

ANUARIO
2020/21



SINDICATO DE OBREROS PANADEROS DE LA MATANZA



Adherida a F.A.U.P.P.A. y C.G.T.

Teléfono: (011) 4441-6686
Entre Ríos 3449 - San Justo - La Matanza



OBRA SOCIAL PERSONAL
DE PANADERÍAS

Línea de Atención Gratuita
0800-999-3861

EMERGENCIAS MÉDICAS
LAS 24 HORAS (DOCTO RED)
4644-5000



Sumario

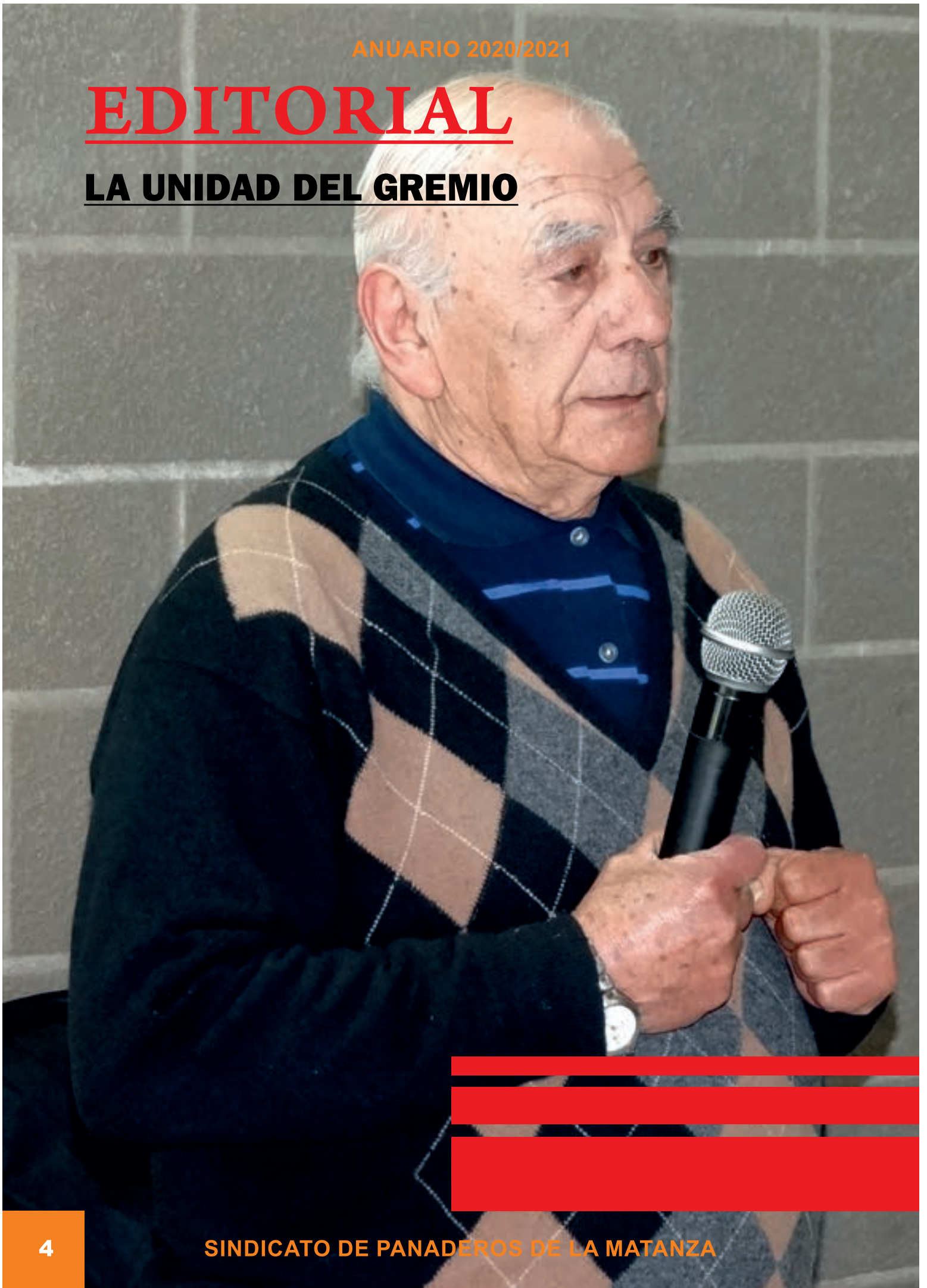
Editorial	4
Día del Obrero Panadero	6
Inauguramos nueva sede	12
Haciendo Historia	14
Profundo dolor en el gremio	16
Prohibición de despidos	18
Hitos del derecho del trabajo	20
Derechos de los trabajadores	24
Coronavirus	32
Asesoramiento legal	44
Escala Salarial	45
Convenio Colectivo de Trabajo	48
La partida de José Ríos	51
Vacaciones	52



ANUARIO 2020/2021

EDITORIAL

LA UNIDAD DEL GREMIO



Tras años de profunda crisis económica y a pesar de la pandemia del Covid 19, comienza a recuperarse poco a poco nuestra profesión, especialmente en aquellas empresas que vienen apostando por las elaboraciones artesanas y de calidad, cuyo creciente protagonismo ante los consumidores y los medios de comunicación, sobre todo en las redes sociales, nos hace ser optimistas para encarar el futuro y situar nuestro oficio en el lugar destacado que le corresponde.

Los dirigentes del Sindicato de Panaderos de La Matanza consideramos, desde el máximo respeto hacia todos, que nos ha llegado el momento de sentarnos alrededor de una sola mesa para hablar sin premisas, sin condiciones y sin prejuicios del futuro de nuestra organización, de su viabilidad y del papel que venimos desempeñando en pos del

bienestar de los trabajadores del gremio.

Los panaderos de toda la Comunidad Matancera son los que dan sentido y legitimidad a nuestra organización gremial y por ellos seguimos batallando en contra de los despidos injustificados, la falta de aportes para nuestros afiliados y continuamos haciendo inspecciones para formalizar a todos los trabajadores que se encuentran trabajando en negro.

Sabemos que el camino a recorrer no va a ser sencillo, ni corto. Pero como decía el poeta: "caminante no hay camino, se hace camino al andar..."

**Lucio Chávez
Secretario General
Sindicato de Obreros Panaderos
de La Matanza**



DIA DEL OBRERO PANADERO

Lo festejamos el Domingo 4 de agosto en nuestra quinta recreativa del Km. 44. Asistieron más de 200 compañeros que disfrutaron una exquisita comida y una tarde en familia. Como postre, los asistentes pudimos disfrutar de un excelente show donde escuchamos música tradicional argentina. Gracias a los presentes por su participación.











4 DE AGOSTO

DÍA NACIONAL DEL OBRERO PANADERO

El Día del Panadero en Argentina es, en realidad, el Día Nacional del Obrero Panadero. Se conmemora la creación de la Sociedad Cosmopolita de Resistencia y Colocación de Obreros Panaderos, algo así como el primer sindicato de obreros panaderos un 4 de agosto de 1887. Todo esto, ideado por Enrique Malatesta, famoso anarquista que pasaba sus días en Buenos Aires en esa época.

Recién en 1957, fue reconocido el 4 de agosto como el Día Nacional del Panadero por el Congreso Nacional argentino.

Se calcula que el pan ha formado parte de nuestras vidas desde hace por lo menos 10.000 años. Durante la mayor parte de la historia de este humilde alimento, la producción se realizaba en cada casa y era familiar. Recién con la llegada de la Revolución Industrial, en el siglo XVIII en Inglaterra, la producción del pan se convertiría en una labor de un sector determinado de la población dando origen a los panaderos, como se los conoce hoy en día.

NUEVOS JUEGOS PARA LOS MÁS CHICOS

Juntos aprendiendo lo esencial: jugar, inspirarte y crecer. Actividades para niños de todas las edades, disfruta de nuestras experiencias en la quinta de los obreros panaderos de La Matanza



ANUARIO 2020/2021

10



de
MAYO
DÍA DEL
TRABAJADOR



**SINDICATO DE OBREROS
PANADEROS DE LA MATANZA**



MÁS UNIDOS QUE NUNCA

SINDICATO DE PANADEROS DE LA MATANZA

13

INAUGURAMOS LA NUEVA SEDE GREMIAL

Comunicamos a nuestros afiliados que desde el lunes 2 de noviembre atenderemos en la nueva sede de nuestro Sindicato en la calle Entre Ríos 3449, San Justo

A partir del mes de noviembre atenderemos en un nuevo espacio propio de nuestra organización en pleno centro de San Justo. Funcionará allí la sede gremial y social de nuestro Sindicato de Obreros Panaderos de La Matanza. Nuevas oficinas y áreas de atención a los afiliados estarán disponibles para recibir a nuestras compañeras y compañeros a fin de atender las necesidades y asesorarlos gremial y judicialmente, al tiempo de brindarles más y mejores servicios y beneficios de coberturas y prestaciones.

Esto era un sueño y hoy es una realidad. Es una inversión para nuestros afiliados a pesar del momento crítico que sufre nuestro gremio, la intención del sindicato es seguir trabajando para los afiliados, porque esto es fruto de sus aportes.



UN AÑO MUY DIFÍCIL...

Daniel Rodríguez es nuestro Secretario Gremial y es el encargado, junto a la Comisión Directiva, de defender y representar los intereses de los afiliados al Sindicato de Panaderos de La Matanza ante los empleadores



Daniel O. Rodríguez - SECRETARIO GREMIAL

Desde que comenzó el 2020 la vida lo golpeó muy duro ya que falleció su padre en el mes de enero. Consciente de que su papá lo apoyó siempre y lo seguirá haciendo también sintió la contención y el apoyo de sus compañeros de Comisión Directiva.

Pese a la cuarentena por el Covid 19 nunca dejó de cumplir sus funciones tanto sea en la panadería donde trabaja como en el Sindicato de Panaderos de la Matanza. Como Secretario Gremial siempre atendió las necesidades de los afiliados, de su gente. Desde el comienzo de la pandemia los problemas gremiales se agudizaron (contagios, despidos y suspensiones de trabajadores panaderos) y hoy está orgulloso del resultado obtenido ya que nota que el trabajo no fue en vano y que la pandemia unió aún más a su grupo de trabajo.

