

## **CONVENIO COLECTIVO 231/94 Panaderos**

### INDICE

AMBITO DE APLICACION: PROVINCIA DE BUENOS AIRES

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

DISCRIMINACION DE CATEGORIAS

REPRESENTACION GREMIAL - SISTEMA DE RECLAMACIONES

ANEXO- CONVENIO COLECTIVO 231/94 -RATIFICACION Y ACLARACION

REGISTRACIÓN Y HOMOLOGACIÓN

ANEXO- CONVENIO COLECTIVO 231/94- RAMA GRANDES INDUSTRIAS

### Anexo Rama Grandes Industrias

Artículo 1º - Partes Intervinientes: Son partes intervinientes en la presente convención colectiva de trabajo.

Art. 2º - Vigencia: El presente tendrá una vigencia de dieciocho meses, a contar del primer día siguiente a la fecha de su homologación.

Art. 3º - Ámbito de aplicación: El ámbito de aplicación del presente convenio abarca a todo el territorio de la Provincia de Buenos Aires.

Art. 4º - Personal comprendido: Comprende esta convención colectiva de trabajo a todo el personal de todos los establecimientos, fábricas, supermercados, cooperativas, plantas industriales, y cualquier denominación que pudiera adoptarse, afectado a la venta y/o elaboración del pan en todas sus formas, pan inglés, francés, malteado, lactal, hamburguesas, panchos, pebetes, grisines, galletas marineras, galletas de grasa, semoladas, bollos saborizados, berlinesas, bizcochos, con grasa, emolados, facturas de grasa, incluido pan de leche, tortas negras, ensaimadas, pizzas y prepizzas, pan de graham, de soja, de fibra de salvado, y cuanta variedad existiera ahora o en el futuro, ya sea con harina blanca o harina de cualquier color y sabor.

Art. 5º - Régimen de reemplazos y vacantes: Los empleadores de toda la Provincia de Buenos Aires procurarán solicitar los obreros que necesiten tanto efectivos como de changas a la bolsa sindical en cada partido.

Art. 6º - Los empleadores procurarán no incorporar a sus establecimientos obreros no organizados sindicalmente en la Federación Obreros y Empleados Panaderos de la Provincia de Buenos Aires o sus sindicatos zonales.

Art. 7º - Jubilaciones: Cuando el trabajador/a reuniera los requisitos para obtener la jubilación ordinaria, el empleador que pretendiese disponer el cese de la relación laboral deberá preavisarle de acuerdo con las leyes vigentes e intimarlo a que inicie los trámites pertinentes, extendiéndole los certificados de servicios y demás documentación necesaria a estos fines; a partir de este momento el empleador deberá mantener la relación de trabajo hasta que la caja respectiva otorgue el beneficio y por un plazo máximo de un año.

Concedido el beneficio, o vencido el plazo, el contrato de trabajo quedará extinguido sin obligación del empleador de indemnizar por antigüedad.

En cumplimiento de las disposiciones en materia previsional los obreros changadores tendrán

descuentos obligatorios de aportes jubilatorios de acuerdo con lo establecido en los distintos regímenes. Será de aplicación la resolución del 20 de abril de 1965 (expte. 703.763 de la Caja Nacional de Previsión de la Industria, Comercio y Actividades Civiles). Los sindicatos pactantes llevarán un estricto control de tales aportes, debiendo los empleadores facilitar los datos pertinentes.

Art. 8º - Escalafón por antigüedad: Los trabajadores comprendidos en la presente convención gozarán de una bonificación por antigüedad por cada año de servicio según el siguiente detalle:

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

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

Art. 9º - Día del gremio: El día del obrero panadero y demás personal encuadrado en la presente convención, se celebrará en toda la Provincia de Buenos Aires el día 4 de agosto de cada año; este día será no laborable y con goce de sueldo.

Art. 10 - Accidentes de trabajo: En los casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se aplicarán las disposiciones de la ley 24028 y las que sean de aplicación, cobrando el trabajador el 100% de las remuneraciones debiendo el empresario abonarlas según derecho.

a) El accidentado tendrá derecho al importe de cualquier aumento de salario que se produzca durante la convalecencia. En los accidentes de trabajo la empresa está obligada a prestar gratuitamente asistencia médica y farmacéutica a la víctima hasta que se halle en condiciones de volver al trabajo, fallezca o se considere su incapacidad como permanente. También se le proveerán prótesis, según ley.

