

# **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 231/94**

**FEDERACION INDUSTRIAL PANADERIL  
DE LA  
PROVINCIA DE BUENOS AIRES**



**[www.federacionpanaderil.org.ar](http://www.federacionpanaderil.org.ar)  
[info@federacionpanaderil.org.ar](mailto:info@federacionpanaderil.org.ar)**

**Beguerestain 2037 - B1868DJA - Avellaneda - Buenos Aires- Argentina  
Tel: (011) 4139-6807 / 6056 - Tel/Fax: (011) 4218-0564**



# INDICE GENERAL

Comisión Directiva año 1994.....	3
Comisión Directiva año 2009.....	3
Comisión Paritaria.....	3
Introducción.....	4
<b><u>Convenio Colectivo de Trabajo</u></b>	
* Partes.....	5
* Vigencia.....	5
* Ámbito de aplicación.....	6
* Personal comprendido.....	6
* Régimen de reemplazos y vacantes....	6
* Jubilaciones.....	6
* Escalafón por antigüedad.....	6
* Día del Gremio.....	6
* Accidentes de Trabajo.....	6
* Enfermedad inculpable.....	7
* Vestimenta y útiles de labor.....	7
* Herramientas de Trabajo.....	7
* Desarrollo de tareas.....	7
* Descanso semanal.....	8
* Discriminación de categorías.....	8
* Salario por changas.....	8
* Asignaciones Familiares.....	9
* Subsidio por Fallecimiento de Familiar...	9
* A igual trabajo... igual salario.....	9
* Subsidio por Servicio Militar.....	9
* Tabla Salarial.....	9
* Seguro de vida del Trabajador.....	9
* Beneficios marginales y/o sociales.....	9
* Licencias especiales.....	9
* Kilo de pan diario.....	10
* Licencia sin sueldo.....	10
* Delegados Gremiales.....	10
* Retención primer mes de aumento.....	10
* Presentismo.....	11
* Período de adaptación.....	11
* Examen preocupacional.....	11
* Changa solidaria.....	11
* Fondo Convencional Ordinario.....	12
* Comienzo de Vigencia.....	13
Acta de Presentación.....	13
Acta de Homologación.....	14
Última Escala Salarial.....	15



## COMISIÓN DIRECTIVA (AÑO 1994)

PRESIDENTE: **DANIEL INSUA**  
 VICE-PRESIDENTE 1º: **ALBERTO MARZIO**  
 VICE-PRESIDENTE 2º: **NESTOR DI IORIO**  
 SECRETARIO: **RUBEN SALVIO**  
 PRO-SECRETARIO: **NERI BICA**  
 TESORERO: **FRANCISCO QUIROS**  
 PRO- TESORERO: **SEGUNDO BOLOGNA**  
 VOCAL TITULAR 1º: **RAUL RIPALDI**  
 VOCAL TITULAR 2º: **HECTOR SANTUCCI**  
 VOCAL TITULAR 3º: **EDUARDO RAINIERI**  
 VOCAL TITULAR 4º: **ANTONIO GARCIA**  
 VOCAL TITULAR 5º: **JUAN C. IGLESIAS**  
 VOCAL SUPLENTE 1º: **JOSE MARTINEZ**  
 VOCAL SUPLENTE 2º: **JUAN C. ELISSECHE**  
 VOCAL SUPLENTE 3º: **ALBERTO RODRIGUEZ**  
 VOCAL SUPLENTE 4º: **ALCEO DAPENA**  
 VOCAL SUPLENTE 5º: **JORGE NAVERIRO**  
 VOCAL SUPLENTE 6º: **JUAN C. CHALIER**  
 REVISORES DE CUENTAS TITULARES: **ALEJO ROMERO, HECTO YANELLO**  
 REVISORES DE CUENTAS SUPLENTES: **MARIO GARAVENTA, JOSE SAUCO**

### INTEGRANTES DE LA COMISION PARITARIA

1º) Daniel INSÚA	6º) Segundo BOLOGNA
2º) Alberto MARZIO	7º) Juan C. IGLESIAS
3º) Rubén SALVIO	8º) Alberto RODRIGUEZ
4º) Francisco QUIROS	9º) Juan C. CHALIER
5º) Neri BICA	

### ASERORES DE LA COMISION PARITARIA

Asesores Letrados: Pedro A. PRADO y Pedro F. PRADO  
 Asesor Contable: Juan V. IANNONE  
 Asesor Gremial: Jorge O. BARRASA