Hoy, las tareas que realizó en conjunto con la Comisión Directiva, dieron sus frutos y la tarea realizada se ve

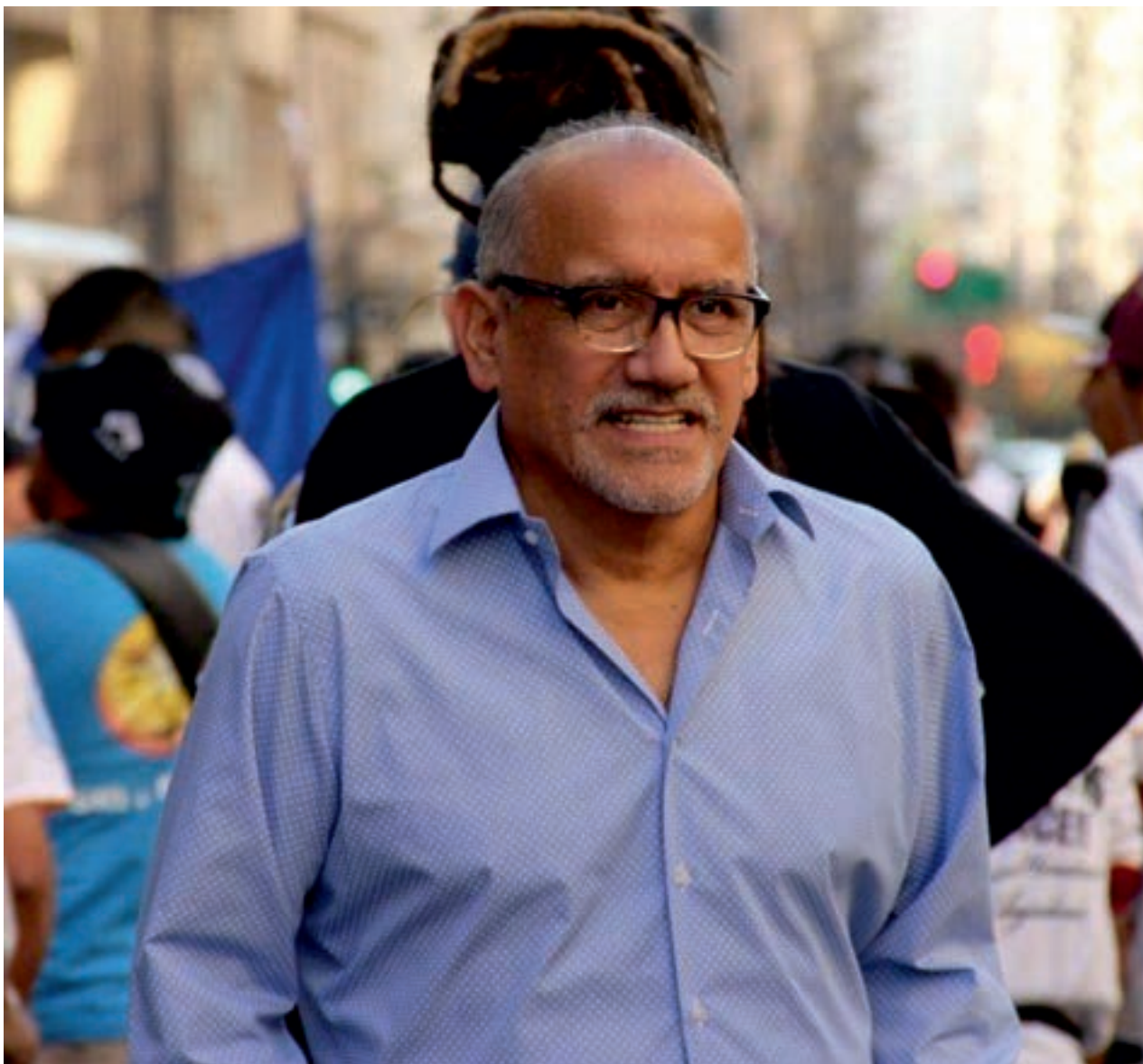
reflejada en el respaldo que sienten los afiliados al Sindicato ya que, juntos, han logrado asistir a los compañeros y lograr la reincorporación al trabajo de muchos obreros que suspendidos injustamente. *“...Los problemas de los afiliados son nuestros problemas, y hacemos todo lo posible para solucionarlos...”*

Cuenta con el impulso de la juventud y comenta: *“...Ante un problema de algún afiliado el primero en actuar soy yo, lo asesoro en la parte gremial y procuro que no se quede sin trabajo. Mi trato es siempre con el empleado, es una tarea difícil pero si se complica la situación, acudimos a nuestro abogado y le buscamos la solución...”*

Como buen compañero nunca deja de agradecer a Rubens Castro (quien fue su primer referente) a Lucio Chávez, Carlos Arias, Eduardo Martínez, Ana Velázquez y al recientemente fallecido José Ríos que fue quien lo acercó al sindicato.



DOLOR POR EL FALLECIMIENTO DE ABEL NORBERTO FRUTOS



ANUARIO 2020/2021

El secretario general de la Federación Argentina Unión Personal Panaderías y Afines (F.A.U.P.P.A.) y Secretario de Finanzas de la Confederación General del Trabajo (C.G.T.), Abel Frutos, falleció el Viernes 11 de setiembre por la mañana a los 67 años después de varios años luchando contra un cáncer.

Frutos conducía el gremio de panaderos desde el 7 de marzo de 1997, cuando F.A.U.P.P.A. estuvo cerca de perder su personería gremial y desde entonces estuvo al frente del sindicato de manera ininterrumpida.

“...Lamentamos informar el día 11 de setiembre, a las 9 de la mañana, el Secretario General de esta Federación, abandonó la tierra para convertirse en parte de la historia e ícono máximo de nuestra Organización. Nos deja físicamente un dirigente que sin distinciones, batalló incansablemente por todos nosotros. Con su mirada entendía a la perfección el sentimiento y la necesidad de cada trabajador, Abel se ganó el máximo escalafón de esta Organización. Es y será el dirigente y el hombre más importante de Panaderos... Debemos saber que las conquistas y la dignidad del trabajador Panadero se la debemos a su trabajo, a su carrera y a su batalla contra quienes pretendieron desunirnos...”

Como dirigente sindical, alcanzó ser uno de aquellos que estará en la historia del Movimiento Obrero Organizado. La C.G.T., nuestra Casa Madre, reserva un lugar privilegiado en su extenso recorrido histórico. Abel Frutos fue parte de las mayores conquistas del sindicalismo argentino. A los más jóvenes, sepan que en esta Federación, en cada seccional y en cada panadería, existió un hombre que entendió a la perfección sus necesidades.

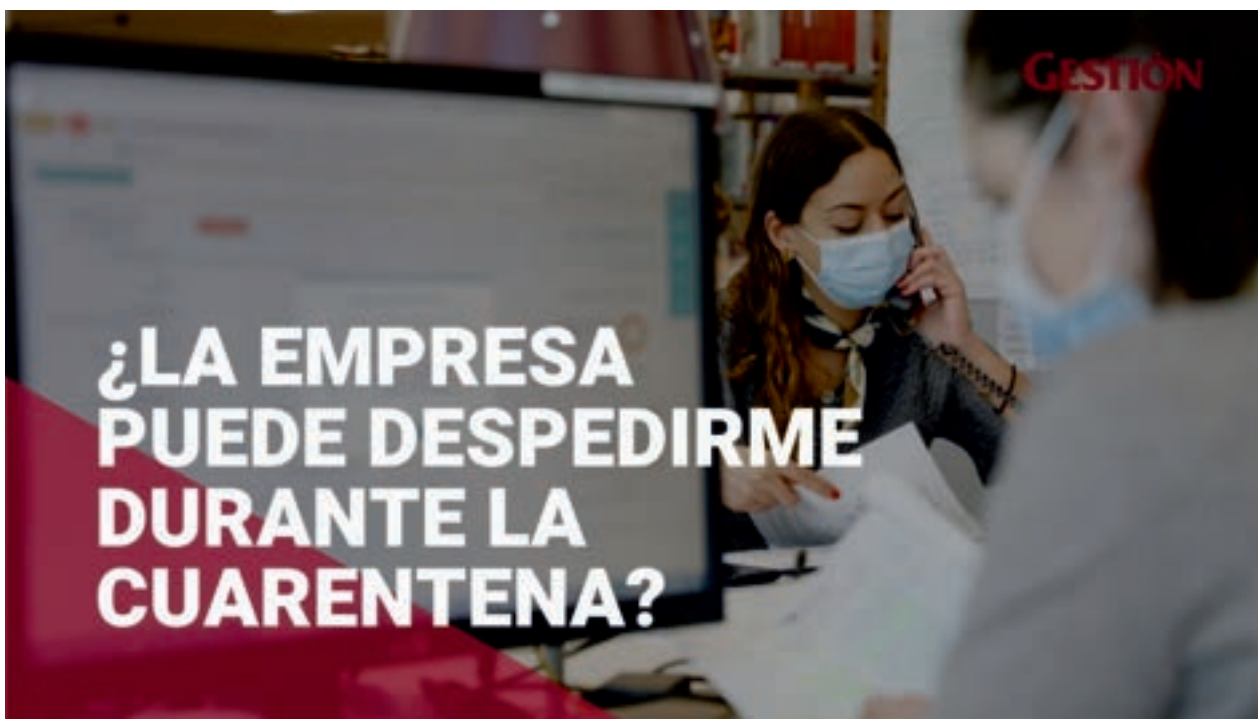
“...Abel: llevate con vos el reconocimiento ETERNO de todos nosotros. El agradecimiento ante cada palabra, porque con ellas, aprendimos a ser mejores dirigentes, mejores panaderos, mejores personas. Se va una parte de la historia, pero nace en F.A.U.P.P.A., la imagen máxima del hombre que entregó su vida por la Organización...”

En los últimos meses, la salud de Abel Norberto Frutos se había deteriorado considerablemente, producto de una terrible enfermedad que lo había alejado de la actividad gremial, justamente a él que no solo se ponía al frente de los reclamos salariales y laborales, sino que le dedicaba mucho tiempo a la gestión en la C.G.T. donde se desempeñaba en la Secretaría de Finanzas en el Consejo Directivo Nacional de la Confederación General del Trabajo (C.G.T.).



Abel Norberto Frutos

PROHIBICIÓN DE SUSPENSIONES Y DESPIDOS



El Gobierno Nacional dictó el Decreto Nacional de Necesidad y Urgencia Nro. 329/2020 por el cual prohibió a partir del 31 de marzo del año 2020 por un plazo de 60 días las suspensiones y despidos sin justa causa y por falta o disminución de trabajo o por fuerza mayor (artículo 2). Luego con el dictado del DNU 487/2020 se prorrogó esta medida por otros 60 días (desde el 1 de junio hasta el 31 de julio del año 2020). Posteriormente a través del dictado del DNU 624/2020 nuevamente extendió esta prohibición por otros 60 días (desde el 1 de agosto hasta el 30 de septiembre) pero aclaró que no se va a aplicar a las nuevas contrataciones realizadas a partir del 29 de julio de 2020. Por último con el dictado del Decreto 761/2020 prorrogó esta medida hasta el 30 de noviembre.

Estas normas establecen que los despidos y las suspensiones que hayan sido notificados desde el día 31 de marzo hasta el 30 de noviembre del año 2020 no producirán efecto alguno si no han sido motivados en una justa causa, manteniéndose vigentes las relaciones laborales existentes y sus condiciones actuales (artículo. 4 de los Decretos 329/2020 y sus prórrogas). Por lo tanto el trabajador suspendido o despedido tendrá derecho a optar por reclamar la reincorporación a su empleo y el pago de los salarios hasta la fecha de su efectiva reincorporación o a reclamar una indemnización por despido e incluso la doble indemnización si ingreso a su empleo antes del 14 de diciembre del año 2019.

¿Es posible despedir a un trabajador sin causa durante la cuarenta por coronavirus en Argentina?

Hasta el 31 de marzo de 2020 si era posible, pero a partir del 1 de abril del 2020 no lo es, ya que el Decreto 329/2020 – y sus diversas ampliaciones – prohibió por 60 días (ya extendido hasta el 29 de noviembre de 2020) despedir o suspender sin causa, por fuerza mayor o falta de trabajo.

Entonces, quedaron prohibidos los despidos sin causa y suspensiones por los un total de 120 días (desde el 01/03/2020 hasta el 29/11/2020).

El artículo 2° del Decreto de Necesidad y Urgencia dice expresamente: “Prohíbense los despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor por el plazo de SESENTA (60) días contados a partir de la fecha de publicación del presente decreto en el Boletín Oficial.”.

Asimismo, el artículo 3° dice: “Prohíbense las suspensiones por las causales de fuerza mayor o falta o disminución de trabajo por el plazo de SESENTA (60) días...”.

¿Qué ocurre si te despiden durante la cuarenta por coronavirus en Argentina y el Decreto 329/2020?

Desde el 1 de abril del 2020 y hasta el 27/11/2020, todos los despidos sin causa o suspensiones por fuerza mayor o disminución de trabajo no tienen efecto, es decir, es como si no hubieran ocurrido.

Así lo dispone el artículo 4° del Decreto 329/2020: “Los despidos y las suspensiones que se dispongan en violación de lo dispuesto en el artículo 2° y primer párrafo del artículo 3° del presente decreto, no producirán efecto alguno, manteniéndose vigentes las relaciones laborales existentes y sus condiciones actuales.”.

