

SINDICATO DE OBREROS
PANADEROS REGIONAL

LA PLATA

**BOLETÍN
INFORMATIVO**

2017



SINDICATO DE OBREROS PANADEROS REGIONAL LA PLATA



defendiendo los
derechos del
trabajador panadero



Sumaria

BOLETÍN INFORMATIVO
2017





4	Sumario
6	Nota Editorial
8	No es poco lo que está en juego
12	La clase trabajadora y el derecho a recibir un salario digno
14	Derechos fundamentales del trabajador en Argentina
18	Declaración de los derechos del trabajador
20	Nota de la Dra. Romina Larrauri
22	Nota del Dr. Daniel Ramírez
24	Algunos problemas laborales que enfrentan nuestros compañeros
26	Mutual de Panaderos Regional La Plata
28	Frutos reasumió en Panaderos
32	Nuestro gremio está de luto
34	Turismo Social - Mar de Ajó
36	Acoso Laboral
40	No a la Violencia de Género
44	La Seguridad e Higiene en el Trabajo
46	Servicios a los afiliados
48	No cometamos errores
51	El camino de las conquistas
52	No está contemplada la media jornada en panaderías
56	Uso del celular en el trabajo
58	Acoso sexual en el trabajo
61	Pago de salarios en días festivos
64	Preguntas frecuentes
68	Turismo Social - Tanti, Córdoba
70	Preaviso y compensación por despido
75	La necesidad de un sindicato
80	Escala Salarial
82	Verificar mis aportes por teléfono



EDITORIAL

LLAMADO A LA REFLEXIÓN

A causa de distintos eventos de lucha en el mundo laboral, los trabajadores panaderos, constantemente, nos mantenemos ocupados en alcanzar el costo de vida actual. En general nos cuesta mucho equiparar los valores de la economía que nos rodea (alimentos, servicios, impuestos, etc.) con las paritarias. transcurren situaciones, enfoques a diario de divisas extranjeras que suben y suben, combustibles que aumentan, alimentos que encarecen y salarios que nunca alcanzan a los anteriores; hacemos nuestro mejor esfuerzo pero estamos cansados de identificarnos con ese viejo refrán que dice “...todo por ascensor pero nosotros los trabajadores por la escalera...”

En esta ocasión quiero hacer referencia, fuera del mundo que detallo, a todo lo que olvidamos por estar inmersos

en la vida cotidiana tratando de subsistir.

A raíz de lo detallado anteriormente nos olvidamos de factores importantísimos como lo son las condiciones laborales con las que tenemos que convivir los trabajadores panaderos: las re-categorizaciones, la seguridad en el trabajo, la higiene el descuido del blanqueo de trabajadores.

Como Sindicato no vamos a quedarnos rezagados a la competencia desleal que nos ofrece el mercado actual. Todo esto, sumado a las nuevas tecnologías, que no son reguladas, en ningún caso por nadie, nos provoca más retraso. Y, si de regulación hablamos, este debería ser el punto específico o la palabra de arranque: “Regulación de la actividad”

Entretenidos y enfocados en

**“...HOY TENEMOS EMPRESAS DEL SIGLO 19,
TRABAJADORES DEL SIGLO 20
Y CONSUMIDORES DEL SIGLO 21...”**



subsistir, vivir el día a día esperando algún un resarcimiento, algún aguinaldo o vacaciones, tratando de agarrar alguna changa u horas extras, pasamos la mayor parte de nuestros días en las cuerdas de elaboración, en horarios a contramano de la sociedad, quedando expuestos casi a no compartir la vida con nuestras familias.

Los “Panaderos”, realmente, somos componentes de una organización representativa que lucha desde el siglo pasado, hasta la actualidad inclusive, con hombres más que nobles por el bienestar del trabajador y no vamos a bajar los brazos hasta conseguir sueldos dignos y mejores condiciones laborales.

Compañeros, ha llegado el momento de ver hacia adelante, desafectar diferencias, unirnos aún más -

como lo sabemos hacer- en vista del futuro inmediato.

Indudablemente tenemos dirigentes que, más, no podemos pedirles. Han hecho “posibles cosas casi imposibles”, han salvado nuestra organización reestructurándola constantemente. Muchos de ellos han sufrido carne propia persecuciones o malos tratos y, no obstante, han dejado sus vidas enteras por nuestras filas.

Los intereses de los trabajadores fueron robados ya muchas veces por distintos personajes nefastos, no queremos que esa historia se repita.