## COMISION DIRECTIVA (2007-2009)

PRESIDENTE: **EMILIO MAJORI**  
 VICE-PRESIDENTE 1º: **DANIEL INSUA**  
 VICE-PRESIDENTE 2º: **RAUL SANTOANDRE**  
 SECRETARIO: **MIGUEL OVANDO**  
 PRO-SECRETARIO: **JOSE B. ZANABRIA**  
 SECRETARIO DE ACTAS: **ALBERTO ALONSO**  
 TESORERO: **JUAN B. BELLIZZI**  
 PRO- TESORERO: **CARLOS BURZACHECHI**  
 VOCAL TITULAR 1º: **ANGEL H. CARRIZO**  
 VOCAL TITULAR 2º: **VICTOR INSAURRALDE**  
 VOCAL TITULAR 3º: **ALEJO ROMERO**  
 VOCAL TITULAR 4º: **NORA LOPEZ**  
 VOCAL TITULAR 5º: **ABEL STOCOVAZ**  
 VOCAL SUPLENTE 1º: **EDUARDO LOZANO**  
 VOCAL SUPLENTE 2º: **CESAR O. LORENZO**  
 VOCAL SUPLENTE 3º: **ARMANDO RODRIGUEZ**  
 VOCAL SUPLENTE 4º: **ADOLFO MONTERO**  
 VOCAL SUPLENTE 5º: **EVARISTO TOMBA**  
 REV. DE CUENTAS TITULAR: **JOSE AGUIRRE, CRISTIAN ZANABRIA**  
 REV. DE CUENTAS SUPLENTE: **BENITO SICILIANO, HORACIO CATINI**



# INTRODUCCIÓN

El actual imperio de la “libre competencia” impone a todos los factores del quehacer económico su adecuación a esta realidad virtual. La Industria Panaderil está comprendida en las generales del mercado y debe adaptar su comportamiento a la circunstancia que vive. Esta demanda mejorar su desempeño para afianzar su vigencia. Nuevas modalidades comerciales la desafían y le disputan espacio comprometiendo su porvenir. Para su evolución es indispensable modernice sus estructuras y actualice su cultura comercial. Va en ello su futuro.

El sector empresarial y sindical de la actividad panaderil comparten esa vital necesidad y para poder resolverla, después de arduas y prolongadas negociaciones, haciéndose mutuas concesiones, han arribado en conformar un nuevo marco de relación humana en la panadería que compatibiliza los recíprocos intereses de las partes liberando el sano y pleno provecho de este recurso, concordando en que será palanca de una renovación de la industria.

Este **PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA INDUSTRIA PANADERIL BONAERENSE**, que presentamos, establece un orden innovador al introducir contenidos originales para hacer idónea la transformación que persigue. En su texto merecen ser precisados estos. Introduce el régimen de trabajo horario sin derogar terminantemente el de la “tasa de harina” para facilitar el tránsito a la definitiva conversión al primero de ambos sistemas y consagra la diversificación de las tareas para avanzar en la pluralización de la producción, a cuyo objeto elimina la discriminación en especialidades sustituyéndola por una simplificación escalafonaria única y universal. Ello, conjuntamente con la eliminación de “la solidaria”, eterno agente de perturbación, y la confirmación del poder del empleador del establecimiento y modificación de los horario, afirman la autoridad en la gestión empresarial. A partir de este Convenio las condiciones de de prestación se equiparan a las vigentes en la industria y comercio de escala con las

cuales la panadería artesanal compite, sustituyéndole una equidad de la cual estaba desposeída. La puesta en marcha de este nuevo orden de administración del recurso humano pauta la extinción de una industria caracterizada como “mano de obra extensiva” que convierte a “mano de obra intensiva”, lo que confiere significativo ahorro en los costos de producción y eficientizará los procesos.

Conviene enfatizar que da continuidad al régimen de descanso semanal preexistente porque mantener el mismo es el vaso comunicante que nivela la media de rentabilidad del pequeño comercio panadero artesanal en razón de que el pico de actividad en los mostradores coincide en ser en las grandes urbes del suburbio capitalino y en la zona turística del litoral marítimo el correspondiente al día domingo, decayendo la actividad y por consiguiente el ingreso en los días hábiles, cosa que no ocurre en el interior de la provincia en que la vida social tiene una característica diferente por lo que la experiencia aconseja conveniente no modificar el hábito del descanso dominical.