Como se observa, el decreto le quita eficacia legal a los despidos y considera que “todo sigue igual”, como si el despido o suspensión jamás se hubiera dispuesto.

En definitiva y dicho en forma simple, si recibís el telegrama de despido o suspensión, no tiene validez, es como si nunca lo hubieras recibido y deberías seguir trabajando y cobrando el salario mientras subsista la prohibición de los despidos (hasta el 27/11/2020 por ahora).

Si te niegan el ingreso al empleo (lo más probable) deberás contratar consultar en nuestro Sindicato de Obreros Panaderos o contratar un abogado laboral para que, luego de superada la cuarentena, inicie el respectivo reclamo laboral y puedas reclamar la indemnización por despido y los salarios caídos.



HITOS DE LA HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO ARGENTINO

La legislación del trabajo hizo su irrupción en Argentina con medidas protectoras, como lo fue en casi todos los ordenamientos. La primera normativa laboral que se registra en Argentina es la Ley 4661 sancionada en 1905 –cuya autoría corresponde a Joaquín V. González– a partir de la cual se estableció el descanso dominical. Vale mencionar que, en una primera instancia, esta solo se aplicaba al territorio de la Ciudad de Buenos Aires (luego se fue replicando en el resto de las provincias). Fue considerada como la “primera ley obrera” y el puntapié para otras leyes laborales



Joaquín V. González

En 1907 se sancionó la Ley 5291, regulatoria del trabajo de mujeres y niños, la cual intentaba incorporar nuevas ideas sobre problemas sociales de la época, estableciendo, por ejemplo, la prohibición de la contratación de niños menores de 10 años.

En ese mismo año un decreto presidencial creó el Departamento Nacional del Trabajo –germen del actual Ministerio de Trabajo–,

y se designó al frente de la flamante repartición a José Nicolás Matienzo. Tiempo después, en 1912, el Congreso sancionó la Ley Orgánica 8999 –basada en proyectos presentados por José Luis Cantilo y Alfredo Palacios–, que ampliaba las funciones de dicho Departamento. Argentina fue así uno de los primeros países en el mundo en tener una dependencia estatal especialmente dedicada a tratar y solucionar problemas inherentes a las relaciones laborales.

En materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, el año 1915 resulta importante pues entonces se sancionó la Ley 9688 que estuvo vigente –con distintas modificaciones– hasta el año 1991. Fue modelo y precursora en todo el continente americano. En ella se estableció la responsabilidad del empleador para casos determinados, así como una serie de compensaciones económicas en favor del trabajador. Finalmente, fue derogada y reemplazada por la Ley 24.028, que entre 1991 y 1995 funcionaría como “puente” entre ella y la actual Ley de Riesgos del Trabajo 24.557, de 1995.

En el año 1929 se sancionó la Ley 11.544, la cual reguló la duración de la jornada laboral y se encuentra vigente hasta hoy en día. En ella se estableció que las jornadas no pueden superar las 8 horas diarias o las



Alfredo Lorenzo Ramón Palacios

48 horas semanales. El criterio no es general y uniforme, ya que la norma también prevé el trabajo de mujeres o menores, trabajo nocturno o insalubre, donde las jornadas se reducen.

En el año 1933 se sancionó la Ley 11.723, a través de la cual se introdujeron algunas de las medidas protectoras más importantes para los trabajadores. Indemnizaciones y vacaciones pagas fueron algunos de los derechos más importantes para el sector obrero, aunque en este momento solamente eran para trabajadores del sector comercial. Luego de numerosos reclamos del sector sindical, en el año 1945, y a través del Decreto 1740, el entonces Secretario de Trabajo y Previsión Juan Domingo Perón generalizó el derecho a gozar de vacaciones pagas a los trabajadores de todos los sectores.

En materia de protección al trabajo femenino, en 1934 se sancionó la Ley 11.933 a través de la cual se estableció la licencia por maternidad obligatoria desde los 30 días previos al nacimiento, y hasta los 45 días posteriores.

La década del 40 se destacó por una gran cantidad de acontecimientos que sentaron las bases para consolidar al movimiento obrero en la Argentina y otorgar un lugar

destacado al derecho del trabajo y de la seguridad social. En ella comenzaron a surgir los primeros estatutos profesionales, destacándose el estatuto del personal bancario y de los trabajadores a domicilio.

ARTÍCULO 14 BIS.-

El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital y móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.



Juan Domingo Perón

Se propiciaron la constitución y el fortalecimiento de los sindicatos, concebidos en aquel momento como factores de transformación social y que colaboraban con la mejora las condiciones laborales. Desde el ámbito oficial, comenzó a implantarse la concepción social del trabajo como un elemento dignificador, y de ascenso social, introduciendo normas de índole laboral que tuvieron por fin salvaguardar al trabajador y su familia.

Asimismo, fue en aquella década que el Departamento Nacional del Trabajo –creado en 1912– adquirió el rango de Secretaría de Estado, con el nombre de Secretaría de Trabajo y Previsión, siendo el antecedente inmediato al actual Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. En el marco de la institucionalización de esta rama del derecho, y con el objeto de solucionar los conflictos que se suscitaban entre empleadores y trabajadores, en 1944 se crearon los primeros tribunales del trabajo.

El año siguiente, a través del Decreto 33.302, fueron consagrados por primera vez los conceptos de estabilidad en el empleo, los trabajadores de todas las actividades, el salario mínimo y vital, y el sueldo anual complementario. Ya entrada la primera presidencia de Perón y, con la reforma de la Constitución Nacional de 1949, el derecho del trabajo

obtuvo rango constitucional. Fueron incorporados a la carta magna los derechos al trabajo, a la retribución justa, a la capacitación, a las condiciones dignas de trabajo, al cuidado de la salud y el bienestar personal del trabajador y sus familiares, a la seguridad social, al progreso económico y a la agremiación. Aunque la Constitución Nacional del 49 fue suprimida tras el golpe de Estado de 1955, en 1957 se produjo una nueva reforma constitucional durante la autodenominada “Revolución Libertadora”. Si bien dicha reforma convalidó la derogación de las reformas constitucionales de 1949, incorporó a la carta magna el reconocido artículo 14 bis, especialmente referido a derechos laborales.

En relación al derecho de huelga, hasta 1957 la Constitución Nacional nada decía al respecto. La única aparición en un texto normativo se había dado a través del Decreto 535 del año 1945, el cual incluía el derecho a huelga en ciertos ámbitos –entre ellos los servicios públicos– y consideraba delito a la acción que hiciera cesar o suspender el trabajo por motivos ajenos a este. Este decreto luego fue derogado por el gobierno de facto de 1955, pero con la reforma constitucional de 1957, el derecho a la huelga quedó plasmado en el artículo 14 bis.

En materia de derecho colectivo del trabajo, resulta importante mencionar la sanción de la Ley 14.250 de Convenios Colectivos de Trabajo que tuvo lugar en el año 1953 y que aún se encuentra vigente con diversas modificaciones, entre ellas la Ley 25.877 de Ordenamiento laboral, sancionada en 2004. Siguiendo en el aspecto colectivo de esta rama del derecho, cabe destacar que en 1988 se sancionó la Ley 23.551, la cual hoy se mantiene vigente y regula la actividad interna de las asociaciones sindicales.

Durante la década del 60 comenzaron a dictarse numerosas normas y leyes dirigidas a regular aspectos de las relaciones laborales existentes, de las

asociaciones gremiales y de la seguridad social, siendo la de mayor trascendencia –en materia de derecho individual– la Ley 20.744 (1974) de Contrato de Trabajo, que, con diversas reformas, continúa vigente y constituye el cuerpo normativo fundamental en la materia.

La normativa laboral más reciente para destacar se conforma por la Ley Nacional de Empleo N° 24.013, sancionada en 1991 –con sus consecuentes reformas por Ley 25.345–, que tiene como fines destacados la promoción del empleo, la regularización del trabajo no registrado, y la protección de los trabajadores desempleados; o la Ley 25.323 del año 2000, que duplica las indemnizaciones para los casos de trabajo no registrado. Además, la ya mencionada Ley de Ordenamiento Laboral sancionada en 2004, que vino a regular diversos aspectos de la Ley de Contrato de Trabajo (20.744) y cuestiones referidas tanto a inspecciones laborales como del derecho colectivo, remitiendo a cuestiones de conflictos colectivos de trabajo y procedimientos de negociación colectiva.

En los últimos años continuaron dictándose



normas que contribuyeron al actual derecho del trabajo en Argentina, y en ello se puede observar el carácter particular de esta rama del derecho, evidenciando que es un derecho en constante formación, dinámico y en evolución continua. La normativa se va adaptando a la realidad social, regulando las nuevas relaciones laborales que se van sucediendo, ya sea a nivel individual entre empleador y empleado, o a nivel colectivo entre asociación gremial y asociación empresaria.



UN DÍA HISTÓRICO: PERÓN PROCLAMA LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES



La proclama sintetizaba 10 derechos básicos, que posteriormente formalizados a través de un decreto del Poder Ejecutivo Nacional, y luego fueron incorporados en el artículo 37 de la Constitución de la Nación Argentina.

El 24 de febrero de 1947 el general Juan Domingo Perón, en un acto organizado por la CGT en el Teatro Colón, de la ciudad de Buenos Aires, proclamó los Derechos del Trabajador haciéndose intérprete de los anhelos de justicia social que alientan los pueblos, y teniendo en cuenta que los derechos derivados del trabajo, al igual que las libertades individuales, constituyen atributos naturales, inalienables e imprescriptibles de la personalidad humana. (...)

La proclama sintetizaba 10 derechos básicos: derecho al trabajo, a una justa distribución, a la capacitación, a condiciones dignas de trabajo y de vida, a la salud, al bienestar, a la seguridad social, a la protección de la familia, al mejoramiento económico y a la defensa de los intereses profesionales.

Estos derechos, fueron posteriormente formalizados a través de un decreto del Poder Ejecutivo Nacional, el día 7 de marzo de 1947, bajo el número 4.865, y luego fueron incorporados en el artículo 37 de la Constitución de la Nación Argentina, sancionada por la Convención Constituyente, el 11 de marzo de 1949.

Juan Domingo Perón, en un acto organizado por la C.G.T. en el Teatro Colón, de la ciudad de Buenos Aires, proclamó los Derechos del Trabajador el día 24 de febrero de 1947. El original del documento, fue entregado por Perón en custodia, al secretario general de la Confederación General del Trabajo (C.G.T) de la República Argentina, durante el acto de su elección.

La proclama sintetizaba 10 derechos básicos: derecho al trabajo, a una justa distribución, a la capacitación, a condiciones dignas de trabajo y de vida, a la salud, al bienestar, a la seguridad social, a la protección de la familia, al mejoramiento económico y a la defensa de los intereses profesionales.

Estos derechos, fueron posteriormente formalizados a través de un decreto del Poder Ejecutivo Nacional, el día 7 de marzo de 1947, bajo el número 4.865, y luego fueron incorporados en el artículo 37 de la Constitución de la Nación Argentina, sancionada por la Convención Constituyente, el 11 de marzo de 1949.

El Presidente de la Nación Argentina, haciéndose intérprete de los anhelos de justicia social que alientan los pueblos, y teniendo en cuenta que los derechos derivados del trabajo, al igual que las libertades individuales, constituyen atributos naturales, inalienables e imprescriptibles de la personalidad humana, cuyo desconocimiento o agravio es causal de antagonismos, luchas y malestares



sociales, considera necesario y oportuno, enunciarlos mediante una declaración expresa, a fin de que, en el presente y en el futuro, sirva de norma, para orientar la acción de los individuos y de los poderes públicos, dirigida a elevar la cultura social, dignificar el trabajo y humanizar el capital, como la mejor forma de establecer el equilibrio, entre las fuerzas concurrentes de la economía y de afianzar, en un nuevo ordenamiento jurídico, los principios que inspiran la legislación social.