Art. 11 - Enfermedad inculpable: En los casos de enfermedad inculpable, se aplicarán las disposiciones de la ley 20744 (t.o.).

Art. 12 - Vestimenta y útiles de labor: La patronal proveerá a sus obreros de 2 (dos) equipos de trabajo por año, todo de color blanco, compuesto de las siguientes piezas: pantalón, blusa a media manga, delantal, gorra y 2 (dos) pares de alpargatas. A los empleados/as dependientes, 2 (dos) guardapolvos por año. A los repartidores se les proveerá de capa y botas de goma y al resto del personal los equipos adecuados a sus tareas. Los equipos serán entregados en el primero y segundo semestre de cada año, debiéndose firmar el recibo respectivo.

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

Art. 14 - En casos de imprevistos de fuerza mayor, roturas de máquinas o desperfectos en la fuerza motriz y ante la dificultad de superar la falla, en los casos de producción por taza de harina, se elaborará como máximo el 50% de la producción del trabajador.

Art. 15 - Desarrollo de las tareas: Las jornadas del personal afectado a la elaboración se regirán por la ley 11544 y su decreto reglamentario y por la ley 20744 (t.o.) y sus reglamentaciones. Podrán ser por régimen horario o por taza de harina, y, en este último caso, por jornada continua o jornada partida.

Se hace constar sin embargo que en régimen de jornada partida no podrán laborar más de dos trabajadores, debiendo abonarse a quienes laboren en jornada partida su salario habitual más

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

En el régimen de trabajo horario la jornada tendrá un máximo de duración de siete horas continuadas: en el transcurso de las mismas las tareas serán diversificadas y en ningún caso será lícito destinar al personal de la producción en tareas de limpieza, salvo lo previsto en el artículo 17. En la diversificación de tareas quedan comprendidas todas las especialidades que se mencionan en el artículo 4º del presente convenio, tanto en producción como en tipos de harina. Queda establecido que la extensión de la jornada horaria, fijada en un máximo de siete horas, será aplicable tanto en horario diurno como nocturno, sin derecho a la reducción o al pago de tiempo suplementario contemplados por el artículo 200 de la ley de contrato de trabajo (t.o. 1976).

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

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

Las partes, teniendo en cuenta las nuevas formas de trabajo implementadas en el área de producción, han readecuado las categorías y escalas salariales conforme se establece en los artículos 17 y 23 de este convenio. En este último supuesto el trabajador tendrá derecho únicamente a percibir su remuneración habitual actual en lugar de las sumas que resultan de aplicar las nuevas escalas y que están previstas sólo para los trabajadores que trabajen íntegramente bajo los nuevos regímenes implementados en este convenio conforme a este artículo.

En cuanto al personal de comercialización, repartidores, administrativos y peones, cumplirán la jornada de labor de ocho horas diarias sea en horario continuo o discontinuo conforme lo prevé la ley 11544 y sus reglamentaciones.

Art. 16 - Descanso semanal: Será regido por la ley 11544 y su decreto reglamentario y la ley 20744 (t.o.).

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

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

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

Art. 17 - Las categorías laborales tanto para régimen de jornada horaria como de tasación de harina serán las siguientes:

- 1) Oficial maestro.
- 2) Medio oficial.
- 3) Ayudante.
- 4) Peón.
- 5) Cajero/cajera.
- 6) Dependientes/as/administrativo.
- 7) Repartidores.

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

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

c) Ayudante: Serán sus tareas, el acarreo de materias primas, quemará el horno, cepillará y arrollará tendillos. Estibará y dará en pala todos los productos que se elaboren y toda otra labor referida a la producción.

Si el horno fuera automático y si su empleador o encargado lo requieren, cocinará. A la finalización de las tareas ordenará juntamente con el medio oficial el sector de producción.

d) Peón: Efectuará las limpiezas del establecimiento, útiles de labor, latas, maquinarias y/o cualesquiera otras tareas inherentes a su categoría y no participen en la producción.