Preservar una ética y la lealtad comercial han inducido institucionalizar la facultad de peticionar y concurrir con el poder público a vigilar su acatamiento, a cuyo efecto introduce autoridad para ello de la entidad representativa.

En materia salarial incorpora mejoras que exceden la mera actualización del poder adquisitivo de las asignaciones pues eleva la magnitud de las retribuciones al valor del salario medio del obrero industrial en orden nacional, lo que reubica a nuestro obrero en la escala de la sociedad, y complementariamente además le otorga beneficios adicionales por asistencia y puntualidad, conjuntamente con una ampliación de las compensaciones por antigüedad y también en las licencias ordinarias y especiales, como justo correlato de las modificaciones que se introducen en las prestaciones.

Por fin, crea un Fondo Convencional que se constituye con el aporte de obreros y

empresarios a un fondo común, en proporcionalidad que se estatuye, y que tiene por acrecer los beneficios sociales y la capacitación profesional, recursos que las entidades representativas se repartirán en partes iguales y administrarán por separado. El mecanismo recaudador que legisla es muy escrupuloso y el manejo se confiere a las entidades de base, las de primer grado, para que éstas puedan ejercer acción directa en orden local. Las federaciones respectivas lo coparticipan en un mínimo porcentual a fin de que estas puedan también desarrollar acciones comunes. Con estas disponibilidades los distintos estamentos organizativos se capacitan para ampliar su gestión y expandir los beneficios que tienen por fin brindar a sus asociados. La norma confiere a las entidades recaudadoras el poder de compeler judicialmente al cumplimiento de la obligación, pudiendo incluso oponer la satisfacción de la misma en la transferencia del fondo de comercio del eventual evasor. En el espíritu la institución que crea actuará como dinamizador del accionar de las entidades representativas. Promoverá la creación de cédulas de actividad donde ésta no exista y vitalizará aquellas que permanecen inoperativas. Se le atribuye tendrá efecto multiplicador del asociativismo que contribuirá a que toda la provincia tenga protagonismo pues quien se quede cede la oportunidad de acceder a la presencia que le capacita adquirir. El fin es consolidar en la provincia una gran unión inexistente de la inmensa familia panadera

bonaerense.

A partir de que este Convenio tome vigencia nuestra panadería provincial empezará una nueva historia. Es el propósito que lo guía y lograrlo es responsabilidad de todos y cada uno de los Industriales Panaderos que integran esta comunidad. La conducción provincial ha hecho su parte al materializar el medio. Espera los colegas que representa aporten su solidaridad y contribuyan no apartándose del propósito de afianzar la panadería artesanal que es objeto de desvelo y sin olvidar en ningún instante el supremo deber de mantener el respeto recíproco entre colegas que es elemental para convivir y armonizar la relación para una fecunda acción común favorable al bienestar y prosperidad de todos.

Al concluir esta presentación sería innoble no consignar el mérito que corresponde a nuestros asesores en la confección, negociación y concertación de este Convenio. Han sido ellos los abogados Dres. Pedro Francisco y Pedro Antonio Prado, padre e hijo, el Contador Dr. Juan Lanonne, el veterano dirigente Jorge Barraza, en el aspecto laboral y gremial. A todos ellos nos honramos en dejar expresas nuestras sentidas gracias y gracias también a la prensa sectorial que nos acompaña.

**La Comisión Directiva  
De la  
Federación Industrial Panaderil  
De la Provincia de Buenos Aires**

## ***CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 231/94***

### **I - PARTES INTERVINIENTES**

#### **Artículo 1: PARTES**

Son partes intervinientes en la presente Convención Colectiva de Trabajo la FEDERACIÓN INDUSTRIAL PANADERIL DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES, cuyo N° de Personería Jurídica es 7.089, siendo su domicilio Beguerestein 2.037, Avellaneda, Provincia de Buenos Aires y por la parte obrera la

FEDERACIÓN OBREROS Y EMPLEADOS PANADEROS DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES (Expte. N° 842.204/88, res. M. T. y S. S. 422 del 14/5/91, Insc. Gremial N° 1.556) con domicilio en Manuel Quintana 499 de Quilmes, Provincia de Buenos Aires.