Por ello, y de acuerdo con estos propósitos y fines, formula solemnemente la siguiente declaración:

I. Derecho de trabajar

El trabajo es el medio indispensable para satisfacer las necesidades espirituales y materiales del individuo y de la comunidad, la causa de todas las conquistas de la civilización y el fundamento de la prosperidad general; de ahí que el derecho de trabajar, debe ser protegido por la sociedad, considerándolo con la dignidad que merece, y proveyendo ocupación a quien la necesite.

II. Derecho a una retribución justa

Siendo la riqueza, la renta y el interés del capital, fruto exclusivo de trabajo humano, la comunidad debe organizar y reactivar la fuente de producción en forma de posibilitar y garantizar al trabajador, una retribución moral y material que satisfaga sus necesidades vitales y sea compensatoria del rendimiento obtenido y del esfuerzo realizado.

III. Derecho a la capacitación

El mejoramiento de la condición humana y la preeminencia de los valores del espíritu, imponen la necesidad de propiciar la elevación de la cultura y de la aptitud profesional, procurando que todas las inteligencias puedan orientarse hacia todas las direcciones del conocimiento, e incumbe a las sociedades, estimular el esfuerzo individual proporcionando los medios para que, en igualdad de oportunidades, todo individuo puede ejercitar el derecho a aprender y perfeccionarse.

IV. Derecho a condiciones dignas de trabajo



La consideración debida al ser humano, la importancia que el trabajo reviste como función social y recíproco entre los factores concurrentes de la producción, consagran el derecho de los individuos a exigir condiciones dignas y justas para el desarrollo de su actividad y la obligación de la sociedad, de velar por la estricta observancia de los preceptos que las constituyen y reglamentan.

V. Derecho a la preservación de la salud

El cuidado de la salud física y moral de los individuos, debe ser una preocupación primordial y constante de la sociedad, a la que corresponde velar para que el régimen de trabajo, reúna los requisitos adecuados de higiene y seguridad, no exceda las posibilidades normales de esfuerzo y posibilite la debida oportunidad de recuperación por el reposo.

VI. Derecho al bienestar

El derecho de los trabajadores al bienestar, cuya expresión mínima se

concreta en la posibilidad de disponer de vivienda, indumentaria y alimentación adecuadas, de satisfacer sin angustias sus necesidades y las de sus familias, en forma que les permita trabajar con satisfacción, descansar libres de preocupaciones y gozar desmesuradamente de expansiones espirituales y materiales, impone la necesidad social de elevar el nivel de vida y de trabajo, con los recursos directos e indirectos que permitan el desenvolvimiento económico.

VII. Derecho a la seguridad social

El derecho de los individuos a ser amparados en los casos de disminución, suspensión o pérdida de su capacidad de trabajo, promueve la obligación de la sociedad de tomar unilateralmente a su cargo, las prestaciones correspondientes o de promover regímenes de mutual obligatoria destinados, unos y otros, a cubrir o complementar las insuficiencias o inaptitudes de ciertos períodos de la vida o las que resulten de infortunios provenientes de riesgos eventuales.



venientes de riesgos eventuales.

VIII. Derecho a la protección de la familia

La protección de la familia, responde a un natural designio del individuo, desde que en ella genera sus más elevados sentimientos afectivos y todo empeño tendiente a su bienestar, debe ser estimulado y favorecido por la comunidad, como el medio más indicado de propender el mejoramiento del género humano y a la consolidación de principios espirituales morales, que constituyen la esencia de la convivencia social.

IX. Derecho al mejoramiento económico

La capacidad productora y el empeño de superación, harán un natural

incentivo en las posibilidades del mejoramiento económico, por lo que la sociedad debe apoyar y favorecer las iniciativas de los individuos, tendientes a ese fin y estimular la formación y utilización de capitales, en cuanto constituyen elementos activos de la producción y contribuyen a la prosperidad general.

X. Derecho a la defensa de los intereses profesionales

El derecho de agremiarse libremente, y de participar en otras actividades lícitas, tendientes a la defensa de los intereses profesionales, constituyen atribuciones esenciales de los trabajadores, que la sociedad debe respetar y proteger, asegurando su libre ejercicio, y reprimiendo todo acto que pueda dificultarlo o impedirlo.



*No habrá paz en el mundo mientras no exista
justicia social para los trabajadores*

EVITA



VACACIONES PARA LOS AFILIADOS A TRAVÉS



Los afiliados amantes de la naturaleza encontrarán un lugar de descanso a pocos kilómetros de Villa Carlos Paz. Arroyos y montaña para disfrutar un merecido descanso.

Nuestro Hotel "4 de Agosto" le brinda:

- * 19 Habitaciones
- * Sala de star.
- * Comedor.
- * Pileta de natación.
- * Cochera.
- * Calefacción.
- * Agua caliente.
- * Servicio de mucama.
- * Ropa blanca.
- * Amplio Salón Comedor.
- * Sala de juegos.
- * Arroyos y cascadas naturales.
- * Lugar de esparcimiento para los más chicos.
- * Posibilidad de paseos a caballo.

DE LA SECRETARÍA DE TURISMO DE FAUPPA



Y para los amantes del mar, la arena y el sol, la Secretaría de Turismo y Acción Social de la FAUPPA -a través de nuestro Sindicato- les brinda la posibilidad de descansar en nuestro "Hotel 7 de Marzo - Antonio López" en la ciudad de Mar de Ajó.

A una cuadra del mar, 30 habitaciones, sala de star, comedro, calefacción, agua caliente, servicio de mucama, ropa blanca y un amplio salón comedor le permitirán a los compañeros panaderos disfrutar de sus merecidas vacaciones.

**PARA MÁS INFORMACIÓN
COMUNICARSE CON EL**



**SINDICATO DE OBREROS
PANADEROS DE LA MATANZA**



Teléfono: (011) 4441-6686
Entre Ríos 3449 - San Justo - La Matanza

nuevo

Coronavirus COVID-19

saber para prevenir

Produce una enfermedad respiratoria leve que solo en algunos casos puede complicarse (principalmente en personas mayores). Se transmite por vía respiratoria cuando el contacto es estrecho o por contacto con superficies contaminadas.

cuidados



Lavarse las manos con jabón regularmente



Estornudar en el pliegue del codo



No llevarse las manos a los ojos y la nariz



Ventilar los ambientes



Desinfectar los objetos que se usan con frecuencia

síntomas



+38°



Fiebre y tos



+38°



Fiebre y dolor de garganta



+38°



Fiebre y dificultad para respirar

Si tenés alguno de estos síntomas y estuviste en algún país de circulación del virus o en contacto con algún caso confirmado **no te automediques y consultá inmediatamente al sistema de salud.**

Para quienes regresan de países afectados, se sugiere permanecer en el domicilio y no concurrir a lugares públicos como ámbitos educativos, laborales, recreativos, deportivos o sociales durante 14 días.

Argentina **unida**



Ministerio de Salud
Argentina

+info
argentina.gob.ar/salud/coronavirus
☎ 0800 222 1002

HACER DE LA HIGIENE LA PRIORIDAD DE SU LUGAR DE TRABAJO PARA LUCHAR CONTRA COVID-19



Los gobiernos de todo el mundo consideran a la industria médica y alimentaria como sectores estratégicos durante esta crisis. Dado que está ayudando a las comunidades de todo el mundo al proporcionarles alimentos esenciales, somos socialmente responsables de mantener nuestras actividades en marcha.

A medida que continúa el nuevo brote de coronavirus (COVID-19), es esencial aplicar pautas de higiene exhaustivas. Para ayudarlo a combatir y contener el virus, hemos recopilado algunas medidas adicionales de precaución que puede tomar.

LIMPIAR EL AMBIENTE DE TRABAJO

Mantener un entorno limpio tanto para los clientes como para los miembros del equipo es ahora la prioridad número uno. Por eso es importante prestar especial atención a la limpieza de superficies y objetos tocados por diferentes personas, que incluyen:

- Terminales de pago (de contar con ellas)
- Bancos de cocina
- Escritorios de trabajo
- Manijas de puerta
- Cajas registradoras

(Continúa en la página siguiente)

- Dispensadores de jabón
- Computadora (teclados)

Implemente un cronograma de limpieza para que estos esfuerzos formen parte de una rutina e informe a sus clientes y compañeros de trabajo en consecuencia.

ENFOQUE EN HIGIENE PERSONAL

Para que todos practiquen una buena higiene y eviten la propagación del virus, la Organización Mundial de la Salud (O.M.S.) recomienda encarecidamente:

- Lávese las manos frecuentemente con jabón y desinfectelas con desinfectantes para manos.
- Mantenga al menos 1 metro (idealmente 2) de distancia de otras personas.
- Evite tocarse los ojos, la nariz y la boca.
- Cúbrase la boca y la nariz con el codo o pañuelo doblado cuando tosa o estornude (si usa papel, deseche el pañuelo usado inmediatamente).

- No salude con las manos.
- Además, para evitar tocar productos con las manos en los mostradores, use pinzas para servir y guantes de higiene.

También se recomienda que el personal y los contratistas tengan acceso a lugares donde puedan lavarse las manos con agua y jabón, así como colocar dispensadores de desinfectante para manos en lugares convenientes.

También puede ayudar a recordar a las personas las mejores prácticas, mostrando carteles que promuevan el lavado de manos gracias a la ayuda de su autoridad local de salud pública (Ministerio de Salud de Argentina) o consultando a la O.M.S.

AYUDA EL DISTANCIAMIENTO SOCIAL

Una solución efectiva para contener la propagación del brote de coronavirus es el distanciamiento social.





PARA AYUDAR Y GENERAR CONFIANZA ENTRE SUS CLIENTES, PUEDE:

Estimular los pagos sin contacto y crear una "unidad de transacción", donde puede colocar los productos pedidos para que la gente los recoja mientras mantiene la distancia.

Garantizar que los clientes se mantengan separados entre sí mínimamente por un metro. Coloque ayudas visuales en el piso, por ejemplo con cinta adhesiva (o calcos), para ayudar a disciplinar y tranquilizar a sus clientes.

Deje suficiente espacio para el flujo de entrada y salida y comunique una política de "uno adentro, uno afuera".

Limite el número de clientes dentro, de acuerdo con el tamaño de su tienda. Use la comunicación en la puerta para indicar

el máximo de personas.

Cuando haya líneas afuera, enfatice la importancia de mantener la distancia nuevamente.

SEA TRANSPARENTE Y EMPATICE

Todos ahora tienen problemas para supervisar y comprender la situación. Los compañeros de trabajo y los clientes entenderán que lo mismo vale para usted.

Conserve su confianza y ayúdelos a mantener la calma y la concentración siendo honestos y transparentes acerca de la situación y a abordarla con empatía.

Al mantener una comunicación abierta, las personas pueden ayudarse entre sí o aportar nuevas ideas para manejar la situación aún mejor.

PREGUNTAS FRECUENTES



1. ¿Deben los trabajadores usar guantes? ¿Máscaras?

Guantes desechables

Los trabajadores del sector alimentario pueden usar guantes, pero deben cambiarse con frecuencia y las manos deben lavarse entre los cambios de guantes y cuando se quitan los guantes. Los guantes deben cambiarse después de realizar actividades no relacionadas con los alimentos, como abrir/cerrar puertas y vaciar contenedores. Los trabajadores de alimentos deben tener en cuenta que usar guantes puede permitir que se acumulen bacterias en la superficie de las manos, por lo que el lavado de manos es extremadamente importante cuando se quitan los guantes para evitar la contaminación posterior de los alimentos. Los trabajadores del sector alimentario deben evitar tocarse la boca y los ojos cuando usan guantes.