Nosotros los trabajadores de la industria panadera nos merecemos lo mejor, allí vamos, todos juntos.

Miguel A. Rodríguez

SECRETARIO GENERAL SINDICATO
OBREROS PANADEROS REGIONAL LA PLATA

Modelo de país... **No es poco lo que**

El empleo industrial es la locomotora de la organización sindical, cuanto más industria hay en la Argentina más fuerte se hace el movimiento obrero.

Cuanto más fuerte es el movimiento obrero, mejor es el salario real de toda la población asalariada.

Cuanto mejor es el salario real, mayor es el consumo y eso aumenta el empleo en un círculo virtuoso.

En la imagen de la siguiente página vemos a la izquierda al histórico dirigente peronista Sr. Julio Bárbaro Manzur y a la derecha a nuestro Secretario Adjunto Sr. Miguel A. Rodríguez (h).

está en juego

* Por Miguel A. Rodríguez (h)

En enero de 2017 se registran 44.324 empleos industriales menos que en enero de 2016, siendo que la evolución incluso ya venía amesetada de antes, porque el kirchnerismo no había logrado resolver este crecimiento tampoco. La diferencia es que antes se sostenía y ahora cae. En efecto, esto implica una caída del empleo industrial

interanual en el último enero de 3,55%. Téngase en cuenta que la peor caída interanual de este empleo en 2014 fue en octubre con 1,77%, la mitad de la actual.

Dicho lo cual, ahora que cae el empleo industrial como en un tobogán, la pregunta es ¿cuánto se podrá sostener con deuda la

(Continúa en la página siguiente)





estabilidad macro para no ir a una crisis de desempleo, como ocurrió en los años 2001-2002?

La recomendación es que el gobierno pare la sangría en empleo privado industrial registrado (plan industrial, administración comex, regulaciones financieras, empresas públicas, etc.), porque el resto de las variables que ayudan al bienestar social son, en una buena parte, consecuencia de ese empleo.

El oficialismo habla de diálogo, pero ese diálogo para nosotros -los sectores trabajadores- no tiene sentido si no es en igualdad de condiciones, si no es con elementos de objetividad que permitan discutir derechos laborales y salariales con justicia distributiva.

No hay ninguna otra forma de sentarse de igual a igual en una mesa de negociación si no se muestra la fortaleza social que iguale a las partes en disputa. Los trabajadores tienen una sola manera de lograrlo en el capitalismo y es mostrando organización y fuerza social. Esta organización de trabajadores genera un derrame real a todos los

trabajadores, sindicalizados o no. Pone en debate los niveles de concentración entre el capital y el trabajo, y un país con altos niveles de ganancias de productos de bajo valor agregado (agropecuarios), emerge como clave la distribución del ingreso entre el capital y el trabajo, y su sustentabilidad, basada en la redistribución de las divisas entre el campo y la industria.

No se trata de poner en jaque la propiedad privada -esa no debería ser la intención-, sino de regular el sistema para que mayor número de personas de este país vivan con más y mejor trabajo (frases hechas, pero que valen por su efectividad de comprensión).

El gobierno dice representar al conjunto de la sociedad, pero desde que llegó los sectores que más han ganado son aquellos con mayor penetración transnacional. En efecto, bancos extranjeros, y locales, en ese orden, exportadores de productos primarios, agentes transnacionales y transnacionalizados vinculados a la energía y multinacionales en general que pueden jugar el diferencial de tasas de interés monetizando una fuga con dólar barato son los que más han ganado en estos últimos 15 meses.

En el otro extremo ha subido la pobreza, ha bajado el consumo, ha bajado el poder de compra del conjunto de los asalariados, han subido las tarifas, la deuda externa subió un 15% del PBI, la fuga se disparó un 522% respecto de 2014 (tomando los egresos de formación de activos externos que difunde el BCRA), ha caído la industria, se han abierto las importaciones.

Incluso con todo este escenario, cerrar paritarias que empaten la inflación, pasada y/o futura, sin poner en discusión el modelo Cambiemos

de endeudamiento, apreciación cambiaria, apertura comercial y desprotección social es un riesgo porque en el mediano plazo la situación, de no modificarse este patrón de acumulación, será inevitablemente peor.

No se trata de esconder los desafíos que ya existían desde 2015, sino de resolverlos sin que los costos sean pagados por los trabajadores, y por los hijos de los trabajadores, como suele ocurrir cada vez que un sistema no es inclusivo y apuesta al endeudamiento.