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

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

g) Repartidores: Realizará el reparto de mercadería fuera del establecimiento, con los medios proporcionados por la patronal, estando a su cargo el cuidado de los elementos que utiliza.

Art. 18 - Salarios por changas: En los salarios por pagos de changas, se deja establecido que están incluidos en ellos los beneficios sociales, descanso semanal, parte proporcional del aguinaldo, vacaciones y, demás beneficios legales, todo lo cual se pondera y fija con el 40% del salario. Su determinación se logrará dividiendo por 25 el salario referido y sumándole al resultado obtenido el 40% (cuarenta por ciento) del mismo. Las partes convienen que se considerarán abonados en legal forma tanto el jornal como también la totalidad de los beneficios mencionados correspondientes a ese jornal, con la sola mención en el recibo de pago de que se trata de pago de changas y del importe global abonado, y aun cuando no estén detallados en él la totalidad de esos beneficios, ni se indique de ninguna forma que están incluidos en lo pagado.

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

Art. 20 - Subsidio por fallecimiento de familiar: En los casos previstos en el inciso d) del

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

Art. 21 - A igual trabajo igual salario: Las remuneraciones se determinarán en base a las tareas y se pagarán de acuerdo con sus categorías.

Art. 22 - Subsidio por servicio militar: Todo obrero o empleado comprendido en el presente convenio que preste servicio militar obligatorio, percibirá el 25% del sueldo como gratificación mensual mientras se encuentre bajo bandera cumpliendo el período legal de su incorporación y sin cargo; gratificación que es de carácter no remunerativo. Deberá reservarse el puesto según ley.

Art. 23 - Tabla salarial:

CATEGORIAS

Oficial maestro \$ 450

1/2 oficial \$ 400

Ayudante \$ 375

Peón \$ 340

Cajero/a \$ 420

Dependiente \$ 375

Repartidor \$ 375

Los salarios establecidos precedentemente son los básicos para toda la Provincia de Buenos Aires, para los establecimientos que procesan hasta 500 kg. de harina, promedio diario en una semana, que es la producción máxima normal y habitual que elabora la generalidad de los establecimientos. Dichos salarios son de aplicación a los trabajadores que presten servicio bajo los nuevos regímenes previstos por el artículo 15. Los establecimientos que procesen desde 501 hasta 700 kg. de harina incrementarán los básicos antes consignados en un 50% y los establecimientos que procesen más de 700 kg. de harina incrementarán los básicos primeramente consignados en 100%. Es condición para que funcionen estos incrementos que el kilaje de producción mencionado sea la misma cuadrilla y en un solo turno de trabajo (sea continuo o partido).

Queda sobreentendido que las diferencias salariales son únicamente para los trabajadores de producción y que, en caso de duda se considerará que no existen diferencias en más.

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

Art. 25 - Beneficios marginales y/o sociales:

Licencias ordinarias: Las licencias anuales para todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio se regirán por las disposiciones de la ley 20744 (t.o.), salvo en la cantidad de días de licencia, acordándose al respecto lo siguiente:

- De uno a cinco años 1 día más de los 14 que otorga la ley, ya referida.
- Las demás licencias de 21 días corridos, de 28 corridos y de 35 días corridos se incrementarán en 2 días.

Art. 26 - Licencias especiales:

- a) Licencia por matrimonio: La patronal otorgará al personal comprendido en el presente convenio, que sea efectivo y contraiga enlace, una licencia extraordinaria de 10 días corridos

con goce de sueldo, conforme la ley 20744 (t.o.).

- b) Licencia por maternidad: El personal femenino comprendido en el presente convenio se encuentra amparado por la ley 20744 (t.o.), sobre protección de la maternidad.

- c) Licencia por fallecimiento de familiares: En caso de fallecimiento de familiares: padre, madre, hijos, cónyuge y/o hermanos alimentarios y/o a cargo, la patronal otorgará al personal comprendido en esta convención una licencia extraordinaria de tres días de duración con goce de sueldo.

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

Art. 28 - Licencia sin sueldo: Los trabajadores con más de 4 años de antigüedad efectivamente laborada podrán solicitar licencia extraordinaria sin goce de sueldo por un tiempo no superior a 30 días cada tres años, limitándose ese derecho a un solo trabajador de cada empresa por año, privilegiando al de mayor antigüedad, debiendo en todo caso reintegrarse a sus tareas habituales al cumplirse el período autorizado, libre de todo riesgo.