Los guantes desechables no deben usarse en el ambiente de trabajo de alimentos como un sustituto del lavado de manos. El virus de la COVID-19 puede contaminar los guantes desechables de la misma manera que llega a las manos de los trabajadores. Quitarse los guantes desechables puede contaminar las manos. Usar guantes desechables puede dar una falsa sensación de seguridad y puede hacer que el personal no se lave las manos con la frecuencia necesaria.

El lavado de manos es una barrera protectora mayor contra las infecciones que el uso de guantes desechables. Las empresas alimentarias deben proporcionar instalaciones sanitarias adecuadas y garantizar que los trabajadores de alimentos se laven las manos a fondo y con frecuencia. El jabón normal y el agua corriente son adecuados para lavarse las manos. Los desinfectantes para manos se pueden usar como una medida

adicional, pero no deben reemplazar el lavado de manos.

Uso de mascarillas faciales

Se deben seguir los consejos de la OMS sobre el uso de máscaras en el contexto de la COVID-19.

Los trabajadores del sector alimentario no tienen que usar rutinariamente máscaras para protegerse contra la transmisión de la COVID-19. Sin embargo, para algunas actividades de procesamiento de alimentos, como trabajar en mataderos o manipular alimentos cocinados y listos para comer, el uso de mascarillas faciales es una práctica habitual. Las mascarillas faciales deben usarse si una persona está enferma con síntomas de la COVID-19 (especialmente tos) o cuida a alguien con la COVID-19 sospechoso o confirmado.

Un trabajador del sector alimentario que esté enfermo o que tenga

síntomas de la COVID-19 no debería poder trabajar en supermercados u otros establecimientos de alimentos y debería ser excluido del trabajo hasta que esté libre de síntomas o un médico lo considere apto para trabajo.

2. ¿Cuál es el protocolo cuando un empleado que trabaja en un negocio de alimentos se enferma con COVID-19?

El personal que se siente mal no debe ir al trabajo y debe buscar consejo médico. Sin embargo, en el caso de que un trabajador de alimentos se sienta mal en el lugar de trabajo con síntomas típicos de la COVID-19, debe ser trasladado a un área alejada de otras personas. Si es posible, encuentre una habitación o área donde pueda aislarse detrás de una puerta cerrada, como una oficina de personal. Si es posible abra una ventana para ventilación. Se deben tomar acciones para que el empleado enfermo se retire

(Continúa en la página siguiente)



rápidamente del entorno de trabajo.

El empleado que no se encuentre bien debe seguir las directrices nacionales para informar casos positivos / casos sospechosos de la COVID-19. Mientras esperan consejo médico o son enviados a casa deben evitar cualquier contacto con otros empleados. Deben evitar tocar personas, superficies y objetos, y deben cubrirse la boca y la nariz con un pañuelo desechable cuando tosan o estornudan, colocar el pañuelo en una bolsa o bolsillo y luego tirar el pañuelo a una basura con tapa. Si no tienen ningún pañuelo disponible, deben toser y estornudar en la curva de su codo. Si necesitan ir al baño mientras esperan asistencia médica, deben usar un baño separado, si está disponible.

Todas las superficies con las que el empleado infectado ha entrado en contacto, incluidas todas las superficies y objetos que están visiblemente contaminados con fluidos corporales / secreciones respiratorias, y todas las áreas de alto contacto potencialmente contaminadas, como inodoros, pomos de puertas y teléfonos se deben limpiar. Los desinfectantes a base de alcohol / desinfectantes de superficie deben usarse para fines de limpieza. En general, se ha demostrado que los desinfectantes a base de alcohol (etanol, propan-2-ol, propan-1-ol) reducen significativamente la infectividad de virus envueltos como el virus de la



COVID-19, en concentraciones del 70-80%. Los desinfectantes comunes con ingredientes activos basados en compuestos de amonio cuaternario y cloro también tendrían propiedades viricidas. Todo el personal debe lavarse bien las manos durante 20 segundos con agua y jabón después de cualquier contacto con alguien que no se encuentre bien con síntomas consistentes con la infección por coronavirus.

Si se confirma que un empleado es un caso positivo de la COVID-19, será necesario notificar a todos los contactos cercanos del empleado infectado para que ellos también puedan tomar medidas para minimizar el riesgo adicional de propagación. Las definiciones de la OMS en caso de contacto con un caso positivo de la COVID-19 se pueden encontrar aquí. Los ejemplos de contactos en la industria alimentaria podrían incluir cualquier empleado que estuviera en contacto cara a cara o físico; cualquier empleado que estuviera dentro de 1 metro con el caso confirmado; cualquier persona que haya limpiado cualquier fluido corporal sin EPP adecuado (por ejemplo, guantes, mono de trabajo, ropa protectora); empleados en el mismo equipo de trabajo o grupo de trabajo que el caso confirmado, y cualquier empleado que viva en el mismo hogar que un caso confirmado.

La OMS recomienda que los contactos se pongan en cuarentena durante 14 días desde el último día de exposición con el caso confirmado. Como mínimo, se debe pedir al personal que ha tenido contacto cercano con el empleado infectado que permanezca en casa durante 14 días desde la última vez que tuvo contacto con el caso confirmado y que practique el distanciamiento físico.

Si se sienten mal en cualquier momento dentro de su período de aislamiento de 14 días y dan positivo para la COVID-19, se convertirán en un caso confirmado y debe gestionarse como tal.

El personal que no haya tenido contacto cercano con el caso confirmado original debe continuar tomando las precauciones habituales e ir al trabajo como de costumbre. Organizar a los empleados en pequeños equipos o grupos de trabajo ayudará a minimizar la interrupción de la fuerza laboral en el caso de que un empleado informe que está enfermo con síntomas de la COVID-19. No se recomienda el cierre del lugar de trabajo.

3. ¿Cuándo puede un empleado regresar al trabajo después de una enfermedad? ¿Son apropiados los controles de temperatura?

Debe existir una política de regreso al trabajo para el personal que ha sido infectado y recuperado de la COVID-19. La OMS recomienda que un caso confirmado pueda ser liberado del aislamiento una vez que sus síntomas se resuelvan y tenga dos pruebas de PCR negativas con al menos 24 horas de diferencia. Si las pruebas no son posibles, la OMS recomienda que un paciente confirmado pueda salir del aislamiento 14 días después de que se resuelvan los síntomas.

No se recomienda tomar la temperatura de los trabajadores de alimentos. La fiebre es solo uno de los síntomas de COVID-19 y la ausencia de fiebre por sí sola no es un indicador confiable de bienestar. Como parte de las pautas de "aptitud para el trabajo" del negocio de alimentos, el personal debe informar a la gerencia si están enfermos con los síntomas típicos de COVID-19, particularmente fiebre.



4. ¿Qué precauciones específicas deben tomar los trabajadores de alimentos?

El distanciamiento físico, la buena higiene personal con el lavado frecuente de manos y la aplicación de medidas generales de higiene de los alimentos son las precauciones más importantes que los trabajadores del sector de alimentos deben adoptar. El distanciamiento físico es muy importante para ayudar a retrasar la propagación del coronavirus. Esto se logra minimizando el contacto entre individuos potencialmente infectados y personas sanas. El lavado frecuente de manos con agua y jabón y el uso de desinfectantes para manos también son importantes para reducir el riesgo de transmisión. Todas las empresas alimentarias deben seguir la orientación de distanciamiento físico y lavado de manos de la OMS.

La Comisión del Codex Alimentarius ha adoptado varias directrices prácticas sobre cómo aplicar e implementar las mejores prácticas para garantizar la higiene de los alimentos (Principios Generales del Codex de Higiene de los Alimentos), manipular carnes (Código

(Continúa en la página siguiente)

del Codex de Prácticas de Higiene para la Carne) y controlar los virus en los alimentos (Directrices para la aplicación de los principios generales de higiene de los alimentos para el control de los virus en los alimentos) La aplicación de mejores prácticas de seguridad alimentaria, como las recomendadas en los documentos del Codex mencionadas, reducirá la probabilidad de contaminación de los alimentos con cualquier patógeno y ayudará a reducir la carga de infecciones transmitidas por alimentos, reduciendo el estrés en un sistema de salud pública ya sobrecargado.

5. ¿Cómo deben los empleados mantener una distancia segura entre sí durante la producción y el procesamiento de alimentos?



Las directrices de la OMS son mantener al menos 1 metro (3 pies) entre compañeros de trabajo.

Cuando el entorno de producción de alimentos dificulta este distanciamiento, los gerentes deben considerar qué medidas adoptar para proteger a los empleados. Los ejemplos de medidas prácticas para cumplir con la orientación de distanciamiento físico en el entorno de procesamiento de alimentos son: escalonar las estaciones de trabajo a ambos lados de las líneas de procesamiento para que los trabajadores de alimentos no se enfrenten entre sí; proporcionar EPP tales como mascarillas, redes para el cabello, guantes desechables, monos limpios y zapatos de trabajo antideslizantes para el personal. El uso de EPP debe ser rutina en áreas de alto riesgo como establecimientos de alimentos que producen alimentos listos para comer y cocinados. Cuando el personal está vestido con EPP, es posible reducir la distancia entre los trabajadores; espaciar las estaciones de trabajo, lo que puede requerir una reducción en la velocidad de las líneas de producción; limitar el número de personal en un área de preparación de alimentos en cualquier momento; organizar al personal en grupos de trabajo o equipos para facilitar la interacción reducida entre grupos, incluso durante el cambio de turnos de trabajo.

6. ¿Cómo se deben exhibir los productos horneados y los productos frescos en un mercado de alimentos / supermercado?

Es importante mantener buenas prácticas de higiene alrededor de las exposiciones abiertas de alimentos, con productos alimenticios listos para comer, como barras de ensaladas, expositores de productos frescos y

productos de panadería. Siempre se debe aconsejar a los consumidores que laven las frutas y verduras con agua potable antes del consumo. Tanto los clientes como el personal deben observar estrictamente las buenas prácticas de higiene personal en todo momento alrededor de las áreas abiertas de alimentos.

Para gestionar de forma higiénica los expositores abiertos de alimentos y evitar la transmisión de la COVID-19 a través del contacto con la superficie, los minoristas de alimentos deben:

- * Mantener el lavado y desinfección frecuente de todas las superficies y utensilios en contacto con alimentos;
- * Exigir a los trabajadores del servicio de alimentos que se laven las manos con frecuencia y, si usan guantes, deben cambiarse;
- * Exigir a los trabajadores del servicio de alimentos que limpien y desinfecten con frecuencia los mostradores, los utensilios para servir y los contenedores de condimentos;
- * Poner a disposición de los consumidores desinfectantes para las manos al entrar y salir de las instalaciones de alimentos;
- * No exhibir o vender abiertamente productos de panadería sin envoltura en mostradores de autoservicio. Los productos de panadería en expositores abiertos de autoservicio en tiendas minoristas deben colocarse en envases de plástico / celofán o papel. Si los productos de panadería se exhiben sueltos en tiendas minoristas, estos deben colocarse en vitrinas de acrílico y colocarse con pinzas en bolsas cuando se atiende a los clientes.
- * Las ensaladas listas para comer

disponibles en el comercio minorista para autoservicio, también deben colocarse detrás de vitrinas de acrílico y los utensilios para servir deben desinfectarse con frecuencia.

7. ¿Cómo deben desinfectarse los carros o carros de compras?

Los mangos de los carros o asas de canastas de compras deben limpiarse con frecuencia utilizando desinfectantes a base de alcohol o desinfectantes a base de cloro (hipoclorito de sodio). Desinfectantes, toallas de papel y cubos de basura deben colocarse fuera de los locales comerciales cerca del parque de carros para que los clientes los usen.



8. ¿Cuál es el desinfectante más apropiado para usar en superficies en un entorno de producción de alimentos?