Este debate nacional tiene su epicentro en el sistema económico propuesto, donde el presidente aparece como la persona que decide quién gana y quién pierde en términos de actores sociales, pero también en relación a beneficios a su propio grupo económico.

Esta discusión será puesta en juego en las elecciones de este año. Por tanto es clave mostrar que no se puede avasallar derechos logrados sin dar una discusión real por el futuro del sistema productivo del país.

No hay ningún fundamento que eche luz respecto de mejoras productivas de corto o largo plazo, ergo es muy posible que cada vez haya menos posibilidades de recomponer salarios.

La calle es siempre un termómetro del lugar que ocupan los trabajadores, tanto por movilización masiva o no, por movimiento gracias a los niveles de empleo o por mostrarse más desierta producto del alto desempleo. La calle es un factor central de disputa.

Las recientes movilizaciones y de otros gremios fueron masivas. La discusión está abierta y el gobierno aún puede modificar su posición respecto de cómo crear empleo

industrial, productivo, local, que mejore grados de inclusión y de estabilidad proyectada futura de todo el país.

La calle hoy es fuerte, mucho más que con el inicio de otras experiencias con muchos puntos de contacto en lo económico tal como fueron la dictadura o los '90. Si el gobierno apuesta a que la calle enmudezca, hoy lo que se está viendo es que por ahora no va a ocurrir. Por lo tanto ese diálogo debería ser retomado en términos sensatos y logrando que los trabajadores ganen un poco más, el sistema sea más sustentable y los empresarios ganen más por cantidad que por precio.

No es poco lo que está en juego.

INFLACIÓN APROXIMADA DE LOS ÚLTIMOS AÑOS	
Período Años	Inflación promedio anual simple
1945-1955	19,00
1956-1963	33,70
1964-1974	29,70
1975	182,80
1976-1983	249,70
1984-1989	799,00
1990-1991	1.199,00
1992-1999	4,00
2000-2001	-1,00
2002	40,90
2003-2015	20,70
2016	40,80

La clase trabajadora y su derecho a recibir un salario digno

El salario es la retribución que la clase trabajadora recibe de los dueños de los medios de producción, como compensación a su fuerza de trabajo. Pero hoy en día el salario que recibe la clase trabajadora, casi no alcanza a cubrir sus necesidades básicas de alimentación, educación y salud.

Puesto que el salario que recibimos los trabajadores panaderos está basado en los salarios mínimos, lo primero que debemos conocer es el salario mínimo es “La cantidad mínima que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de sus hijos”.

Ahora bien, el o los salarios mínimos que reciba un trabajador servirán para adquirir la canasta básica

definida como “El conjunto de bienes y servicios indispensables y necesarios para que una familia satisfaga sus necesidades básicas de consumo a partir de su ingreso (salario)”.

Los trabajadores panaderos manifestamos estar en estado de alerta ya que nuestros salarios están en peligro por:

1) Aumento en el precio de los alimentos básicos, con impactos sustanciales en el poder adquisitivo de los trabajadores de menores ingresos, los cuales destinan la mayor parte de sus ingresos al consumo de una canasta básica alimentaria.

3) Aumento sin precedentes de la población informal, de la contratación de personas sin seguridad social ni prestaciones sociales, profundizando la precariedad laboral.

4) Aprobación de una reforma laboral regresiva, lesiva a los intereses y derechos de los trabajadores de este país.

Como conclusión podemos señalar sin temor a equivocarnos que el salario percibido por la clase trabajadora, hoy en día está demasiado de lejos de “asegurar un mínimo de subsistencia al menos para realizarse como ser humano digno”.

Un salario digno debe permitirle al trabajador o a la trabajadora satisfacer las necesidades básicas de sí mismo y de su familia.



Derechos fundamentales del trabajador en Argentina



Juan trabaja en una panadería uruguaya, el pago del sueldo se atrasó y los dueños no le daban una respuesta, así que lo publicó en Twitter. Cruzando el río, a Emiliano le pasó lo mismo, los dueños de la panificadora donde trabaja no le pagaban así que decidió contarle a un conocido de Twitter, quién expuso su caso. En Uruguay, el tema terminó en un despido. En Argentina, en una amenaza de los titulares de la panificadora para que saque ese contenido. ¿Y la libre expresión?