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

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

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

Art. 32 - Delegados gremiales: En cuanto a los delegados gremiales será de estricta aplicación la ley 23551 y su reglamentación. Se permitirá la entrada a los establecimientos industriales a la representación sindical legítimamente constituida siempre que sea en compañía de los funcionarios de Policía del Trabajo del Ministerio Nacional y/o de la Subsecretaría de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires y/o autoridades municipales respectivas a los efectos de inspeccionar el cumplimiento de las disposiciones del presente convenio colectivo de trabajo y leyes respectivas vigentes.

Art. 33\* - Los empleadores retendrán de los sueldos mensuales de cada trabajador, obrero/a, empleado/a efectivos y afiliados, en concepto de cuota sindical el 2% del sueldo, suma que será depositada del 1 al 15 de cada mes siguiente al mes devengado, en las respectivas cuentas de las organizaciones gremiales de primer grado con personería gremial, adheridas a la Federación Obreros y Empleados de la Provincia de Buenos Aires.

En el caso de las organizaciones gremiales que no posean personería gremial se depositarán los fondos en la cuenta de la Federación Obreros y Empleados Panaderos de la Provincia de Buenos Aires. Dicha deducción se realizará sobre el monto total de la remuneración percibida por el trabajador.

Art. 34 - Retención primer mes de aumento: Los empleadores retendrán a todo el personal comprendido en la presente convención \$ 70 (setenta pesos) (como porcentaje directo del aumento conseguido) de la primera remuneración con aumento, posterior a la homologación

de esta convención colectiva. Deberán en el plazo de cinco días a partir de que correspondiera dicha retención, depositar la suma de \$ 20 en la cuenta de la Federación Obreros y Empleados Panaderos de la Provincia de Buenos Aires y la suma de \$ 50, en las cuentas de las organizaciones gremiales de primer grado adheridas a la Federación Obreros y Empleados Panaderos de la Provincia de Buenos Aires.

Art. 35 - Los empleadores, por intermedio de las cámaras empresarias con personería jurídica, podrán solicitar de la Autoridad de Aplicación, tanto nacionales como provinciales, las inspecciones a los distintos comercios e industrias de esta actividad, comprendidas en el presente convenio y estarán facultados para acompañar a los inspectores que se designen para realizar los controles. Los reclamantes deberán formular las presentaciones indicando nombre, apellido y domicilio y demás datos del establecimiento denunciado.

Art. 36 - Las empresas facilitarán a todos los trabajadores, en todas sus categorías la adquisición de mercaderías y productos que se elaboren en la misma con un descuento del 20% respecto del precio al público.

Art. 37 - Presentismo: Se establece un premio por presentismo equivalente al 10% de la remuneración básica, a abonarse juntamente con la remuneración, al que tendrán derecho los trabajadores con asistencia perfecta, sin ningún día de ausencia en el mes. La ausencia del trabajador por razones de enfermedad o de fuerza mayor también le harán perder su derecho al presentismo. Sólo se exceptúan las ausencias por accidente y/o enfermedad derivada del trabajo, en los términos de la ley 24028 de accidente de trabajo. Será también requisito para la percepción del concepto de presentismo que el trabajador no incurra en más de tres llegadas tarde (más de diez minutos de demora cada una) en el mes.

Art. 38 - Período de adaptación: Atento a la diversificación de las tareas de elaboración citadas en el artículo 4º del presente y ante la necesidad de un período de adaptación a las nuevas formas de prestación de las mismas, se establece un período de inamovilidad del personal de producción de tres meses corridos a contar desde la fecha de homologación de este convenio, durante el cual la patronal no podrá despedir a los trabajadores por falta de adaptación a las nuevas modalidades, aunque sí por causales distintas.

Art. 39 - Examen preocupacional: Los empleadores estarán obligados a efectuar un examen médico preocupacional a los trabajadores, a su ingreso, siendo a su cargo los gastos que ello demandare.