En general, se ha demostrado que los desinfectantes a base de alcohol (etanol, propan-2-ol, propan-1-ol) reducen significativamente la infectividad de virus envueltos como el SARS-CoV-2, en concentraciones de 70-80% con un minuto tiempo de exposición. Los desinfectantes a base de cloro (hipoclorito de sodio) son efectivos para la descontaminación de la superficie, al igual que los desinfectantes con ingredientes activos

(Continúa en la página siguiente)

basados en compuestos de amonio cuaternario.

9. ¿Podría transmitirse el virus de los humanos a los animales de alimentación o viceversa?

Actualmente, no hay evidencia que sugiera que los animales para consumo humano puedan ser una posible ruta para la transmisión de la COVID-19 a humanos o que los animales de consumo humano puedan infectarse por los humanos. Se están realizando estudios para comprender mejor la susceptibilidad de las diferentes especies animales al virus de la COVID-19 y evaluar la dinámica de infección en especies animales susceptibles. Se puede encontrar información adicional en el sitio web de la Organización Mundial de Sanidad Animal (OIE).

10. ¿Qué se sabe sobre las diversas afecciones que afectan la supervivencia del virus?

Se sabe muy poco sobre cómo el virus SARS-CoV-2 sobrevive fuera del cuerpo humano. La información científica reciente sobre la supervivencia del SARS-CoV-2 en el medio ambiente publicada por el Centro Europeo para el Control de Enfermedades (ECDC) indicó: “Publicaciones recientes han evaluado la supervivencia del SARS-CoV-2 en diferentes superficies.

Según van Doremalen et al., la estabilidad ambiental del SARS-CoV-2 es de hasta tres horas en el aire después de la aerosolización, hasta cuatro horas en cobre, hasta 24 horas en cartón y hasta dos o tres días en plástico y acero inoxidable, aunque con títulos significativamente disminuidos. Estos hallazgos son comparables con los resultados obtenidos para la estabilidad ambiental

del SARS-CoV-1. Estos hallazgos fueron el resultado de experimentos en un entorno controlado y deben interpretarse con precaución en el entorno de la vida real.

Además, se han detectado diferentes niveles de contaminación ambiental en habitaciones de pacientes con COVID-19, que van desde 1 de 13 a 13 de 15 muestras que dan positivo para el SARS-CoV-2 antes de la limpieza. No hubo muestras de aire positivas en estos estudios, pero una muestra de una salida de escape de aire fue positiva, lo que indica que las partículas de virus pueden ser desplazadas por el aire y depositadas en las superficies [4,5]. En un estudio de contaminación ambiental en un hospital chino durante el brote de la COVID-19, se detectó SARS-CoV-2 en muestras ambientales de las unidades de cuidados intensivos (UCI) dedicadas a la COVID-19, la sala de aislamiento obstétrico dedicada a COVID-19 y la sala de aislamiento dedicada a la COVID-19. El SARS-CoV-2 también se detectó en objetos como las impresoras de autoservicio utilizadas por los pacientes para imprimir los resultados de sus exámenes, teclados de escritorio y pomos de las puertas. El virus se detectó con mayor frecuencia en guantes (15,4% de las muestras) y raramente en protección ocular (1,7%) [6]. Esta evidencia muestra la presencia de SARS-CoV-2 en el entorno de un paciente con la COVID-19, lo que refuerza la creencia de que los fómites desempeñan un papel en la transmisión de SARS-CoV-2; sin embargo, la importancia relativa de esta ruta de transmisión en comparación con la exposición directa a las gotas respiratorias aún no está clara”.

11. ¿Qué medidas deben tomarse para garantizar el transporte seguro

de alimentos durante esta pandemia?

Las directrices generales descritas en el Código de Prácticas de Higiene del Codex para el Transporte de Alimentos a Granel y Alimentos semi envasados se deben seguir, además de garantizar

que los empleados que entregan alimentos estén libres de la COVID-19. Todos los actores involucrados en el transporte de alimentos deben practicar la etiqueta higiénica de toser / estornudar, lavarse / desinfectarse frecuentemente las manos y practicar el distanciamiento físico.

Coronavirus (COVID-19) Recomendaciones de prevención de infecciones respiratorias:

- **Lavado de manos frecuente** con agua y jabón
- **Cubrirse la nariz y la boca** con el pliegue-codo o usar un pañuelo descartable al toser o estornudar
- **Usar el cesto de basura más cercano para desechar los pañuelos utilizados**
- **Ventilar los ambientes** con regularidad mediante la apertura de puertas y ventanas.
- **Limpiar frecuentemente las superficies y los objetos** que se usan a diario.



Ante la presencia de fiebre y síntomas respiratorios (tos, dolor de garganta o dificultad para respirar) se recomienda no asistir al establecimiento educativo.

En caso de estudiantes o personal de los establecimientos que regresen de viaje desde áreas con circulación y transmisión de coronavirus (indicadas por el MINISTERIO DE SALUD), aunque no presenten síntomas, se sugiere que permanezcan en el domicilio sin concurrencia y evitar el contacto social por CATORCE (14) días.

ACTA ACUERDO F.O.E.P.A. y F.I.P.P.B.A.

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los siete (siete) días del mes de Setiembre del año dos mil veinte, siendo las 12:00 horas, en el marco del Expediente Administrativo identificado bajo el N° EX2020-12176417-APN-MT, se reúnen en el Salón ubicado en calle Av. Boedo N° 168, de esta Ciudad, La Federación Obreros y Empleados de Panaderías y afines de la Provincia de Buenos Aires -FOEPA- representada por el Señor Hugo Gastón Frutos, en calidad de miembro con el patrocinio letrado de la Dra. Brenda Paola Escobar Álvarez, por una parte, y por la otra parte, la Federación Industrial Panaderil de la Provincia de Buenos Aires -FIPPBA- Representada por el Señor Raúl Santoandre, en su calidad de Presidente, y miembro paritario, con el patrocinio letrado del Dr. Gustavo César Santoandre; quienes convienen en celebrar el presente "Acuerdo Colectivo y Escala Salarial" sujeto a las siguientes cláusulas y condiciones, a saber:

Cláusula Primera: Que en el marco del Texto Convencional suscripto en fecha 27/09/19, las partes han pactado una recomposición salarial aplicable para todos los trabajadores comprendidos en el CCT N° 231/94, con vigencia desde el mes de Marzo de 2020 hasta el mes de Febrero de 2021 inclusive, cuyos montos se detallan en el "Anexo I – Escala Salarial" que forma parte integrante e indivisible del presente Acuerdo Colectivo.

Cláusula Segunda: Las partes dejan expresamente establecido que asumen el recíproco compromiso de retomar el diálogo el día Lunes 14 (Catorce) de Diciembre de 2020, a los fines de pactar una nueva Recomposición Salarial que regirá para los meses de Enero y Febrero de 2021 inclusive.

Cláusula Tercera: Se deja expresa constancia que el presente Acuerdo Colectivo y Escalas Salariales pactadas resultan aplicables desde el momento de la suscripción del acuerdo bajo estudio.

Cláusula Cuarta: Las partes de común acuerdo, solicitan a la Autoridad de Aplicación la inmediata y urgente homologación del presente Acuerdo colectivo en mérito al carácter alimentario que revisten los salarios del universo de los trabajadores comprendidos en el mismo.

Cláusula Quinta: Los miembros paritarios firmantes proceden, en este acto, a ratificar sus firmas y el contenido del "Texto Convencional Acordado" y de las "Escalas Salariales" resultantes del mismo en mérito de las cuales se grafica la Recomposición Salarial para el período 2020/2021 en cuestión.

Cláusula Sexta: Ambas partes manifiestan, con carácter de Declaración Jurada, la autenticidad de las Firmas de los miembros Paritarios insertas en el presente Acuerdo Colectivo y Anexo I Escalas Salariales.

No siendo para más, cuando eran las 13:30 horas, previa lectura y ratificación de todo lo expuesto, se firman en prueba de conformidad, tres (3) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, en el lugar y fecha señalados en el encabezamiento, recibiendo cada parte su correspondiente ejemplar y reservándose, el restante, a los efectos de ser debidamente presentado por ante la Autoridad de Aplicación para su pertinente homologación, en un todo de conformidad con lo expresado en la Cláusula Cuarta del presente Acuerdo Colectivo.



ASESORAMIENTO LEGAL

Nuestro Sindicato cuenta con abogados especialistas en derecho del trabajo con experiencia en reclamos laborales como por ejemplo: acoso laboral dirigido a la renuncia del trabajador, notificación de licencias, reclamo de diferencia de haberes, discriminación laboral, etc.

Todo este tipo de asuntos son propios de un derecho especial, que tiene normativas y procedimientos propios. Por tal motivo, no deje de consultarnos

El trabajo no registrado, o mejor conocido como "trabajo en negro", es uno de los principales problemas del sistema jurídico laboral. Por tal motivo, es que existen leyes que protegen al trabajador otorgándole multas a su favor, que deben ser calculadas conforme las fórmulas matemáticas establecidas por la ley.

En la actualidad el 95% de los trabajadores realiza este tipo de reclamos, y esto obedece a un doble objetivo: en primer lugar, erradicar el trabajo precarizado, evitando que futuros trabajadores sean contratados fuera del marco legal; y en segundo lugar, reclamar indemnizaciones legales que por derecho le corresponden.

SINDICATO DE OBREROS PANADEROS DE LA MATANZA

**Teléfono: (011) 4441-6686
Entre Ríos 3449 - San Justo - La Matanza**

ANEXO I - CCT N° 231/94 ESCALA SALARIAL: SETIEMBRE 2020

ANUARIO 2020/2021

CATEGORÍA	FEBRERO 2020	NO REMUNERATIVO		SEPTIEMBRE 2020	NO REMUNERATIVO		
		SEPTIEMBRE 2020			OCTUBRE 2020	NOVIEMBRE 2020	DICIEMBRE 2020
OFICIAL MAESTRO	\$ 41.858	\$ 4.000	\$ 45.858	\$ 4.000	\$ 4.000	\$ 4.000	\$ 4.000
MEDIO OFICIAL	\$ 40.145	\$ 4.000	\$ 44.145	\$ 4.000	\$ 4.000	\$ 4.000	\$ 4.000
AYUDANTE	\$ 39.573	\$ 4.000	\$ 43.573	\$ 4.000	\$ 4.000	\$ 4.000	\$ 4.000
DEPENDIENTE	\$ 39.573	\$ 4.000	\$ 43.573	\$ 4.000	\$ 4.000	\$ 4.000	\$ 4.000
CAJERO/A	\$ 40.748	\$ 4.000	\$ 44.748	\$ 4.000	\$ 4.000	\$ 4.000	\$ 4.000
REPARTIDOR	\$ 39.573	\$ 4.000	\$ 43.573	\$ 4.000	\$ 4.000	\$ 4.000	\$ 4.000
PEON	\$ 39.065	\$ 4.000	\$ 43.065	\$ 4.000	\$ 4.000	\$ 4.000	\$ 4.000

ANEXO I - CCT N° 231/94 ESCALA SALARIAL: ENERO 2021

CATEGORÍA	ENERO 2021	MÁS 5 %	ENERO 2021
OFICIAL MAESTRO	\$ 49.858	\$ 2.492,40	\$ 52.350,90
MEDIO OFICIAL	\$ 48.145	\$ 2.407,25	\$ 50.552,25
AYUDANTE	\$ 47.573	\$ 2.378,65	\$ 49.951,65
DEPENDIENTE	\$ 47.573	\$ 2.378,65	\$ 49.951,65
CAJERO/A	\$ 48.748	\$ 2.437,40	\$ 51.185,40
REPARTIDOR	\$ 47.573	\$ 2.378,65	\$ 49.951,65
PEON	\$ 47.065	\$ 2.353,25	\$ 49.418,25

El Salario de Septiembre se incorporará al salario básico el incremento solidario establecido por el Decreto N° 14/2020 de \$ 4.000.- y se establecerá la suma no remunerativa de \$ 4.000.-, para los salarios de Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre se incorporará dicha suma al salario básico y se establece un aumento del 5% con Cláusula de Revisión para su ajuste de ser necesario.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

CATEGORÍAS LABORALES

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: Realizarán 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.



