

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 444/06 ENTRE RÍOS

VISTO: la necesidad de aplicar normas de trabajo para la conformación de una convención colectiva de trabajo que cumpla con las normas vigentes de la nueva ley de ordenamiento del régimen laboral Ley 25.877 y del sistema horario Ley 11.554. Las partes acuerdan las siguientes condiciones de trabajo y salarios encuadrados dentro de las normas antes expresadas.

PARTES INTERVINIENTES

Art. 1 – Son partes intervinientes en la presente convención colectiva de trabajo: la Federación de Industriales Panaderos y Afines de Entre Ríos (FIPAER), con domicilio en calle Uruguay 249 de Paraná, Entre Ríos; la Federación Argentina Unión Personal de Panaderías y Afines de la República Argentina (personería gremial N° 331), con domicilio legal en calle Moreno 3392 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, y el Sindicato de Obreros Panaderos, Pasteleros y Factureros (Concordia – Entre Ríos) con personería gremial otorgada por Res. N° 000348 e inscripta en el registro respectivo bajo el número 000447, con carácter de entidad gremial de primer grado, domiciliado en calle Vélez Sarsfield 447 de la ciudad de Concordia, provincia de Entre Ríos.

VIGENCIA

Art. 2 – La presente convención tiene una vigencia de 24 de meses a partir del 1 de agosto del año 2005.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Art. 3 – La presente convención será de aplicación en toda la provincia de Entre Ríos.

PERSONAL COMPRENDIDO

Art. 4 – Comprende esta convención colectiva de trabajo a todos los empleados/as, obreros/as, de elaboración, expendio, distribución y administración de los establecimientos panaderiles y afines, establecidos o a establecerse en la provincia de Entre Ríos.

ESCALAFÓN POR ANTIGÜEDAD

Art. 5 – Los trabajadores comprendidos en el

presente convenio colectivo gozarán de una bonificación por antigüedad según la siguiente escala:

- 1 a 5 años: 0.90%
- 6 a 15 años: 1.50%
- 16 a 35 años: 2.00%

Este porcentaje corresponde por cada año de servicio y sobre el sueldo básico de cada categoría. Deberá abonarse en la misma forma y plazo del salario.

DÍA DEL TRABAJADOR PANADERO

Art. 6 – El Día del Trabajador Panadero, y demás personal comprendido en el presente convenio se celebrará el día 4 de agosto de cada año. A todos los fines legales este día será remunerado y sin obligación de prestar tareas.

RIESGOS DE TRABAJO

Art. 7 – En los casos de accidentes y enfermedades profesionales se aplicarán las disposiciones de la ley aplicable en ese momento del hecho. A los fines de cubrir las consecuencias provenientes de accidentes y/o enfermedades de trabajo, el empleador estará obligado a contratar una Aseguradora de Riesgos de Trabajo, conforme a la Ley 24.557.

MOVILIDAD INTERNA

Art. 8 – Dadas las necesidades del empleador, se podrán redefinir los puestos de trabajo correspondientes a las categorías determinadas en la presente convención. No afectando el mejor salario devengado a la fecha de cambio.

AVISO EN CASO DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES INCULPABLES

Art. 9 – El trabajador, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encuentre, en el transcurso de la primera mitad de la jornada laboral de trabajo. Para gozar de los beneficios de la ley en cuanto a la enfermedad o accidente inculpable. El personal deberá dar cumplimiento a los siguientes requisitos:

1. El trabajador que faltare a sus tareas por causa

de enfermedad o accidente inculpable deberá comunicarlo a la empresa dentro de las primeras horas y hasta la mitad de la jornada laboral, en forma fehaciente, preferentemente en forma escrita, a la cual el empleador deberá firmar su recepción. Si razones de mayor agilidad lo requieren, podrá hacerlo en forma telefónica.

2. Excepcionalmente para el trabajador que realice tareas en turno nocturno y que no pueda dar aviso inmediato deberá hacerlo indefectiblemente dentro de las primeras horas del turno siguiente.

3. Cuando el trabajador no se encuentre en el domicilio real –que tiene denunciado en la empresa– comunicará esta circunstancia en el mismo momento de denunciar la enfermedad o accidente inculpable.

