradas se computarán como días trabajados para las distintas garantías de trabajo, a excepción de las fijadas por el inciso i). -

CAPÍTULO VI - REPRESENTACIÓN GREMIAL - SISTEMAS DE RECLAMACIONES

ART. 74ª: ESTABILIDAD: todo el personal involucrado en el presente Convenio, gozará de estabilidad en el empleo; las razones de orden político, gremial, social o religioso, no serán por circunstancia alguna, razones de despido. Éste podrá expresar libremente sus opiniones sobre tales conceptos en los lugares de trabajo, en tanto ello no constituya factor de indisciplina que pudiera afectar el normal desarrollo de las tareas.-

Comisiones Internas y Delegados Gremiales:

ART. 75ª: PERMISO GREMIAL: Visita a los establecimientos: en los establecimientos del ramo se otorgará franquicias, previo informe del Sindicato a la Comisión Interna, a efectos de concurrir al Sindicato o a realizar gestiones gremiales, laborales o contables, en Organismos Nacionales, Provinciales o Municipales. Tomando estas las medidas necesarias a efectos de no entorpecer el normal desenvolvimiento del trabajo. En los establecimientos se permitirá la entrada al Secretario General o al miembro de Comisión Directiva a que a tal efecto sea designado por ésta, cuando las circunstancias gremiales así lo requieran y estén relacionados con el trabajo del respectivo establecimiento, si fuera necesario acompañado por la autoridad de aplicación.-

Interpretación y aplicación de las Convenciones Colectivas de Trabajo:

ART. 76ª: COMISIÓN PARITARIA: las partes resuelven crear una Comisión Paritaria, la que será integrada por dos miembros titulares y un suplente, por cada una de las partes, empresaria y obrera, la que será presidida con voz y voto por un funcionario del organismo de aplicación designe. Esta paritaria tiene el objeto de interpretar las cláusulas del presente Convenio, vigilar el efectivo cumplimiento por ambas partes y resolver las discrepancias que se originen.

ART. 77ª: CONTROL Y APLICACIÓN: las relaciones de trabajo entre las empresas y sus dependientes se registrarán en cuanto se refiere a las condiciones, sueldos y tareas, a las regulaciones que contiene el presente Convenio, quedando las partes obligadas al estricto cumplimiento de las condiciones fijadas en el mismo. El Ministerio de Trabajo, como organismo de aplicación será el encargado de vigilar y hacer cumplir este Convenio.-

CAPITULO VII - DISPOSICIONES ESPECIALES

ART. 78ª: PAGO DE HABERES: las empresas efectuarán el pago de remuneraciones en el lugar de trabajo y durante las horas de prestación de servicios; se efectuarán mensualmente y/o quincenalmente de acuerdo a las leyes y/o reglamentaciones en vigencia; se harán con dinero en efectivo y con entrega de copia del recibo legal correspondiente, firmado por persona autorizada.

a) Los trabajadores en común acuerdo con la empresa podrán, mediante la organización gremial, y ante el Ministerio de Trabajo, establecer formas de pago en cheque a la orden del trabajador o mediante la acreditación en cuenta abierta a su nombre y orden en instituciones de ahorro oficial, según normas y/o disposiciones legales vigentes.-

ART. 79ª: CERTIFICADOS: las empresas otorgarán a todo trabajador a su retiro, sea este temporario o efectivo, un certificado que especificará su período trabajado en la empresa y la categoría o puesto que revista al momento de su retiro, y comprobante y/o formularios de aportes y contribuciones.-

ART. 80ª: VITRINAS: en los establecimientos habrá vitrinas o pizarras para uso exclusivo del Gremio y su Obra Social, con el fin de publicar informaciones gremiales y/o sociales, donde también se colocará un Convenio a la vista; el personal deberá leer los comunicados o avisos fuera de los horarios de trabajo, a fin de no afectar el normal desenvolvimiento de las tareas.-