PRESENTISMO

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 hará 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.

El significado de presentismo, en Argentina, se emplea en el ámbito laboral para nombrar al premio que recibe el trabajador que no tiene faltas injustificadas y, por lo tanto, está presente todos los días en su puesto de trabajo.

El presentismo, en este sentido, se traduce en una recompensa económica para aquel que, a lo largo de todo el mes, no ha faltado sin causa a su empleo. En cambio, el trabajador que se ausentó de su trabajo en alguna ocasión pierde el presentismo y, por lo tanto, no recibe el dinero en cuestión.

DESCANSO SEMANAL

Artículo 16: DESCANSO SEMANAL.

Será regido por la Ley 11.544 y su decreto reglamentario y por 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.

CALENDARIO ARGENTINA AÑO 2021

Enero								Febrero								Marzo							
L	M	M	J	V	S	D		L	M	M	J	V	S	D		L	M	M	J	V	S	D	
33				1	2	3		5	1	2	3	4	5	6	7	9	1	2	3	4	5	6	7
1	4	5	6	7	8	9	10	6	8	9	10	11	12	13	14	10	8	9	10	11	12	13	14
2	11	12	13	14	15	16	17	7	15	16	17	18	19	20	21	11	15	16	17	18	19	20	21
3	18	19	20	21	22	23	24	8	22	23	24	25	26	27	28	12	22	23	24	25	26	27	28
4	25	26	27	28	29	30	31									13	29	30	31				
Abril								Mayo								Junio							
L	M	M	J	V	S	D		L	M	M	J	V	S	D		L	M	M	J	V	S	D	
13			1	2	3	4		17				1	2		22		1	2	3	4	5	6	
14	5	6	7	8	9	10	11	18	3	4	5	6	7	8	9	23	7	8	9	10	11	12	13
15	12	13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16	24	14	15	16	17	18	19	20
16	19	20	21	22	23	24	25	20	17	18	19	20	21	22	23	25	21	22	23	24	25	26	27
17	26	27	28	29	30			21	24	25	26	27	28	29	30	26	28	29	30				
								22	31														
Julio								Agosto								Septiembre							
L	M	M	J	V	S	D		L	M	M	J	V	S	D		L	M	M	J	V	S	D	
26			1	2	3	4		30					1		35		1	2	3	4	5		
27	5	6	7	8	9	10	11	31	2	3	4	5	6	7	8	36	6	7	8	9	10	11	12
28	12	13	14	15	16	17	18	32	9	10	11	12	13	14	15	37	13	14	15	16	17	18	19
29	19	20	21	22	23	24	25	33	16	17	18	19	20	21	22	38	20	21	22	23	24	25	26
30	26	27	28	29	30	31		34	23	24	25	26	27	28	29	39	27	28	29	30			
								35	30	31													
Octubre								Noviembre								Diciembre							
L	M	M	J	V	S	D		L	M	M	J	V	S	D		L	M	M	J	V	S	D	
39				1	2	3		44	1	2	3	4	5	6	7	48		1	2	3	4	5	
40	4	5	6	7	8	9	10	45	8	9	10	11	12	13	14	49	6	7	8	9	10	11	12
41	11	12	13	14	15	16	17	46	15	16	17	18	19	20	21	50	13	14	15	16	17	18	19
42	18	19	20	21	22	23	24	47	22	23	24	25	26	27	28	51	20	21	22	23	24	25	26
43	25	26	27	28	29	30	31	48	29	30						52	27	28	29	30	31		

Feridos 2021

Viernes 1 de Enero: Año Nuevo

Lunes 15 de Febrero: Carnaval

Martes 16 de Febrero: Carnaval

Miércoles 24 de Marzo: Día Nacional de la Memoria por la Verdad y la Justicia

Jueves 1 de Abril: Jueves Santo

Viernes 2 de Abril: Viernes Santo / Día del Veterano y de los Caídos en la Guerra de Malvinas

Sábado 1 de Mayo: Día del Trabajador

Martes 25 de Mayo: Día de la Revolución de Mayo

Domingo 20 de Junio: Día Paso a la Inmortalidad del General Manuel Belgrano

Viernes 9 de Julio: Día de la Independencia

Lunes 16 de Agosto: Paso a la Inmortalidad del General José de San Martín

Lunes 11 de Octubre: Día del Respeto a la Diversidad Cultural

Lunes 22 de Noviembre: Día de la Soberanía Nacional

Miércoles 8 de Diciembre: Inmaculada Concepción de María

Sábado 25 de Diciembre: Navidad



José Andrés Ríos

Recordamos a nuestro querido compañero José Ríos. Una partida que no fue un adiós para nosotros sino el recuerdo constante hacia su persona.

Fue militante desde temprana edad y tenía una personalidad que a nosotros nos sorprendía. Lo extrañamos mucho.



DÍAS DE VACACIONES

(Por Ley CCT 20744, adicional Art. 25 CCT 231/94)

Gremio Panadero

De 1 a 5 años	14 días + 1 día por Convenio	TOTAL 15 DÍAS
De 5 a 10 años	21 días + 2 días por Convenio	TOTAL 23 DÍAS
De 10 a 20 años	28 días + 2 días por Convenio	TOTAL 30 DÍAS
Más de 20 años	35 días + 2 días por Convenio	TOTAL 37 DÍAS

Desde el 1º de octubre y hasta el 30 de abril se debe otorgar el descanso anual obligatorio. Es esencial conocer sus particularidades, forma de cálculo y duración, entre otros

Extensión de la licencia

Es condición legal, para que el trabajador goce íntegramente del período de vacaciones -de acuerdo con las disposiciones de la Ley 20744- haber cumplido con la prestación de servicios al empleador "la mitad, como mínimo, de los días hábiles comprendidos en el año calendario o aniversario respectivo".

Cada empresa deberá determinar los días hábiles de acuerdo con el régimen propio de trabajo. Esto quiere decir que se debe considerar si trabaja el día sábado, si cuenta con horas extras, feriados trabajados, etc. Es importante aclarar que "se computarán como días trabajados, aquellos en que el trabajador no preste servicios por gozar de una licencia legal o convencional, o por estar afectado por una enfermedad inculpable o por infortunio en el trabajo, o por otras causas no imputables al mismo".

Formalidades

El empleador deberá notificar al trabajador, por escrito y con 45 días de anticipación, el período en que le serán otorgadas las vacaciones, indicando:

- Fecha de inicio del descanso anual
- Fecha de finalización del período referido.

Las vacaciones obligatoriamente deberán comenzar un día lunes. Si fuera feriado, no laborable y la empresa optase por no trabajar ese día, la licencia debería comenzar al siguiente día hábil.

Cierre del establecimiento durante las vacaciones

Si el empleador decidiera suspender las actividades normales del establecimiento por vacaciones, puede darse las siguientes situaciones:

- Que la licencia que le corresponde al trabajador por el descanso anual, coincida con la cantidad de días de cierre de la empresa.
- Que la suspensión de las



actividades del establecimiento sea superior al tiempo de licencia que le corresponda al trabajador.

- El dependiente no tenga derecho al goce de las vacaciones en razón de su reciente ingreso

En las últimas dos situaciones enunciadas, el empleador tiene la opción legal de suspender a los trabajadores hasta que se reinicien las tareas habituales del establecimiento, para lo cual deberá contar con autorización previa del Ministerio de Trabajo. Otras cuestiones a tener en cuenta

Puede suceder que un matrimonio trabaja a las órdenes de un mismo empleador. En esta situación este último se encuentra en la situación de otorgar las vacaciones en forma conjunta y simultánea a los dos trabajadores, siempre que no afecte notoriamente el normal desenvolvimiento de la empresa

Si debiera interrumpirse por enfermedad

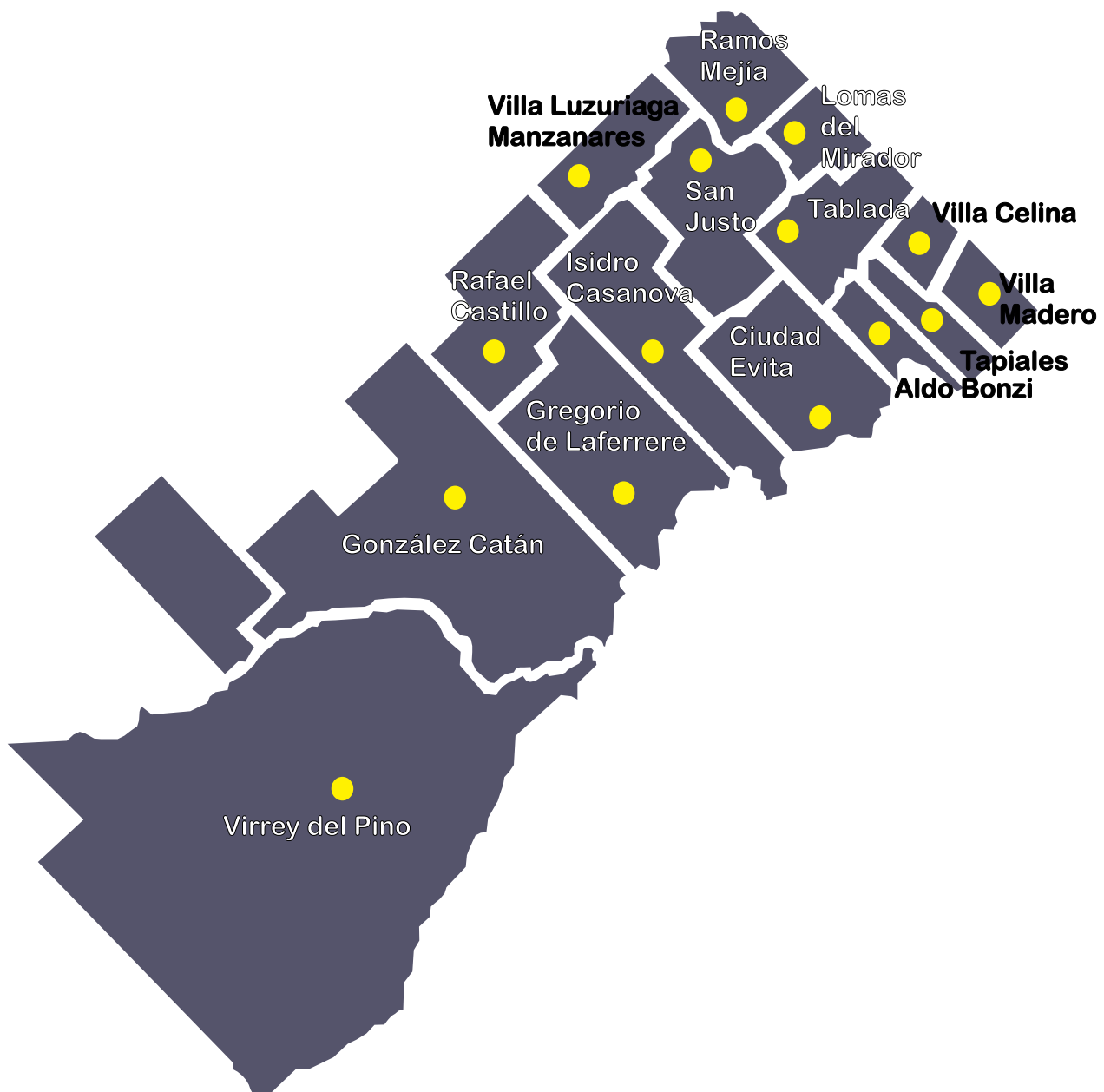
la licencia del trabajador, nos encontraríamos con un vacío legal. Sobre el particular existe jurisprudencia (Moreira c/Swiff, Sup. Corte Bs. As., 18/12/50) no controvertida, por la que se ha reconocido que el trabajador que se enferma durante las vacaciones tiene derecho a completar, una vez dado de alta, el período de descanso que no gozó por estar enfermo.