CONTROLES PERSONALES

Art. 10 – El empleador está facultado para implementar controles personales del trabajador que estime necesario y conducentes a la protección de sus bienes, en un todo de acuerdo con lo dispuesto en el art. 70, L.C.T.

DOMICILIO

Art. 11 – El trabajador deberá mantener actualizado el domicilio real a lo largo de la relación laboral, siendo válidas las notificaciones que éste practique en el último que hubiera notificado.

Asimismo, serán también válidas las notificaciones que el trabajador remita a su empleador al domicilio consignado en los recibos de sueldos.

VESTIMENTAS Y ÚTILES DE LABOR

Art. 12 – El empleador proveerá a los trabajadores contemplados en el presente de dos equipos de trabajo por año, compuestos de las siguientes piezas: pantalón, blusa a media manga, delantal, gorra y zapatillas. A los empleados dependientes, dos guardapolvo por año. A los repartidores se les proveerá de botas y capa. Al resto del personal, los equipos adecuados a su tarea. Los equipos serán entregados en el primer y segundo semestre de cada año, debiéndose firmar el respectivo recibo. La limpieza de la mencionada ropa estará a cargo de cada trabajador, que es responsable de usarla y conservarla en debidas condiciones.

HERRAMIENTAS DE TRABAJO

Art. 13 – El empleador entregará a los

trabajadores y empleados 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 y todo otro elemento que haga al mejor rendimiento y eficacia para desempeñar las tareas encomendadas, debiendo el o los trabajadores ser cuidadosos del buen estado de las herramientas y útiles entregados para su desempeño. No siendo responsable del deterioro por el uso normal y desenvolvimiento de los elementos empleados.

RÉGIMEN HORARIO

Art. 14 – Queda establecido el régimen horario con tareas diversificadas y horario nocturno. Si la labor fuera de jornadas diurnas hasta las 21 hs., la misma será de una duración de 8 horas diarias continuas o no. Si la jornada es nocturna será de 7 horas corridas o no.

El horario de ingreso del personal será fijado por el empleador en atención a los requerimientos del establecimiento.

Jornada de trabajo: para los establecimientos cuya modalidad de las tareas abarca los días sábados, domingos y feriados, la jornada máxima en los establecimientos será de igual manera de 8 horas diarias de trabajo, quedando a juicio del principal la programación, distribución o cambio de las mismas. Se deja establecido que el personal gozará de un descanso de un día y medio semanal compensatorio en el transcurso de la semana siguiente, que será determinado por el encargado o empleador.

En caso de cambios de horarios debidamente justificados, se podrá dar aviso al empleado con una antelación mínima de 24 horas.

DESCANSO SEMANAL

Art. 15 – Se regirá por las prescripciones de la Ley 11.544 y sus decretos reglamentarios y la Ley 20.744, L.C.T. Dado que los establecimientos comprendidos en este convenio deben permanecer abiertos los días sábados y domingos, las tareas prestadas por el trabajador en dichos días no revisten el carácter de extraordinarios, no siendo susceptibles en consecuencia la remuneración de recargo alguno, debiendo contar el trabajador con el descanso correspondiente durante la semana, de conformidad con lo dispuesto en el art. 204, de la L.C.T.

CATEGORÍAS LABORALES

Art. 16 – Maestro, oficial, ayudante, aprendiz, peón de mantenimiento, cajero/a encargado/a, cajero/a, dependientes, repartidor, administrativo/a.

DISCRIMINACIÓN DE CATEGORÍAS

Art. 17 –

a) Maestro: será el trabajador capaz de realizar todas las tareas relacionadas sin distinción de producto a elaborar (amasado, elaboración, cocina, etc.) y supervisará el desarrollo de todas las tareas siendo responsable del control de la calidad de todas las piezas elaboradas dentro del horario o sistema adoptado.

b) Oficial: será el que no teniendo el oficio de maestro, esté en condiciones de reemplazar al mismo temporariamente, percibiendo la remuneración de la categoría de maestro por el tiempo que dure el reemplazo, si este fuere superior a los 30 días corridos. Realizará todas las tareas que se requieran en las distintas etapas de elaboración de los productos hasta terminar los mismos. Al finalizar sus tareas ordenará el sector de producción, limpiará los útiles y elementos de trabajo.