Art. 40 - Changa solidaria: Las partes de común acuerdo dejan sin efecto el régimen de changa solidaria previsto en el convenio colectivo 62/75, sin perjuicio de lo cual a efectos de facilitar la eventual reubicación de la mano de obra que pudiere resultar afectada, se acuerda mantener dicho régimen tal como lo preveía el artículo 8º de la convención colectiva de trabajo 62/75 por el término de 90 días corridos a contar de la fecha de homologación de esta convención colectiva, vencido el cual cesará definitivamente el referido sistema de changas solidarias.

Art. 41 - Queda en claro que rigen en ambos sistemas de trabajo todos los beneficios, escalafón, premios establecidos sin distinciones ni discriminaciones.

Art. 42 - Se aclara finalmente que el presente convenio reemplaza al 62/75 que se denuncia y caduca a partir de la homologación total del presente que se firma en función de lo autorizado por decreto 470/93 y fue así autorizado por la F.A.I.P.A.

Art. 43 - Todo productor tiene derecho a elegir el sistema de producción que prefiera, tanto sea

horario como tasación. Una vez homologado el presente, el empleador se verá obligado a comunicar fehacientemente a su personal con 30 días de anticipación, ya sea el horario de iniciación de tareas como el sistema de trabajo si es por tasación o por horario.

Art. 44 - Los empleadores retendrán de los sueldos mensuales de cada obrero y/o empleados/as efectivo/s comprendidos en esta convención la suma equivalente al 2% en concepto de cuota sindical, la que deberá ser depositada del 1 al 15 de cada mes en las cuentas de las organizaciones gremiales de trabajadores de primer grado adheridas a la Federación Obreros y Empleados Panaderos de la Provincia de Buenos Aires [personería gremial R. (MT. y S.S.) 947, expte. 842.204/88]. La deducción por cuota sindical deberá efectuarse sobre el total de remuneraciones percibidas o devengadas por el trabajador. En el caso de que en la zona no existiese organización gremial hábil para retener la cuota sindical, dicha cuota deberá ser depositada en la cuenta de la Federación Obreros y Empleados Panaderos de la Provincia de Buenos Aires [personería gremial R. (MT. y S.S.) 947, expte. 842.204/88].

Art. 45 - Fondo convencional ordinario: En consideración a que las entidades firmantes del presente prestan servicio en la representación, capacitación y obtención de los intereses particulares y generales de los trabajadores y empleadores, sean o no afiliados a sus respectivas organizaciones, ambas partes coinciden en reconocer la necesidad de arbitrar medios idóneos para emprender una labor común, que permita concretar dentro de sus áreas de actuación todo tipo de actividades para propiciar la elevación cultural, educativa, recreativa y de perfeccionamiento técnico-profesional, tanto de los trabajadores como de los empleadores. Para el cumplimiento del propósito enunciado, resulta imprescindible arbitrar los medios necesarios para afrontar los gastos que demande el mismo. Para ello, ambas partes han convenido en instituir por la presente convención un fondo convencional ordinario, que se integrará con la contribución de empleadores y trabajadores de la actividad, y consistirá en un 3% (tres por ciento) mensual sobre el total de las remuneraciones que perciba el personal de la actividad, con total independencia de otros aportes y/o contribuciones que correspondan legalmente o se establezcan por el presente convenio. El 2% (dos por ciento) será aportado por los empresarios y el 1% (uno por ciento) restante por los trabajadores, actuando los empleadores como agentes de retención. De tal recaudación corresponderá el 50% (cincuenta por ciento) a las organizaciones gremiales de primer grado con personería gremial adheridas a la Federación Obreros y Empleados Panaderos de la Provincia de Buenos Aires (FOEPPBA); el 50% (cincuenta por ciento) restante le corresponderá en un ochenta y cinco por ciento a la Cámara o Centro Industrial reconocida por la Federación Industrial Panaderil de la Provincia de Buenos Aires que ejerza legítimamente la representación del sector empresario en cada partido, las que obligatoriamente deberán contar con personería jurídica otorgada legalmente, y el restante 15% (quince por ciento) a la Federación Industrial Panaderil de la Provincia de Buenos Aires (FIPPBA).

