



Convenio Colectivo de Trabajo 231/94

ARTICULO 8: ESCALAFON 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.

ARTICULO 9: DIA DEL GREMIO: El día del Obrero Panaderos y demás personal encuadrado en la presente convención, se celebrará en toda la Pcia. de Bs. As. el día 4 de Agosto de cada año, este día será no laborable y con goce de sueldo.

ARTICULO 10: ACCIDENTES DE TRABAJO: En los casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se aplicarán las disposiciones de la Ley 24.028 y las que sean de aplicación, cobrando el trabajador el 100% de las remuneraciones debiendo el empresario abonarles según derecho.

a) El accidentado tendrá derecho al importe de cualquier aumento de salario que se produzca durante la convalecencia. En los accidentes de trabajo la empresa esta obligada a prestar gratuitamente asistencia médica y farmacéutica a la victima 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.

ARTICULO 11: ENFERMEDAD INCULPABLE: En los casos de enfermedad inculpable se aplicarán las disposiciones de la Ley 20.744 (T.O.)

ARTICULO 12: VESTIMENTA Y UTILES DE LABOR: La Patronal proveerá a sus obreros de dos (2) equipos de trabajo por año, todo de color blanco, compuesto de las siguientes piezas: Pantalón, blusa a mediamanga, delantal, gorra y dos (2) pares de alpargatas. A los/las empleados/as dependientes, dos (2), guardapolvos por año. A los repartidores se los proveerá de capa y botas de goma, y al resto del personal equipos adecuados para sus tareas. Los equipos serán entregados en el primer y segundo semestre de cada año, debiéndose firmar recibo respectivo.

ARTICULOS 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.

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

ARTÍCULO 15: DESARROLLO DE TAREAS: Las Jornadas del personal afectado a la elaboración se registrarán por la Ley 11.544 y su Decreto reglamentario; así también por la Ley 20.744 (T.O) y sus reglamentaciones. Podrán ser por régimen horario o por taza de harina, o en este último caso, por jornada continúa o jornada completa.



Se hace constar sin embargo que en régimen de jornada partida no podrán laborar más de dos trabajadores, debiendo abonarse a quienes laboren en jornada partida además de su salario habitual un plus del cuarenta por ciento (40%). Queda establecido que se considera jornada partida, a los fines de este convenio, a aquella, que la labor de producción no se completa en el mismo turno.

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

En la jornada de trabajo por tasa de harina, el concepto tasa de harina se conviene y refiere a la elaboración de ciento veinte (120) kilogramos de harina por trabajador, dentro de las cuales y hasta veinticinco (25) kilogramos, se pondrán en tareas diversificadas. Para la cocción se tomará como límite máximo, por cada maestro y ayudante, setecientos (700) kilogramos de harina.

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

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

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

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

ARTÍCULO 16: DESCANSO SEMANAL: Será regido por la ley 11.544 y su decreto reglamentario, y la Ley 20.744 (T.O.)

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

Los establecimientos incluidos en el art. 4º los cuales alcanzan la presente convención, en consideración al descanso semanal otorgado por el presente artículo a los trabajadores, y teniendo en cuenta que los productos elaborados son de ingesta directa y que el proceso productivo de los mismos es continuo, para cumplimentar las normas de salubridad e higiene, y en defensa de la salud del consumidor a través



de una limpieza exhaustiva de los establecimientos, no podrá ejercer sus tareas de producción y comercialización los días lunes en el Gran Buenos Aires, Berisso, Ensenada, La Plata, y el de la Costa Atlántica y Turística, y los días domingos en los restantes partidos de la Provincia de Buenos Aires.

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

ARTICULO 17: Las Categorías laborales tanto para régimen de jornada horaria como de tasación de harina serán las siguientes:

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

DISCRIMINACION DE CATEGORIAS:

A) **OFICIAL MAESTRO:** Será el que sea capaz de elaborar y cocinar cualquiera de los productos mencionadas en el art. 4 del presente convenio, y supervisará el desarrollo de las tareas, siendo responsable del control de calidad de las piezas elaboradas, dentro del horario o sistema adoptado.