c) Ayudante: serán sus tareas el acarreo de materias primas, quemará el horno, cepillará y arrollará los tendillos. Estibará y dará en pala los productos que se elaboren y cualquier otra labor referida a la producción. Si el horno fuera automático y el empleador o encargado lo requiere, cocinará. A la finalización de la tarea, ordenará junto al oficial el sector de producción.

d) Cajero/a: se limitará a atender la caja, cobrando las ventas al público; si su empleador lo considera necesario también atenderá al público cumpliendo funciones de dependiente.

e) Dependiente: atenderá el público, ordenará y completará la exhibición de productos, efectuará la limpieza de vidrieras, vitrinas, y toda otra tarea secundaria relacionada con la higiene general del sector de expedición de mercaderías. En caso de necesidad a requerimiento del empleador, deberá ocupar el puesto de cajero.

f) Administrativo: se considerarán comprendido en esta categoría al que desempeña tareas referidas a la administración del comercio, sin excepción.

g) Repartidores: realizará el reparto de las mercaderías fuera del establecimiento, con los

medios que le proporciona el empleador, estando a su exclusivo cargo los elementos que utiliza.

h) Peón: se considera comprendido en esta categoría a quienes efectúan las tareas de limpieza del establecimiento, útiles de labor, latas, maquinarias y todo otro elemento que existiera dentro de la cuadra de elaboración y expendio, depósito, harineros y de combustión, como así también prestará ayuda al repartidor.

i) Aprendiz: realizará las tareas que establece esta convención y dependerá del maestro panadero, el que fijará y asignará tareas. Esta categoría de aprendiz se extiende a todas las categorías del presente convenio.

MULTIFUNCIONALIDAD

Art. 18 – La obligación genérica de cada trabajador es la de prestar servicios en aquellas tareas de su categoría y calificación profesional. Sin perjuicio de ello y cuando la organización empresaria lo requiera, deberán prestar la debida colaboración para desempeñar otras tareas en su sección, aunque no sean de su categorización o función, siempre que no implique un menoscabo económico.

SITUACIÓN ESPECIAL DE BAJA PRODUCCIÓN

Art. 19 – En los casos en que los establecimientos en los cuales el nivel de producción sea de características reducidas y no requieran el empleo de más de dos personas para realizar la producción, el maestro y el oficial elaborarán los productos de panificación en forma conjunta.

PERÍODO DE PRUEBA

Art. 20 – Se amplía a tres meses el plazo del período de prueba. Si el empleador es una pequeña empresa el contrato de trabajo por tiempo indeterminado se entenderá celebrado a prueba durante los primeros seis meses.

LICENCIAS ESPECIALES

Art. 21 – El personal comprendido en la presente convención gozará de las licencias especiales establecidas por la Ley 20.744 sobre matrimonio, nacimiento, maternidad, fallecimiento.

TABLA SALARIAL

Art. 22 – Ver escala salarial vigente.

A las escalas descriptas anteriormente, se le deberá adicionar los montos correspondientes a la

antigüedad, conforme escalafón.

Estos valores salariales comprenden los decretos dictados por el Poder Ejecutivo nacional, incluido el 2.005/04.

ASISTENCIA PERFECTA

Art. 23 – Se establece un adicional por presentismo, que será una suma fija, a abonarse juntamente con la remuneración, a la que tendrán derecho los trabajadores con asistencia perfecta, sin ningún día de ausencia en el mes. La ausencia del trabajador por razones de enfermedad mayores a cinco días, también tendrá derecho a cobro. Sólo se exceptúan las ausencias por accidentes y/o enfermedad derivadas del trabajo en los términos de la Ley 24.577, de Riesgos del Trabajo. Será también requisito para el cobro, que el trabajador no incurra en más de tres llegadas tardes al mes. Este ítem no es remunerativo ni bonificable.

FONDO CONVENCIONAL. APOORTE ADMINISTRACIÓN

Art. 24 – En consideración que las autoridades firmantes del presente convenio 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 los medios idóneos para emprender una labor común que permita completar 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.