La mecánica operativa relacionada con la percepción, distribución y control de la contribución establecida por el presente artículo será la siguiente: 1) El pago de la contribución se hará mediante depósito bancario utilizándose las boletas que distribuirán conjuntamente las partes firmantes del presente convenio y dichos depósitos deberán efectuarse, como plazo máximo, el día quince (o el subsiguiente hábil si aquél fuere inhábil) del mes siguiente al correspondiente a las remuneraciones devengadas de todo el personal del establecimiento que genere la obligación. 2) La cámara o centro industrial y la organización gremial con jurisdicción en cada partido procederán en forma conjunta a la apertura de una cuenta especial en la sucursal del Banco de la Nación Argentina local, la cual podrá ser sustituida por otra entidad bancaria con el



acuerdo de ambas partes y la conformidad previa de la Federación Industrial Panaderil de la Provincia de Buenos Aires en caso de que dicho cambio fuere por cualquier motivo necesario. Cada entidad bancaria local será la receptora de la totalidad de los depósitos correspondientes a los establecimientos de los respectivos partidos, incluidos los que provengan no sólo de los aportes mensuales sino también los correspondientes a los cobros de los deudores morosos, tanto por vía judicial como extrajudicial. La entidad bancaria deberá dividir lo recaudado en partes iguales, previa deducción del porcentual para gastos de administración que se acuerden con ella, depositando la mitad en la cuenta corriente que la organización gremial abrirá en la misma sucursal, y el 85% (ochenta y cinco por ciento) de la otra mitad en la cuenta que también abrirá la organización empresaria local, debiendo transferir dicho banco el 15% (quince por ciento) restante a la cuenta que abrirá la Federación Industrial Panaderil de la Provincia de Buenos Aires en la sucursal y casa bancaria que elija al efecto. Las boletas serán por quintuplicado y de así poderse acordar, el banco entregará, mes por mes a cada organización zonal las boletas de los depositantes, enviando además un ejemplar a la Federación Industrial Panaderil de la Provincia de Buenos Aires. 3) Las cámaras o centros industriales y las organizaciones gremiales podrán realizar gestiones y accionar en forma individual tendiente a que los morosos regularicen las deudas pendientes, estando legitimadas para reclamar cualquiera de ellas su parte o aun el total del aporte, incluso judicialmente, quedando convenido que sólo tendrán valor cancelatorio los pagos efectuados mediante depósitos en las respectivas cuentas bancarias en las que deberán constar acreditados los fondos, quedando prohibido y sin valor en consecuencia el pago efectuado en efectivo o en cualquier otra forma. 4) Las organizaciones empresariales y gremiales comenzarán a cumplir con los objetivos para los cuales fue creado el presente fondo a partir de la percepción de la tercera cuota, ya que las dos primeras serán utilizadas a efectos de establecer las estructuras administrativas que correspondan para tal fin, debiendo ambas partes por igual afrontar la emisión y traslado de las boletas y cualquier otro gasto y/o trámite en beneficio común. 5) En las zonas donde no existiera organización sindical y/o industrial representativa del sector o no cuenten con la personería jurídica requerida, la cuenta principal será abierta a nombre de la Federación Industrial Panaderil de la Provincia de Buenos Aires y Federación Obreros y Empleados Panaderos de la Provincia de Buenos Aires y estas serán las destinatarias y adjudicatarias definitivas de los fondos recaudados mientras no se constituyan las organizaciones locales y/u obtengan la personería exigida en este convenio. En caso de que una de las organizaciones (empresaria u obrera) existiere, faltando o no estando en condiciones la otra, la cuenta se integrará entre la organización habilitada y la Federación Industrial Panaderil de la Provincia de Buenos Aires o Federación Obreros y Empleados Panaderos de la Provincia de Buenos Aires en representación de la inexistente o inhábil según sea el caso, resultando los titulares de la cuenta adjudicatarios definitivos de los fondos originariamente destinados a la organización local mientras no se constituya y/o legitime mediante la obtención de la personería exigida la entidad faltante o inhábil. De igual modo se conviene que, de existir diferendos entre dos o más organizaciones que pretendan tener derecho a la representación local del sector, será la entidad madre correspondiente (FIPBA O FOEPBA, según el caso) la que abrirá la cuenta junto a la otra parte y resultará adjudicataria de los fondos destinados originariamente a la entidad local hasta que se dilucide definitivamente la cuestión. En los casos en que Federación Industrial Panaderil de la Provincia de Buenos Aires y/o Federación Obreros y Empleados Panaderos de la Provincia de Buenos Aires resulten adjudicatarias de los depósitos de determinadas zonas, las mismas deberán implementar acciones tendientes a lograr la constitución y/o regularización de las organizaciones locales representativas del sector y a cumplir en dichas zonas, mientras tanto,