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

C) **AYUDANTE:** Serán sus tareas, el acarreo de materias primas, quemará el horno, cepillará y arrollará tendillos. Estibará y dará en pala todos los productos que se cocinen y toda otra labor referida a la producción. Si el horno fuera automático y si su empleador o encargado lo requieren, cocinará. A la finalización de las tareas ordenará conjuntamente con el Medio Oficial el sector de Producción.

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

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

F) **DEPENDIENTE/A:** Atenderá al público, ordenará y completará la exhibición de productos, efectuará la limpieza de vidrieras, vitrinas y toda tarea secundaria relacionada con la higiene general de la parte comercial. En caso de emergencia podrá ocupar el puesto de Cajero/a.

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

ARTÍCULO 25: BENEFICIOS MARGINALES Y/O SOCIALES:

LICENCIAS ORDINARIAS: Las licencias anuales para todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio se regirán por las disposiciones de la Ley. 20.744 (T.O.), salvo en la cantidad de días de licencia, acordándose al respecto lo siguiente:



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

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

ARTÍCULO 26: LICENCIAS ESPECIALES:

- A) LICENCIA POR MATRIMONIO: La patronal otorgará al personal comprendido en el presente convenio, que sea efectivo y contraiga enlace, una licencia extraordinaria de diez (10) días corridos con goce de sueldo conforme la ley 20.744 (T.O).
- B) LICENCIA POR MATERNIDAD: El personal femenino comprendido en el presente convenio se encuentra amparado por la ley 20.744 (T.O.) sobre protección de la maternidad.
- C) LICENCIA POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES: En caso de fallecimiento de familiares: padre, madre, hijos, cónyuge y/o hermanos alimentarios y/o a cargo, la patronal otorgará al personal comprendido en esta convención una licencia extraordinaria de tres (3) días de duración con goce de sueldo.

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

ARTÍCULO 28: LICENCIA SIN SUELDO: Los trabajadores con más de 4 años de antigüedad efectivamente laborada podrán solicitar licencia extraordinaria sin goce de sueldo por un tiempo no superior a 30 días cada tres años, limitándose ese derecho a un solo

trabajador de cada empresa por año, privilegiando al de mayor antigüedad, debiendo en todo caso reintegrarse a sus tareas habituales al cumplirse el periodo autorizado, libre de todo riesgo.

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

REPRESENTACION GREMIAL – SISTEMA DE RECLAMACIONES.

ARTÍCULO 32: DELEGADOS GREMIALES: En cuanto a los delegados gremiales será de estricta aplicación la Ley 23.551 y su reglamentación. Se permitirá la entrada a los establecimientos industriales a la representación sindical legítimamente constituida siempre que sea en compañía de los funcionarios de Policía del Trabajo de la Provincia de Buenos Aires y/o autoridades municipales respectivas a los efectos de



inspeccionar el cumplimiento de las disposiciones del presente Convenio Colectivo de Trabajo y leyes respectivas vigentes.

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

ARTICULO 37: PRESENTISMO: Se establece un premio por presentismo equivalente al 10% de la remuneración básica, a abonarse conjuntamente con la remuneración, al que tendrán derecho los trabajadores con asistencia perfecta, sin ningún día de ausencia en el mes. La ausencia del trabajadores por razones de enfermedad o fuerza mayor tam-

bién

le harán perder su derecho al presentismo. Sólo se exceptúan las ausencias por accidente y/o enfermedad derivada del trabajo, en los términos de la Ley de accidentes de trabajo 24.028. Será también requisito para la pérdida del concepto de presentismo que el trabajador no incurra en más de tres (3) llegadas tarde (más de diez minutos de demora cada una) en el mes.

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

ARTICULO 39: EXAMEN PREOCUPACIONAL: Los empleadores estarán obligados a efectuar un examen médico pre-ocupacional a los trabajadores en su ingreso, siendo a su

cargo

los gastos que ello demandara.