CUOTA SINDICAL

Art. 25 – Los empresarios comprendidos dentro de la presente convención deberán oficiar como agentes de retención de la cuota sindical, importe equivalente al tres por ciento (3%) del salario bruto total mensual que corresponda a cada trabajador de su establecimiento, si éste fuera afiliado al sindicato. El importe deberá ser depositado hasta el día 15 del mes posterior en la cuenta del Sindicato de Obreros Panaderos, Pasteleros y Factureros de Concordia, Entre Ríos. La parte empresaria depositará mensualmente la retención en concepto de cuota sindical, en la cuenta N° 4238/2 del Nuevo Banco de Entre Ríos

S.A.

SEGURO DE SEPELIO Y AMBULANCIA

Art. 26 – Los empleadores retendrán el tres por ciento (3%) del sueldo básico de cada obrero/a, empleado/a, afiliado o no al Sindicato de Obreros Panaderos, Pasteleros y Factureros de Concordia, Entre Ríos, en carácter de cuota por seguro de sepelio y ambulancia, si éste optare por dicho beneficio. Dicha retención será depositada en la cuenta corriente N° 3868/6 del Nuevo Banco de Entre Ríos S.A., en boletas que el sindicato tiene previstas para tal fin, mediante Res. M.T. y S.S. 1/90 – delegación Concordia.

TAREAS EVENTUALES

Art. 27 – En ocasiones derivadas de pedidos inhabituales, contingentes y circunstancias en las que necesidades de la empresa no puedan ser cubiertas con la dotación de personal permanente continuo y discontinuo, éste podrá contratar “personal eventual circunstancial”, sin vocación de permanencia y cuyo vínculo con la empresa no reconozca perdurabilidad, y se agote con la prestación. Esta relación circunstancial-eventual, no hace nacer derecho a indemnización alguna. Este tipo de personal no podrá contratarse para sustituir trabajadores que no presten servicio en virtud de ejercicio de medidas legítimas de acción sindical. La determinación del salario básico por este tipo de tareas, se obtendrá dividiendo por 25 (son los días laborables), el salario mensual, sumándole al mismo los beneficios sociales, descanso semanal, parte proporcional del aguinaldo, vacaciones y demás beneficios sociales, todo lo cual se pondera y fija con el cuarenta por ciento (40%) del salario.

DERECHOS SINDICALES

Art. 28 – Los delegados del personal, comisiones internas y organismos similares, se regirá de acuerdo con la Ley 23.551, de Asociaciones Sindicales, Dto. reglamentario 467/88 y Ley 25.877.

LIBRETA SANITARIA

Art. 29 – La empresa otorgará el permiso con goce de remuneración al trabajador/a que deba concurrir al centro asistencial correspondiente a fin de renovar la libreta sanitaria, corriendo los gastos de la misma por cuenta de la empresa.

GARANTÍAS SALARIALES

Art. 30 – Para el cumplimiento del propósito enunciado resulta imprescindible arbitrar los medios necesarios para afrontar los gastos que demanda 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 los empleadores y empleados de la actividad, que consistirá en un dos por ciento (2%) 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 uno por ciento (1%) será aportado por los empleadores y el uno por ciento (1%) restante por los trabajadores, actuando los empleadores como agente de retención.

De tal recaudación corresponderá el veinticinco por ciento (25%) el Sindicato de Obreros Panaderos, Pasteleros y Factureros de Concordia, Provincia de Entre Ríos; el 25% corresponderá a la Federación Argentina Unión Personal de Panaderías de la República Argentina (FAUPPA); el otro veinticinco por ciento (25%) corresponderá a la Federación de Industriales Panaderos y Afines de Entre Ríos; el veinticinco por ciento (25%) restante, a cada uno de los centro industriales panaderos de cada jurisdicción.

El sistema operativo relacionado con la percepción, distribución y control de las contribuciones establecidas en el presente artículo será el siguiente:

1. El pago de la contribución será mediante el depósito bancario, utilizando la boleta que se distribuirán conjuntamente por las partes firmante del presente convenio y dichos depósitos deberán efectuarse, como plazo máximo el día 15 del mes siguiente al correspondiente de las remuneraciones devengadas de todo el personal del establecimiento que genera la obligación.