ART. 81ª: APORTES SOCIALES: las empresas comprendidas en la actividad del presente Convenio, reconocen al S.T.A.R.P. y H., como signatario de esta Convención de Trabajo y aportarán y retendrán a todos los trabajadores involucrados en la actividad de éste Convenio, mensualmente, del total de las remuneraciones y aguinaldos percibidos, los porcentajes que la Ley actual o similares a crearse y disposiciones vigentes establecen, con destino a los fondos de Obra Social del Sindicato O.S.A.R.P. y H., R.N.O.S. N° 1-0110-9. Dichos importes serán depositados dentro de los quince (15) días subsiguientes al mes salarial abonado, en La Cuenta Obra Social O.S.A.R.P. y H., que la Entidad Sindical tendrá habilitada en Banco Oficial, según las obligaciones legales establecen, conjuntamente deberán remitir en el mismo plazo las Boletas del depósito bancario y la planilla Declaración Jurada con nómina del personal involucrado, categoría laboral e importes aportados de cada uno, según lo indica la Ley vigente y/o disposiciones legales.-

ART. 82ª: CUOTA SINDICAL: las empresas retendrán mensualmente el uno y medio por ciento (1 ½ %) del total de las remuneraciones salariales y aguinaldos normales y habituales que perciba cada trabajador comprendido en la Actividad del Convenio y en concepto de Aporte por CUOTA SINDICAL. Estos importes serán depositados dentro de los quince (15) días subsiguientes al mes salarial abonado, en la CUENTA SINDICAL S.T.A.R.P. y H., que la entidad tendrá habilitada en Banco Oficial según las disposiciones legales vigentes establecen.-

ART. 83ª: APORTES EXTRA SINDICALES: Las empresas aportarán mensualmente el uno y medio por ciento (1 ½ %) del total de las remuneraciones salariales y aguinaldos normales y habituales que perciba cada trabajador comprendido en la Actividad del Convenio y en concepto de Aporte Sindical que la Entidad destinará exclusivamente a mejorar y/o ampliar los servicios y/o beneficios Turísticos, Culturales, Deportivos, Sociales, Previsionales, etc.. Estos importes serán depositados dentro de los quince (15) días subsiguientes al mes salarial abonado, en la CUENTA EXTRA SINDICAL S.T.A.R.P. y H., que la entidad tendrá habilitada en Banco Oficial según las disposiciones legales vigentes establecidas.-

ART. 84ª: RETENCIÓN UNICA: las empresas retendrán a todos los trabajadores comprendidos en la Actividad del presente Convenio aún en aquellos cuyas remuneraciones fueren superiores a las fijadas en éste, un importe relacionado con el aumento logrado por éste Convenio de acuerdo a su categoría y antigüedad en proporción al logrado por este Convenio o de acuerdo a su categoría y antigüedad en proporción el siguiente detalle: al personal efectivo, el equivalente a un jornal completo en el primer mes que lo perciba. Al personal semipermanente y/o temporario, el cincuenta por ciento (50%) de un jornal completo en el primer mes que lo perciba y en ambos casos en base al importe correspondiente a un mes completo de sueldo dividido veinticinco (25) días para determinar el jornal respectivo. Los importes retenidos no estarán sujeto a aportes ni contribuciones en razón de no integrar las remuneraciones del trabajador/ra, y serán depositados por los empresarios dentro de los quince (15) días subsiguientes al mes salarial abonado, en la CUENTA EXTRA SINDICAL S.T.A.R.P. y H., que la entidad tendrá habilitada en Banco Oficial según las disposiciones legales vigentes establecidas.-

ART. 85ª: COSEGURO MUTUAL SOCIAL: Las empresas y el Sindicato reconocen por éste artículo a la Asociación Mutual Trabajadores Actividad Repostería (A.M.T.A.R. Matrícula I.N.A.M. N° 785) y atento al principio de solidaridad que solo son realizables con la contribución masiva de los involucrados, concuerdan en ampliar las posibilidades de ayuda social a los trabajadores y sus familias, y para ello resuelven crear por este artículo la “CUOTA COSEGURO SOCIAL” que aportarán por partes iguales los trabajadores y las empresas, equivalentes al uno por ciento (1%) del total de las remuneraciones salariales y aguinaldos normales y habituales que perciba cada trabajador comprendido en la Actividad del Convenio; los importes retenidos y aportados or la empresa serán depositados dentro de los quince (15) días subsiguientes al mes salarial abonado, en la CUENTA MUTUAL A.M.T.A.R., que esa entidad tendrá habilitada en Banco Oficial según las disposiciones legales vigentes. La Asociación Mutual Trabajadores Actividad Repostería A.M.T.A.R. destinará hasta su concurrencia estos fondos a cubrir los Coseguros Asistenciales que la Ley permite, y otros beneficios sociales no cubiertos por la Obra Social respectiva a los trabajadores involucrados y su familia.-