Toda persona, toda, sin importar la nacionalidad, religión, color de piel, etnia, etcétera, etcétera, tiene ciertos derechos fundamentales. El hecho de trabajar en una empresa puede modular estos derechos, adecuarlos, pero nunca suprimirlos. Acá exponemos algunos casos.

1. El derecho de acceder a Internet, sin filtros. El uso de los mails de la empresa

Salvo tareas sensibles, como puede



ser un banco o un controlador aéreo, está el derecho de informarse incluso en horario de trabajo. Hoy, este derecho se concreta en gran parte por el acceso a Internet, por eso, los filtros son -salvo razón justificada- ilegales.

Otro tanto pasa con la revisión de los mails. La empresa debe informar la política al respecto pero es esperable que la información personal del trabajador pueda conservarla y no ser espiado. O llevársela (o borrarla) al terminar la relación laboral.

2. El derecho a la privacidad



La empresa podría instalar cámaras de vigilancia, pero es distinto con los micrófonos. Supongamos que el trabajador quiere tener un diálogo privado (o no) con un compañero, que Carlos quiere contarle algo a Martín acerca de la chica que se transó en el boliche... Nadie de la empresa tiene por qué escucharlo. Ok, se podría replicar que entonces lo comente fuera del horario de

(Continúa en la página siguiente)

trabajo, pero esto es ficticio porque obligaría a Carlos a salir de la cuadra o del mostrador. De nuevo, es un tema de razonabilidad: si es realmente necesario por una cuestión de organización. Lo mismo pasa con la revisión de bolsos.

3. El derecho a la salud



Sobre este derecho, es importante notar que la ART debe pagar cualquier tratamiento por accidente o enfermedad profesional, y aparte indemnizar si es que queda alguna secuela para el trabajador/a. Y que es muy importante la prevención, por lo que el trabajador puede negarse a hacer sus tareas si el lugar no es seguro o no le dan los elementos de seguridad, y hasta que la empresa corrija la irregularidad.

También es un derecho del trabajador tener copia de los resultados de los análisis pre-ocupacionales (ley de protección de datos personales y de derechos del paciente).

El trabajador puede ausentarse para ir al médico, si es urgente o es un turno necesario, incluso dentro del horario laboral. Pero debe avisarlo con tiempo y procurar atenuar impacto, es un tema de buena fe, o buena leche, si preferís llamarlo así.

4. El derecho a un trato digno

**TODOS TENEMOS
DERECHO A UN TRATO
DIGNO, CON RESPETO A
NUESTRAS
CONVICCIONES
PERSONALES Y
MORALES,
PRINCIPALMENTE LAS
RELACIONADAS A
NUESTRAS
CONDICIONES
SOCIOCULTURALES, DE
GÉNERO, DE PUDOR Y
DE INTIMIDAD.**

En los últimos años empezaron a aparecer casos de mobbing o violencia laboral. En un caso, la trabajadora denunció «que comenzó a sufrir un vaciamiento de su puesto de trabajo por ausencia de tareas o encargo de tareas menores.» Además, una testigo declaró que llegó un punto en que la trabajadora «no tenía tareas o tenía tareas mínimas. Esto también vale para los casos de violencia laboral y demás.

5. El derecho al descanso



Tomarse un rato para comer, que respeten la pausa entre jornada y jornada, o la ley de silla (una de las primeras leyes laborales) que dice que todo trabajador debe poder sentarse. Se puede denunciar, en forma anónima, malas condiciones de trabajo al ministerio.

6. El derecho de gratuidad y la cuenta sueldo



Igual que los telegramas que el laburante deba enviar, la cuenta sueldo es gratuita hasta el límite de sueldo. Si saco más del sueldo o hago otras operaciones, sí pueden cobrar en caso de que así lo hayan avisado. Si no dan bolilla y reembolsan gastos e intereses, ir al B.C.R.A.

En suma, para cuenta sueldo: todo lo que saques de ahí, hasta tope de sueldo, cualquier cajero, cualquier red, es sin comisiones ni gastos. (Com. 5460 B.C.R.A).

Además, ante renuncia o despido quien tiene obligación de cerrar la cuenta sueldo es la empresa. Si el trabajador solo se calló, no le pueden cobrar comisiones.