#### **Artículo 2: VIGENCIA**

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



### **Artículo 3: ÁMBITO DE APLICACIÓN**

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

### **Artículo 4: PERSONAL COMPRENDIDO**

Comprende esta Convención Colectiva de Trabajo a todo el personal de todos los establecimientos, fábricas, supermercados, cooperativas, plantas industriales, y cualquier denominación que pudiera adoptarse, 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, semolados, facturas de grasa, incluido pan de leche, tortas negras, ensaimadas, pizzas, 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.

## **III - CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO**

### **Artículo 5: 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.

### **Artículo 6:**

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

### **Artículo 7: JUBILACIONES**

Cuando el trabajador/a reuniera los requisitos para obtener la jubilación ordinaria, el empleador que pretendiese disponer el cese de la relación laboral deberá preavisarle de acuerdo a las leyes vigentes e intimarlo a que inicie los trámites pertinentes, extendiéndole los certificados de servicios y demás documentación necesaria a estos fines. A partir de este momento el empleador deber 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 tendrá n descuentos obligatorios de aportes jubilatorios de acuerdo a lo establecido en los distintos regímenes. Será de aplicación la resolución del 20 de abril de 1965 (Expte. N° 703763 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.

### **Artículo 8: 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.

### **Artículo 9: 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.

### **Artículo 10: ACCIDENTES DE TRABAJO**

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

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

víctima hasta que se halle en condiciones de volver al trabajo, fallezca o se considere su incapacidad como permanente. También se le proveerán prótesis, según ley.

### **Artículo 11: ENFERMEDAD INCULPABLE**

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

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

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

### **Artículo 13: HERRAMIENTAS DE TRABAJO**

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

### **Artículo 14:**

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

### **Artículo 15: DESARROLLO DE LAS TAREAS**

Las jornadas del personal afectado a la elaboración se registrarán por la ley 11.544 y su Decreto reglamentario y por la Ley 20.744 (T.O.) y sus reglamentaciones. Podrán ser por régimen horario o por tasa 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 cuarenta por ciento (40 %).

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 Art. 17. En la diversificación de tareas quedan 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 contemplado por el Art. 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 ciento veinte (120) kilogramos de harina por trabajador, dentro de las cuales y hasta veinticinco (25) 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 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 labor de ocho horas diarias sea en horario continuo o discontinuo conforme lo prevé la ley

11.544 y sus reglamentaciones.

### **Artículo 16: DESCANSO SEMANAL**

Será regido por la Ley 11.544 y sus decreto reglamentario y la ley 20.744 (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 el día domingo.

Los establecimientos incluidos en el Art. 4 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.

### **Artículo 17:**

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

- A) Oficial Maestro.
- B) Medio Oficial
- C) Ayudante.
- D) Peón.
- E) Cajero/Cajera.
- F) Dependientes/a s. Administrativo.
- G) Repartidores.

#### **DISCRIMINACIÓN DE CATEGORÍAS:**

**A) OFICIAL MAESTRO:** Será el que sea capaz de elaborar y cocinar cualquiera de los productos mencionados 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 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, 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 la finalización de las tareas ordenará conjuntamente con el Medio Oficial el sector de producción.

**D) PEÓN:** Efectuará la limpieza 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 proporciona dos por la patronal, estando a su cargo el cuidado de los elementos que utiliza.

### **Artículo 18: SALARIO 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 a el resultado obtenido el cuarenta por ciento (40 %) 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 el la totalidad de esos beneficios, ni se indique de ninguna forma



que están incluidos en lo pagado.

### **Artículo 19: ASIGNACIONES FAMILIARES**

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

### **Artículo 20: SUBSIDIO POR FALLECIMIENTO DE FAMILIAR**

En los casos previstos en el inciso d) del artículo referido a licencias especiales, la patronal otorgará un subsidio del 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 sólo de ellos.

### **Artículo 21: A IGUAL TRABAJO IGUAL SALARIO**

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

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

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

Deberá reservarse el puesto según ley.

### **Artículo 23: TABLA SALARIAL**

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

kilogramos de harina, promedio diario en una semana, que es la máxima normal y habitual que elaboran la generalidad de los establecimientos. Dichos salarios son de aplicación a los trabajadores que presten servicio bajo los nuevos regímenes previstos por el Art. 15. Los establecimientos que procesen desde 501 hasta 700 kilogramos de harina incrementarán los básicos antes consignados en un 50 % y los establecimientos que procesen más de 700 Kilogramos de harina incrementarán los básicos primeramente consignados en un 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.