2. La Federación de Industriales Panaderos y Afines de Entre Ríos y el Sindicato Panaderos, Pasteleros y Factureros de Concordia, Provincia de Entre Ríos, y la Federación Unión del Personal de Panaderías y Afines de la República Argentina, procederán en forma conjunta a la apertura de una cuenta especial del Nuevo Banco de Entre Ríos S.A., la que podrá ser sustituida por cualquier otra entidad de común acuerdo entre las partes. La entidad bancaria actuante deberá ser receptora de

la totalidad de los depósitos correspondientes a los establecimientos, cualquiera sea su jurisdicción, incluidos los que provengan no sólo de los aportes mensuales, sino también de los correspondientes a los cobros de los deudores morosos, tanto por la vía judicial, como extra judicial. Las boletas serán por sextuplicado y –si se pudiera acordar– el Banco entregará mes por mes a cada organización titular de la cuenta bancaria, las boletas de los depositantes.

3. Las partes podrán realizar gestiones y accionar en forma individual tendiente a que los morosos regularicen las deudas pendientes, estando legitimadas para reclamar cualquiera de ellas, la parte e incluso el total del aporte, incluso judicialmente, quedando convenido que sólo tendrán validez cancelatorios los pagos efectuados mediante depósitos en cuenta bancaria, en la que se deberán contar acreditados los fondos, quedando prohibido y sin valor en consecuencia, el pago efectuado en efectivo en cualquier otra forma.

4. 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. El personal que actualmente preste servicios y perciba remuneraciones superiores a las aquí pactadas, mantendrá las condiciones más favorables.

ENTRADA AL TRABAJO

Art. 31 – El personal tomará los recaudos necesarios para que a la hora de iniciar las tareas se encuentre en los respectivos puestos de trabajo con la vestimenta adecuada. En cada caso la llegada tarde en caso de fuerza mayor serán contempladas las debidamente justificadas. A tal fin se deberá ingresar al establecimiento 5 minutos antes. Se considerará llegada tarde a partir de los 5 minutos posteriores a la hora de comienzo normal de las actividades.

TAREAS EN LUGARES HÚMEDOS

Art. 32 – A los obreros que realicen tareas en lugares húmedos, el empleador proporcionará calzados y delantales protectores, y los que realicen tareas con cámaras frigoríficas se les dotará del equipo protector adecuado.

VIOLACIÓN DEL CONVENIO

Art. 33 – Las violaciones de las condiciones fijadas precedentemente serán consideradas infracción, de acuerdo con las leyes y reglamentaciones pertinentes.

OBRA SOCIAL

Art. 34 – Los empleadores comprendidos en la presente convención colectiva de trabajo depositarán los aportes y contribuciones sociales a la obra social de origen. Queda contemplado que todos los empleados/as, obreros/as de la presente convención pueden optar por la opción de cambio de la libre elección de la obras sociales sindicales que mejor represente sus intereses económicos y excelencia de servicio, quedando expresamente prohibido por parte del o los empleadores direccionar dichos aportes y contribuciones a una determinada obra social.

COMISIÓN PARITARIA

Art. 35 – Las partes convienen en crear una Comisión Paritaria de interpretación, con carácter permanente, e integrada por tres miembros del sector empresario y tres por el sector gremial; siendo presidido por el funcionario que el organismo de aplicación designe. Esta Comisión Paritaria tiene por objeto interpretar las cláusulas del presente convenio y vigilar el estricto cumplimiento del mismo por ambas partes. Cualquier discrepancia que pudieran suscitarse entre las partes será resuelta por esta Comisión, actuando como árbitro el funcionario que la presida.

MULTIFUNCIONALIDAD

Art. 36 – En los casos de empresas con personal reducido, tres o menos, se aplicará el convenio colectivo de trabajo, según la mayor importancia de tipo de producción, panadería o confitería. Si fueran aplicados los dos convenios, aun en estas circunstancias, tanto en empresas pequeñas como grandes, se deberá permitir la multifuncionalidad cruzada entre los dos convenios, si así fuese considerado necesario.

APARTADO PYMES Y S.A.C.

Art. 37 – Amplíese a 90 el número de trabajadores definidos en el segundo párrafo, pto. a), del art. 83 de la Ley 24.467 para determinar comprendida a una empresa dentro del régimen de las PyMEs.

Art. 38 – Los trabajadores tendrán derecho a la capacitación en las condiciones indicadas en el art. 96 de la Ley 24.467.