Indudablemente que en estos casos el trabajador deberá dar aviso al empleador denunciando su domicilio provisorio de residencia si se encontrare en algún lugar de veraneo, por si el empleador quisiera verificar la enfermedad a través de algún servicio de contralor de ausentismo.

El pago de las vacaciones

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley de Contrato de Trabajo, la retribución correspondiente al período de vacaciones deberá ser satisfecha a la iniciación del mismo.

PARTIDO DE LA MATANZA





Salón C.I.P.

**Recepciones - Convenciones - Iluminación Disco
Sonido Digital - Shows - Eventos**

Reserva y Visita: Lunes a Viernes de 10 a 17 hs.

Jujuy 3288 - San Justo
centropanaderosmatanza@hotmail.com

Tel.: 4651-1264
Tel/Faz: 4484-8677



CONFITERÍA Y PANADERÍA



LA EUROPEA

Av. GAONA 2930
RAMOS MEJÍA
Tel.: 4658-5730



H. Irigoyen 605 - Morón
Perú 2547 - San Justo
Tel.: 4441-1297

PANADERÍA Y CONFITERÍA



VENTURA BOSCHI 2256
LAFERRERE

PANADERÍA Y CONFITERÍA



MOCORETÁ 3754 - SAN JUSTO



panadería
confitería

**La
Nueva
Gran
Victoria**

Cristianía 5875 - SAN ALBERTO

PANADERÍA - CONFITERÍA

la
**Hispano
Argentina**

Peribebuy 6060 - San Alberto
Tel.: 4694-4713

Panadería



Stella Maris

J. M. de Rosas 1163 - L. del Mirador
Tel.: 4699-3777



LA MODERNA
Panadería y Confitería
Necochea 4818 - LA TABLADA
Tel.: 4454-9040

Panadería y Confitería

ROMA



Madariaga 3502
SAN JUSTO
Tel.: 4651-4450



2117-5430

M. Cané 3638 - V. Luzuriaga
Av. I. Arieta 999 - V. Luzuriaga

Panadería y Confitería

Los Amigos



Montañeses 4375
SAN JUSTO
Tel.: 4691-0981

Panadería y Confitería



**LA GRAN
BUENOS AIRES**

Mñor. Marcon 3025
SAN JUSTO

PANADERÍA
CONFITERÍA



**LA NUEVA
JUSTINA**

Montañeses 3932
SAN JUSTO

Confitería Candy
Pastelería & Panadería



Av. de Mayo 2290 / R. Mejía / 4484-4901
Alvarado / 4654-7653
Bolívar / 4656-4093



9 de Julio

30 de Agosto 42
La Tablada



La Amistad
de Cristian Flores

Cristiania 1580 - V. Luzuriaga
Tel.: 4625-0714

PANADERIA
El Modelo
CONFITERIA
* DESDE 1963 *

Helguera 161 - L. del Mirador
Tel.: 4652-6374

Sinatra's
Confitería Artesanal



Bombonería . Masas . Postres
Sandwichería . Servicio de Lunch

Don Bosco 1402 - Ramos Mejía
Tel.: 4443-4945

Panadería y Confitería
"La Flor de Cristiania"



Cristiania 692 - Manzanares



Panadería y Confitería
La Nueva

Soldado Sosa 4550
LAFERRERE



Simón Pérez 4932 - G. Catán

PANADERIA Y CONFITERIA

LAS VIOLETAS



ACHUPALLAS 6461 - G. CATAN - Pdo. La Matanza

**La
Pastelería**



California 8165 - G. Catán



PANADERÍA Y CONFITERÍA

LA VICTORIA

Hortiguera 7210 - G. Catán



PANADERÍA

EL BIZCOCHITO

Magallanes 972 - Ramos Mejía

Tel.: 4658-9645

Panadería y
Confitería



Av. de Mayo 2025
Ramos Mejía

Pedro García

e HIJOS S.A.



www.lasantateresita.com

4652-9406 / 4655-1520

Av. Crovara 641 - Lomas del Mirador - Tablada

<p>PANADERÍA Y CONFITERÍA</p>  <p>SAN FRANCISCO</p> <p>De Julio Andrada</p> <p>García Merou 7525 LAFERRERE</p>	 <p><i>Panaderia y Confiteria</i> <i>La Nueva Beba</i> Servicio de Lunch y Catering</p> <p>Tel.: 4486-4356 // 11-3512-6427</p> <p>C. Casares y Larsen - I. Casanova</p>	
<p>PANADERÍA Y CONFITERÍA</p> <p>DOS HERMANOS</p> <p>De Oscar Almada Leguizamón</p> <p>LUIS DE LOS LLANOS 4505 ESQUINA ROCAMORA LAFERRERE</p>	 <p>MI ILUSIÓN</p> <p>COLEGIALES 5740 LAFERRERE</p>	 <p>PANADERIA Y CONFITERIA</p> <p><i>Don Juan</i></p> <p>Echeverría 6157 Laferrere</p>
 <p><i>Panaderia y Confiteria</i> <i>Virgen del Paso</i></p> <p>ACHUPALLAS 6638 G. CATÁN</p>	<p>Panadería - Confitería</p> <p>RO-MA</p> <p>de Jorge Galeano</p> <p>Dr. Equiza 4471 G. CATÁN</p>	

<p>Panadería</p>  <p>el tucumano</p> <p>Cordero 1465 RAFAEL CASTILLO</p>	<p><i>Confitería Artesanal</i></p> <p>Jonatan</p> <p>Elaboración propia</p>  <p>de <i>Beatriz M. Mazzucco</i></p> <p>Av. J. M. de Rosas 5379 (1754) SAN JUSTO bettymazzucco@hotmail.com</p> <p>Tel.: 2116-3250 Cel.: 11-3551-8065</p>	
 <p>PANADERÍA Y CONFITERÍA</p> <p>SANTA RITA</p> <p>C. CASARES 1424 RAFAEL CASTILLO</p>	<p><i>Panadería - Confitería</i></p> <p>“Guadalupe”</p> <p>Tortas-Masas-Facturas * Elaboración Artesanal *</p>  <p>Av. Luro 5050 LAFERRERE</p>	<p><i>Panadería - Confitería</i></p>  <p>Yohana</p> <p>Hualfin 2166 R. CASTILLO</p>
 <p><i>La Boutique del Pan</i></p> <p>PANADERIA - CONFITERIA SERVICIO DE LUNCH</p> <p>O. Andrade 6101 • (1757) G. de Laferrere • Tel. 4467-0432</p>	<p>PANADERÍA Y CONFITERÍA</p>  <p><i>La Flor del Trigo</i></p> <p>AV. ROJO 3343 (RUTA 21) TEL.: 4626-0236 LAFERRERE</p>	

<p>Panadería y Confitería</p> <p>"El Entrerriano"</p> <p>Castañón 658 I. CASANOVA Tel.: 4485-2519</p>	<p>Panadería</p> <p><u>SANTA ROSA</u></p> <p>Merlo 1350 LA TABLADA</p>	<p>Panadería y Confitería</p> <p>LOS SOLARIS</p> <p>Bermudez 5593 I. CASANOVA</p>
 <p>ALMAFUERTE</p> <p>Lezica 3665 SAN JUSTO</p>	<p>Panadería - Confitería</p> <p>Crovara</p> <p>SERVICIO DE LUNCH CENAS FRÍAS Y CALIENTES</p> <p>Av. Crovara 5655 I. CASANOVA Tel.: 4694-4321</p>	<p>SAN ANTONIO</p> <p>C. Casares 272 R. CASTILLO</p>
 <p>DESAYUNOS ALMUERZOS</p> <p>Abierto de Lunes a Lunes Ignacio Arieta 4185 San Justo Tel.. 4484-4564 / 3973-9105</p>	<p>Panadería - Confitería</p> <p>Anabella</p> <p>Hualfin 2017 R. CASTILLO</p>	



Cerviño 3324 - SAN JUSTO



Av. Mosconi 22
Lomas del Mirador

Panadería y
Confitería



J. M. de Rosas 633
L. Del Mirador



J. M. De Rosas 978
L. del Mirador



Panadería Confitería

*La Reina
de las
Flores*

Ing. Huergo 38
Lomas del Mirador
4652-2119

Panadería y Confitería



La Piemontesa

Venezuela 4706
VILLA LUZURIAGA

Panadería y Confitería



Labardén 3145 - V. LUZURIAGA
Tel.: 4461-5800



La Nueva Avellaneda
de Leonel Benítez

Avellaneda 3826
LA TABLADA



Don Bosco 3956 - V. LUZURIAGA
Tel.: 4466-4639



CERVIÑO 3850 - SAN JUSTO
Tel.: 4482-2674

LA ROYAL



Arieta 1850 - SAN JUSTO
Tel.: 4461-5050

Panadería y Confitería



San Cayetano

Servicio de lunch
Masas - Tortas - Bombones
Elaboración propia
Lib. Gral. San Martín 3962 - SAN JUSTO
Tel.: 4441-6457

PANADERÍA CONFITERIA

GIRASOLES

"cree en el señor Jesucristo
y serás salvo tu y tu casa"
HECHOS 16:31

Jesús Te Ama!!!

Sarrachaga 5794
I. CASANOVA
Tel.: 4466-4873

<p>PANADERIA</p>  <p>LA HOLANDESITA</p> <p>Campión 1590 - A. BONZI Tel.: 4442-8773</p>	<p>PANADERIA CONFITERIA</p>  <p>4442-3665</p> <p>LINO LAGOS 1901 ALDO BONZI</p>	
<p><i>San José</i> Panadería y Confitería</p> <p>Panadería Artesanal Servicio de Lunch / Tortas Sandwiches de miga / Masas</p> <p>Tel.: 4442-5335 Olavarría 2240 - Villa Celina</p>	 <p>PANADERIA Y CONFITERIA <i>Santa Rosa</i> SERVICIO DE LUNCH</p> <p>Tel.: 4462-3475 DONOVAN 1751 TAPIALES</p> <p>V. SANSFIELD 426 VILLA MADERO Tel.: 2126-7112</p>	 <p>Panadería LAS ORQUÍDEAS de Alejandro Errecalde</p> <p>Caaguazú 641 VILLA MADERO</p>
 <p>Qualità Panadería y Confitería Elaboración Artesanal</p> <p>Miguel Cané - Esquina Entre Ríos Villa Luzuriaga - Tel.: 4659-7288</p>		<p>Panadería - Confitería</p> <p>GENESIS</p>  <p>Servicio de lunch</p> <p>Triunvirato 1335 RAMOS MEJÍA</p>



SINDICATO DE OBREROS PANADEROS DE LA MATANZA



COMISIÓN DIRECTIVA 2017/2021

Secretario General: **LUCIO ANTONIO CHAVEZ**

Secretario Adjunto: **Eduardo Alfredo Martínez**

Secretario Gremial: **Daniel Orlando Rodríguez**

Secretario de Actas: **Ana Claudia Velázquez**

Tesorero: **Carlos Ismael Arias**

Pro Tesorero: **Francisco Antonio Lotierzo**

Vocales Titulares

**Luis Fernández,
Oscar Barboza,
Claudio Brovia**

Vocales Suplentes

**Marcelo Iascas
Feliciano Franco
Adrian Gregorcic**

Delegado Congresales F.A.U.P.P.A. Titulares:

**Lucio Chavez,
José Ríos,
Carlos Arias,
Eduardo Martínez**

Delegado Congresales F.A.U.P.P.A. Suplentes:

**Luis Fernández,
Daniel O. Rodríguez**



SINDICATO DE OBREROS PANADEROS DE LA MATANZA

Adherida a F.A.U.P.P.A. y C.G.T.



Teléfono: (011) 4441-6686
Entre Ríos 3449 - San Justo - La Matanza