### **Artículo 24: SEGURO DE VIDA DEL TRABAJADOR**

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

### **Artículo 25: BENEFICIOS MARGINALES Y/O SOCIALES**

**LICENCIAS ORDINARIAS:** Las licencias anuales para todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio se registrarán 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 a cinco años:** un día más de los catorce que otorga la ley ya referida.

\* Las demás licencias de 21 días corridos, de veintiocho días corridos y de treinta y cinco días corridos se incrementarán en dos 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 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) LICENCIAS 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.

### **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 entregará 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:**

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

### **Artículo 30:**

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

### **Artículo 31:**

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

### **Artículo 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 PANADEROS DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES. En el caso de las Organizaciones Gremiales que no posean Personería Gremial se depositaran 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.

### **Artículo 34: RETENCIÓN PRIMER MES DE AUMENTO**

Los empleadores retendrán a todo el personal comprendido en la presente convención setenta pesos (70 \$) (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 F.O.E.P.P.B.A. y la suma de 50 \$, en las cuentas de las organizaciones gremiales de primer grado adheridas a la F.O.E.P.P.B.A.

### **Artículo 35:**

Los empleadores, por intermedio de las Cámaras empresarias con personería jurídica, podrán solicitar de la autoridad de aplicación, tanto

nacionales como provinciales, las inspecciones a los distintos comercios e industrias de esta actividad, comprendidas en el presente convenio y estarán facultados para acompañar a los inspectores que se designen para realizar los controles. Los reclamantes deberán formular las presentaciones indicando nombre, apellido y domicilio y demás datos del establecimiento denunciado.

### **Artículo 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.

### **Artículo 37: PRESENTISMO**

Tal como lo señala la homologación realizada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, este artículo ha sido dejado sin efecto. Rige en consecuencia lo pactado en el Artículo 44. 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 trabajador por razones de enfermedad o de fuerza mayor también le harán perder su derecho al presentismo. Sólo se exceptúa la ausencia por accidente y/o enfermedad derivada del trabajo, en los términos de la Ley de Accidentes de Trabajo N° 24.028. 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.

### **Artículo 38: PERIODO DE ADAPTACIÓN**

Atento a la diversificación de las tareas de elaboración citadas en el Art. 4 del presente y ante la necesidad de un período de adaptación a las nuevas formas de prestación de las firmas, 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.

### **Artículo 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.

### **Artículo 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 Art 8 de la C.C.T. 62/75 por el término de 90 días corridos a contar de la fecha de homologación de esta Convención Colectiva, vencido el cual cesará definitivamente el referido sistema de changas solidarias.

### **Artículo 41:**

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

### **Artículo 42:**

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

### **Artículo 43:**

Todo productor tiene derecho a elegir el sistema de producción que prefiera, tanto sea horario como tasación. Una vez homologado el presente, el empleador se verá obligado a comunicar fehacientemente a su personal con 30 días de anticipación, ya sea el horario de iniciación de tareas como el sistema de trabajo si es por tasación o por horario.

### **Artículo 44:**

Los empleadores retendrán de los sueldos mensuales de cada obrero y/o empleados/as efectivos comprendidos en esta convención la suma equivalente al 2 %, en concepto de cuota sindical, la que deberá ser depositada del uno al



quince de cada mes en las cuentas de las organizaciones gremiales de trabajadores de primer grado adheridas a la FEDERACIÓN OBREROS Y EMPLEADOS PANADEROS DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES (Personería Gremial resolución M. T. y S. S. N° 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 Resolución M. T. y S. S. N° 947 Expte. 842.204/88).

#### **Artículo 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 sus tareas de actuación todo tipo de actividades para propiciar la elevación cultural, educativa, recreativa y de perfeccionamiento técnico-profesional, tanto de los trabajadores como de los empleadores. Para el cumplimiento del propósito enunciado, resulta imprescindible arbitrar los medios necesarios para afrontar los gastos que demande el mismo. Para ello, ambas partes han convenido en instituir por la presente Convención un FONDO CONVENCIONAL ORDINARIO, que se integrará con la contribución de empleadores y trabajadores de la actividad, y consistirá en un tres por ciento (3%) mensual sobre el total de remuneraciones que perciba el personal de la actividad, con total independencia de otros aportes y/o contribuciones que correspondan legalmente o se establezcan por el presente convenio. El dos por ciento (2 %) será aportado por los empresas y el uno por ciento (1 %) restante por los trabajadores, actuando los empleadores como agentes de retención. De tal recaudación corresponderá el cincuenta por ciento (50 %) a las organizaciones gremiales de primer grado con personería gremial adheridas a la FEDERACIÓN OBREROS Y EMPLEADOS PANADEROS DE

LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES (F.O.E.P.P.B.A.); el cincuenta por ciento (50 %) restante le corresponderá en un ochenta y cinco por ciento (85 %) a la Cámara o Centro Industrial reconocida por la F.I.P.P.B.A. que ejerza legítimamente la representación del sector empresario en cada partido, las que obligatoriamente deberán contar con personería jurídica otorgada legalmente, y en el restante quince por ciento (15%) a la FEDERACIÓN INDUSTRIAL PANADERIL DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES (F.I.P.P.B.A.). La mecánica operativa relacionada con la percepción, distribución y control de la contribución establecida por el presente artículo será la siguiente:

- 1) El pago de la contribución se hará mediante DEPÓSITO BANCARIO utilizándose las boletas que distribuirán conjuntamente las partes firmantes del presente convenio y dichos depósitos deberán efectuarse, como plazo máximo, el día quince (o el subsiguiente hábil si aquel fuere inhábil) del mes siguiente al correspondiente a las remuneraciones devengadas de todo el personal del establecimiento que genere la obligación.
- 2) La Cámara o Centro Industrial y la organización gremial con jurisdicción en cada partido procederán en forma conjunta a la apertura de una cuenta especial en la sucursal del Banco de la Nación Argentina local, la cual podrá ser sustituida por otra entidad bancaria con el acuerdo de ambas partes y la conformidad previa de F.I.P.P.B.A. 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 solo de los aportes mensuales sino también los correspondientes a los cobros de los deudores morosos tanto por vía judicial como extrajudicial. La entidad bancaria deberá dividir lo recaudado en partes iguales, previa deducción del porcentual para gastos de administración que se acuerden con ella, depositando la mitad en la cuenta corriente que la organización gremial abrirá en la misma sucursal, y el ochenta y cinco por ciento (85 %) de la otra mitad en la cuenta que también abrirá la organización empresaria local, debiendo transferir dicho banco el quince por ciento (15 %) 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 para la F.I.P.P.B.A.

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 aún 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 correspondieran 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 F.I.P.P.B.A. y F.O.E.P.P.B.A. y estas serán las destinatarias y adjudicatarias definitivas de los fondos recaudados mientras no se constituyan las organizaciones locales y/o 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 F.I.P.P.B.A. o F.O.E.P.P.B.A. 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 (F.I.P.P.B.A. o F.O.E.P.P.B.A. según el caso) la que abrirá la cuenta junto a la otra parte y resultará adjudicataria

de los fondos destinados originalmente a la entidad local hasta que se dilucide definitivamente la cuestión.

En los casos en que F.I.P.P.B.A. y/o F.O.E.P.P.B.A. 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 empresariales locales representativos del sector deberán ceder de las sumas netas que perciban en virtud de este fondo un porcentaje del quince por ciento (15 %) a las entidades regionales intermedias representativas, si las hubiere, para contribuir a que estas 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 al que deberá adecuarse el presente aporte y dictar las reglamentaciones que fueren necesarias.

#### **Artículo 46:**

Todas las conquistas sociales y económicas que pudieran existir superiores a las que este convenio consagra, serán mantenidas y respetadas por los empleadores. Si en el futuro se determinara el 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.

#### **Artículo 47: COMIENZO DE VIGENCIA**

La presente convención comenzará a regir a partir de su homologación por la Autoridad Administrativa competente.