Revista

EL GREMIO PANADERO



16 AÑOS INFORMANDO
A LOS PANADEROS

info@panaderosargentinos.com
(011) 15-4084-1090

SISTEMA DE SINDICATO DE PANADEROS

www.sindicatopanaderos.com.ar

SP-ONLINE SE HA CONVERTIDO EN UNA HERRAMIENTA FUNDAMENTAL PARA EL CRECIMIENTO DEL SINDICATO DE PANADEROS HOY EN DÍA LLEGANDO A TODOS LADOS DONDE EXISTA INTERNET. SU FLEXIBILIDAD CONLLEVA A UN USO EFICIENTE EN EL TRABAJO DIARIO EN EL GREMIO.

SP-Online

Con el transcurso del tiempo hemos logrado una herramienta estable y eficiente para el uso cotidiano. Este desarrollo que sigue creciendo junto a los compañeros panaderos y les permite sacar un mayor provecho, simplificando y ordenando toda su labor diaria.

Estamos muy contentos de poder acompañar al gremio de panaderos con un servicio a medida de sus requerimientos y necesidades. Hoy en día todo está evolucionando de manera muy rápida, lo que hace una permanente actualización y modernización del sistema. Estamos trabajando para que en nuestro futuro, podamos tener una nueva plataforma más rápida, eficiente y segura.

Javier Ibaldo





Allí Usted podrá:



INGRESAR AL SISTEMA. Si ya está registrado como Contador o persona responsable, ingrese a generar sus boletas presionando sobre este icono.



REGISTRARSE. Para emitir boletas sindicales en el sindicato ingrese en este icono para registrarse como contador o persona responsable.



ESCALA SALARIAL. En este icono podrá ver, descargar o imprimir la última escala salarial del sindicato de panaderos.



REVISTA. Usted puede descargar la revista sindical presionando sobre este icono.



PASSWORD. ¿Olvidó su password?, para recuperar su clave personal debe ingresar presionando sobre este icono.



BOLSA DE TRABAJO. Usted puede completar el formulario para ingresar a la bolsa de trabajo del sindicato.

TODO LO QUE HAY QUE SABER SOBRE LAS ART

** Por la Dra. Romina Larrauri
Abogada - Mediadora*

Ante un nuevo año de vida con esta querida Institución queremos tocar un tema de suma importancia para el Trabajador como son los accidentes laborales y las enfermedades profesionales, como así también los derechos y deberes de las partes intervinientes.



En caso de ocurrencia de un accidente laboral o enfermedad profesional el TRABAJADOR ACCIDENTADO debe comunicar inmediatamente a su empleador para que este realice la denuncia ante la ART y en su defecto realizar la denuncia en forma personal ante la misma. Asimismo, la ART debe

brindar a los trabajadores damnificados en forma inmediata, totalmente gratuita y sin límite de tiempo: prestaciones médicas, dinerarias y en especie. Asistencia médica y farmacéutica (Prótesis y ortopedia, Rehabilitación, Recalificación profesional, Traslados hacia y desde los centros de atención), etc.

El costo del transporte público debe ser cubierto obligatoriamente por la aseguradora y si el médico tratante acorde a la gravedad del accidente laboral indica otro tipo de transporte, las ART lo deben proveer.

En caso de fallecimiento del trabajador, las ART deben hacerse cargo

del servicio funerario

Por otra parte, son derechos inalienables de los trabajadores el desarrollar sus tareas en un ambiente sano y seguro, conocer los riesgos que puede tener su trabajo, recibir información y capacitación sobre cómo prevenir accidentes o enfermedades profesionales, recibir los elementos de protección personal según su trabajo; como así también solicitar a su empleador un informe

anual sobre la seguridad e higiene en el ámbito laboral, el cual debe ser efectuado por un TÉCNICO EN SEGURIDAD E HIGIENE.

Asimismo, es sumamente importante comunicar a su empleador, ART o a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) cualquier situación peligrosa para usted o para el resto del personal relacionada con el puesto de trabajo o establecimiento en general.



Sr. Trabajador cualquier duda que se le presente ante el acaecimiento de un accidente de trabajo asesórese rápidamente.



Dra. Romina Larrauri

Abogada Mediadora

Calle 8 N° 835 2° Piso Oficina 209
La Plata - Buenos Aires
Tel.: 0221-15-5400236

AHORA PARA LOS EMPLEADORES EL TRABAJO EN NEGRO SE LLAMA: “...mafia de los abogados laboristas...”

Por el Dr. DANIEL RAMIREZ

Al escuchar esta frase no puedo más que sonreírme, la razón de la misma no resiste el menor análisis serio desde ningún punto de vista, es imposible creer que haya sido pensada y mucho menos analizada al pronunciarla, al leerla automáticamente imagino a los colegas laboristas tocando timbre (cual político en elecciones) casa por casa induciendo a quien abre la puerta o a quien viva con él a realizar un reclamo laboral con la promesa de que va a ganar mucho dinero que lo va a pagar algún pobre empleador que va a pasar a ocupar el lugar de “víctima”.