Art. 39 – De acuerdo con los arts. 90, 91 y 92 de la Ley 24.467, se establece: la licencia anual ordinaria se podrá otorgar en cualquier época del año dadas las necesidades de la empresa, de tal forma que el trabajador le corresponda el goce de éstas por lo menos una temporada de verano cada tres períodos. Siendo el régimen de licencia a aplicar el siguiente: de 1 a 5 años, quince días corridos; de 6 a 10 años, veintitrés días corridos; de 11 a 20 años, treinta días corridos y de más de veinte años, treinta y siete días corridos.

Los conceptos para el régimen de licencia especiales serán los siguientes: por fallecimiento de cónyuge, tres días corridos, igual para hijos y padres; dos días por hermano. Por estudio, un máximo de diez días anuales, fraccionada en dos días por cada examen. Todo trabajador/a que tuviere que donar sangre, ese día gozará de franco con percepción de haberes.

FERIADOS NACIONALES

Art. 40 – Para el caso que el empleador dispusiera se trabaje en días feriados nacionales, se percibirá el salario recargado en un ciento por ciento (100%). En caso de que dicho feriado nacional coincida con el descanso semanal, el obrero/a, empleado/a tendrá derecho a un día de descanso posterior al feriado trabajado.

HORAS EXTRA

Art. 41 – Queda convenido que los obreros/as, empleados/as comprendidos en esta convención cobrarán las horas extra que los empleadores soliciten trabajar a sus operarios, con un recargo del cincuenta por ciento (50%).

TRANSFERENCIA DE ESTABLECIMIENTO

Art. 42 – Cuando el empleador comprendido en esta convención colectiva de trabajo dispusiese la venta o alquiler del establecimiento, los empleados no están obligados a continuar con el nuevo empleador, y se registrará por la Ley 25.877, art. 5 y Ley 20.744, art. 245.

ENCUADRAMIENTO DE LOS SUPERMERCADOS

Art. 43 – Todos los obreros/as, empleados/as de

cualquiera de las categorías y/o plazas de la actividad panaderil del sector de elaboración estarán comprendidos en el presente convenio.

KILO DE PAN DIARIO

Art. 44 – Los empleadores suministrarán a sus obreros panaderos de elaboración, sean efectivos o eventuales (changas) un kilogramo de pan diario de primera calidad a cada uno de ellos. El mismo regirá también para los días de descanso, enfermedad, accidente o vacaciones. Dicha entrega se hará sobre el mostrador a la finalización de las tareas. El industrial podrá optar por abonar en efectivo el importe del kilogramo de pan diario; esta opción no puede ser parcial sino que debe ser sobre el total del personal del establecimiento y es independiente del salario.

Art. 45 – Queda establecido en el presente convenio colectivo de trabajo, que los empleadores retendrán a los obreros/as, empleados/as afectados al presente convenio el cincuenta por ciento (50%) del primer aumento, resultante de las escalas de sueldos pactadas a la firma de este convenio; debiendo los empleadores depositar dicha retención al Sindicato de Obreros Panaderos, Pasteleros y Factureros de Concordia, Entre Ríos, Cuenta Corriente N° 4238/2, Nuevo Banco de Entre Ríos S.A.

Art. 46 – Las escalas de valores de cada categoría laboral de todo el personal comprendido en el presente convenio serán las que están expresadas en el mismo. Los posteriores incrementos de salarios deberá ser por acuerdos de las partes firmantes.

Art. 47 – La presente convención se regirá íntegramente en lo pautado por la Ley 25.877 siendo el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Delegación Paraná, la autoridad de aplicación.

RESOLUCION S.T. 214/06
Buenos Aires, 3 de mayo de 2006
B.O.: 16/5/06

Artículo 1 – Declárese homologado el convenio colectivo de trabajo celebrado por la Federación de Industriales Panaderos y Afines de Entre Ríos, la Federación Argentina Unión Personal de Panaderías y Afines y el Sindicato de Obreros Panaderos, Pasteleros y Factureros, obrante a fs. 79/89 del Expte. 218.824/05.

Artículo 2 – Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho de la Dirección de Despacho, Mesa de Entradas y Archivo, dependiente de la Subsecretaría de Coordinación.

Revista

EL GREMIO
PANADERO