### **ACTA DE PRESENTACIÓN**

**En la ciudad de Buenos Aires a los veintiún días del mes de Diciembre de Mil novecientos noventa y tres, siendo las catorce y treinta horas comparecen en el MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL - DIRECCIÓN NACIONAL DE RELACIONES DEL**



**TRABAJO - ante mí ,Lic. Margarita S. FERREYRA - Secretaria de Relaciones Laborales del Departamento N 4, los Sres. Daniel C. INSUA, Alberto MARZIO, Rubén N. SALVIO, Francisco J. QUIROS, Nerí H. BICA, Segundo E. BOLOGNA y Juan Carlos IGLESIAS en representación de la FEDERACIÓN INDUSTRIAL PANADERIL DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES por el sector empresario y los Sres. Anselmo LOZADA, Rubens A. CASTRO, Francisco A. ALTAMIRANO, Emiliano A. CEPEDA, Catardo R. SCERVINO, Feliciano P. DEVIA, Juan C. CANO en representación de la FEDERACION OBREROS Y EMPLEADOS DE PANADERIAS Y AFINES DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES y el Dr. Gustavo G. CASCO en su carácter de asesor letrado por el sector sindical. Declarado abierto el acto por la funcionaria actuante y concedida la palabra a ambas partes comparecientes, de común acuerdo manifiestan:**

**Que vienen a ratificar en todos sus términos y contenido el Convenio Colectivo de Trabajo que registró la industria panaderil en el territorio de la Provincia de Buenos Aires.**

**Ambas partes manifiestan:**

**Que aclaran que por un error material se ha repetido la cláusula vinculada a la cuota sindical en los artículos 33 y 44; en consecuencia resulta vigente el artículo 44, anulándose el artículo 33 por redundante.**

**Ambas partes solicitan la homologación de esta Convención.**

**Sin para más se da por finalizado el acto firmando los comparecientes en prueba de conformidad para constancia previa lectura y ratificación ante mí que CERTIFICO.**

**Lic. Margarita S. FERREYRA  
Secretaría de Relaciones Laborales**

## **ACTA DE HOMOLOGACIÓN**

*Buenos Aires, febrero 28 de 1994*

*Visto la Convención Colectiva de Trabajo, celebrada entre la FEDERACIÓN OBREROS Y EMPLEADOS PANADEROS DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES con la FEDERACIÓN INDUSTRIAL PANADERIL DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES, con ámbito de aplicación respecto del 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, hamburgueses, panchos, pebetes, grisines, galletas marineras, galletas de grasa, semolados, facturas de grasa, incluido pan de leche, tortas negras, ensaimadas, pizzas y pre-pizzas, pan de Graham, de soja, de fibra salvado, y cuanta variedad existiera ahora o en el futuro, ya sea con harina blanca o harina de cualquier color y sabor; y territorial en todo el territorio de la Provincia de Buenos Aires, con término de vigencia fijado en dieciocho (18) meses a partir del 01 de marzo de 1994.*

*Que la misma se ajusta a las determinaciones de la Ley N° 14.250 (T.O. año 1988) y su Decreto Reglamentario N° 199/88, con las especificaciones del Decreto N° 470/93 y en especial las requeridas en el artículo 3° del mencionado Decreto.*

*Que a fojas 24 se ha expedido favorablemente la Comisión Técnica Asesora de Productividad y Salarios.*

*Que en consecuencia, el suscripto en su carácter de Director Nacional de Relaciones del Trabajo, homologa dicha Convención conforme a lo autorizado por el artículo 10 del Decreto N° 200/88. Por lo tanto, pase a la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos, a los efectos del registro del Convenio Colectivo obrante a fojas 5/20 y Actas 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; y a fin de proveer la remisión de copia debidamente autenticada del mismo al DEPARTAMENTO PUBLICACIONES Y BIBLIOTECA para disponerse la publicación de su texto íntegro (Decreto N° 199/88 -artículo 4°).*

*Cumplido, vuelva al Departamento de Relaciones Laborales N° 4, para su conocimiento y notificación a las partes signatarias, girándose luego al DEPARTAMENTO COORDINACIÓN para el depósito del presente legajo.*  
**Juan Alberto PASTORINO**  
*Director Nacional de Relaciones del Trabajo*

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 Art. 33, rigiéndose en consecuencia dicha cláusula por el artículo 44 de la presente Convención, quedando registrada bajo el N° 231/94.

Lic. Marta B. BRISA. Jefa División Normas Laborales



FEDERACION INDUSTRIAL PANADERIL  
DE LA  
PROVINCIA DE BUENOS AIRES



[www.federacionpanaderil.org.ar](http://www.federacionpanaderil.org.ar)  
[info@federacionpanaderil.org.ar](mailto:info@federacionpanaderil.org.ar)

Beguerestain 2037 - B1868DJA - Avellaneda - Buenos Aires- Argentina  
Tel: (011) 4139-6807 / 6056 - Tel/Fax: (011) 4218-0564