los objetivos que motivaron la creación de estos fondos. 6) Los centros u organizaciones empresarias locales representativos del sector deberán ceder de las sumas netas que perciban en virtud de este fondo un porcentaje del quince por ciento a las entidades regionales intermedias representativas, si las hubiere, para contribuir a que éstas, de su lado, puedan implementar también acciones para el logro de los objetivos previstos en este artículo. 7) Las partes firmantes del presente quedan facultadas para establecer las demás condiciones a las que deberá adecuarse el presente aporte y dictar las reglamentaciones que fueren necesarias.

Art. 46 - Todas las conquistas sociales y económicas que pudieran existir superiores a las que este convenio consagra, serán mantenidas y respetadas por los empleadores. Si en el futuro se determinara el valor del salario vital mínimo y éste superara el salario de una categoría de este convenio la misma deberá recomponerse con igual incidencia porcentual del aumento que se estableciera.

Art. 47 - Comienzo de vigencia: La presente convención comenzará a regir a partir de su homologación por la autoridad administrativa competente.

Expediente 958.413/93

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 21 días del mes de diciembre de 1993, siendo las 14.30 horas

Buenos Aires, 28 de febrero de 1994

De conformidad con lo ordenado precedentemente, se ha tomado razón de la convención colectiva de trabajo obrante a fojas 5/20 y acta de fojas 21 por la cual queda sin efecto lo pactado en el artículo 33, rigiéndose en consecuencia dicha cláusula por el artículo 44 de la presente convención, quedando registrada bajo el número 231/94.

HOMOLOGADO POR DISPOSICION (D.N.R.T.) 1119/95 DE FECHA 26/5/95

Artículo 1º - Partes intervinientes: Son partes intervinientes en el presente Anexo que se agrega al convenio colectivo de trabajo 231/94 la Federación Industrial Panaderil de la Provincia de Buenos Aires, cuyo número de personería es 7089, siendo su domicilio Beguerestein 2037, Avellaneda, Provincia de Buenos Aires en representación de la Cámara Empresaria y la Federación Obreros y Empleados Panaderos de la Provincia de Buenos Aires (PG. 1514) con domicilio en Manuel Quintana 499 de Quilmes, Provincia de Buenos Aires por la parte obrera.

Art. 2º - Vigencia: El presente Anexo tendrá una vigencia de 18 (dieciocho) meses a partir de su homologación y se renegociará conjuntamente con el 231/94.

Art. 3º - Ámbito de aplicación: El ámbito de aplicación del presente Anexo abarca a todo el territorio de la Provincia de Buenos Aires.

Art. 4º - Personal comprendido: A diferencia del convenio 231/94 que contempla los intereses de los trabajadores que se desempeñan a través de los sistemas de fabricación de pan denominados tradicionales y/o artesanales, este Anexo afecta exclusivamente a los trabajadores escalafonados de acuerdo al artículo 15 del presente Anexo y que desempeñan sus tareas en grandes industrias a través de un sistema ininterrumpido dentro del mismo turno de trabajo por equipo, altamente tecnificado, automatizado, afectados a la producción de pan

lactal, pan de salvado, pan de centeno, pan integral, pan liviano, panecillos de salvado, panchos, hamburguesas, pan dulce y cuanta variedad incorporaran las empresas en el futuro ya sea con harina blanca o harina de cualquier color y sabor.

Siempre que se trate de panes de molde, envasados, de venta por unidad y que generalmente no se comercialicen en forma directa a consumidores.

Art. 5º - Jubilaciones: Cuando el trabajador/a reuniera los requisitos para obtener la jubilación ordinaria, el empleador que pretendiese disponer el cese de la relación laboral deberá preavisarle de acuerdo a las leyes vigentes e intimarlo a que inicie los trámites pertinentes, extendiéndosele los certificados de servicios y demás documentación necesaria a estos fines.