ART. 86ª: CAPACITACIÓN EN REPOSTERÍA: las empresas comprendidas en la Actividad de la repostería del presente Convenio y en cumplimiento de la FORMACIÓN PROFESIONAL indicada en el Artículo posterior, subvencionarán con un Aporte Mensual del dos y medio por ciento (2 ½ %) del total de los Sueldos y Jornales abonados a los trabajadores comprendidos en éste Convenio y con destino a un fondo propiciante a la creación de CURSOS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PROFESIONAL en la Actividad de la Repostería para los trabajadores y las categorías laborales de los mismos. Estos fondos serán administrados por el S.T.A.R.P. y H.; dichos importes serán depositados dentro de los quince (15) días subsiguientes al mes salarial abonado, en la CUENTA SINDICAL REPOSTERÍA, que la Entidad tendrá habilitada en Banco Oficial según las disposiciones legales vigentes.

- a) Los establecimientos y/o casas que no cuenten con personal en relación de dependencia, pero si se dediquen a la elaboración y/o venta de productos de repostería, aportarán igualmente los porcentajes establecidos como mínimo, en base a un sueldo de la Categoría Maestro Repostero en vigencia y en las mismas condiciones y/o plazos indicados precedentemente.
- b) Las empresas comprendidas en éste Artículo, recibirán de la Administración mencionada formación, todos los detalles y/o consultas que requieran relacionadas al quehacer idóneo y como formación profesional de utilidad de la empresa.-

ART. 87ª: CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL: los empresarios se comprometen a adoptar dentro de cada empresa, programas de formación profesional, o en su defecto contribuir y colaborar con los programas de igual índole que encare o realice la asociación profesional de trabajadores suscriptos en la presente Convención Colectiva de trabajo a los fines de la capacitación técnica del trabajador y de la elevación del nivel de productividad a través del estímulo de la enseñanza técnica y del entrenamiento y reentrenamiento del personal de conformidad con los avances técnicos de la actividad. Dichos programas deberán coordinarse con el PLAN nacional de Desarrollo, teniendo en cuenta no solo la necesidad de la empresa, sino también la correspondiente al mejoramiento tecnológico que requieren mano de obra más idónea con el fin de evitar el desplazamiento de trabajadores a áreas más interesantes desde el punto de vista de la productividad. Para el logro de tales objetivos, se posibilitará a los trabajadores la realización de cursos orientados a la formación, capacitación y reconversión de mano de obra mediante el otorgamiento de las facilidades necesarias, licencias, becas y todo otro medio que permita cumplir las metas mencionadas.-

ART. 88ª: MUDANZA: los establecimientos otorgarán un (1) día de permiso pago al personal que tuviera que mudarse de vivienda, con excepción de aquellos que vivan en pensión u hotel; esto se abonará previo certificado o constancia válida del nuevo domicilio.-

ART. 89ª: APLICACIÓN: todos los artículos, cláusulas y condiciones precedentemente establecidas, son de aplicación a todos los trabajadores en general en los establecimientos comprendidos en la actividad de éste Convenio y en su zona de aplicación.-

ART. 90ª: CONDICIÓN: los sueldos y/o jornales correspondientes a los trabajadores comprendidos en éste Convenio, según escalas de categorías respectivas, que se redactan adjunto y a continuación identificadas como: Anexo N° 1 RAMA REPOSTERÍA Y AFINES, forman parte e integran éste Convenio a todos los efectos convencionales y/o legales en vigencia. No siendo para más, previa lectura que las partes por la presente, suscriben como ratificación de lo actuado, en prueba de conformidad y para constancia por ante el Presidente de la Comisión Paritaria que CERTIFICA.-----