Dr. Ramírez Daniel
*Asesor Legal
Sindicato de Obreros Panaderos
Regional La Plata*

¡Que distinta es la realidad! El abogado laborista no inventa una relación laboral en negro o mal registrada, es el empleador el que desde un inicio no cumple con sus obligaciones tales como la de registrar al trabajador, mucho menos pensemos que las retribuciones correspondientes sean de acuerdo a las escalas salariales vigentes según la actividad realizada, ni que las condiciones de trabajo sean mínimamente las necesarias, al igual que sería utópico pensar que cobren de acuerdo a la cantidad de horas y categoría realizadas. Como se puede hablar de mafia de abogados laboristas cuando únicamente nuestro servicio se remite a la protección ante la justicia laboral de los derechos de los trabajadores que fueron pisoteados una y otra vez hasta que los despiden con solamente decirles que no los necesitan más. Como se puede hablar de mafia de abogados laboristas y que somos los que hacen cerrar a las pymes si cuando se llega a una sentencia en el 100% de los casos no la pagan, ni se pueden hacer ejecutables

**“...el abogado
laboralista no inventa
una relación
laboral en negro...”**



porque cambian de razón social y se sacan de encima cualquier bien que puedan tener a su nombre.

Otro tema que merece un punto y aparte es el de los accidentes de trabajo. Al hablar en este tema también de mafia de los abogados laboralistas debería pensar que si los médicos de las A.R.T o de las comisiones médicas determinaran correctamente las lesiones sufridas por el trabajador -en vez de dictaminar que no sufrieron incapacidad alguna o la tienen pero es pre-existente o no está dentro de las patologías a cubrirse evitarían el reclamo judicial correspondiente en donde la pericia médica correspondiente sí determina que las lesiones y la responsabilidad existen.

*Como por mi profesión debo demostrar con documentación lo que manifiesto es que dejo a disposición de los lectores, en la sede del Sindicato de Obreros Panaderos Regional La Plata, un ejemplo ilustrativo de los tantos que hay que -por una cuestión de espacio- no los puedo explayar en esta edición de nuestro anuario. Allí se podrá ver lo que para mí es un reclamo laboral pero para los empleadores, para algunos políticos, para algunos medios informativos y para algunas personas desinformadas... es un hecho realizado por la **MAFIA DE LOS ABOGADOS LABORALISTAS.***



RC

RAMIREZ CANCELLIERI

ESTUDIO JURIDICO INTEGRAL

DANIEL RAMIREZ

ABOGADO

Calle 43 N° 1090 P.B.
(1900) La Plata

Tel.: 0221-4254246 / 0221-155714163
estudiodanielramirez@yahoo.com.ar



Sr. Marcos Melo
Tesorero del Sindicato de
Obreros Panaderos Regional La Plata

Algunos problemas laborales que enfrentan nuestros compañeros...

Lo que menos se cumple en nuestro gremio es el pago de horas extras. También se observa en algunas empresas el abuso de los contratos temporales, ausencia de sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo y -sobre todo- mucha informalidad en la contratación de trabajadores.

¿La mayoría de los empleadores cumple con sus obligaciones? Si bien tenemos leyes que protegen los derechos de los trabajadores en muchos casos es muy difícil lograr que el empleador y el empleado entiendan que tienen derechos y obligaciones que se deben cumplir.

Nuestros compañeros sufren, sobre todo:

1.- Deficiencia o mala liquidación del pago de horas extras y esto ocurre por la carencia de un adecuado control del tiempo de trabajo del personal. ¿Esto qué significa?, que en algunos establecimientos panaderos no tienen registro de asistencia de su personal, lo que trae como consecuencia que esos empleadores no abonen a sus trabajadores por las horas que permanecen más allá de la hora de salida impuesta por la

empresa, sin recibir una compensación económica adecuada.

2.- Otro problema identificado está relacionado con las vacaciones ante la carencia de un adecuado sistema de gestión del descanso remunerado de los obreros. En muchos casos los trabajadores acumulan muchos días de vacaciones y después se le hace difícil a la panadería el disponer que la gente salga de descanso físico. Y esto es contraproducente tanto para establecimiento como para el trabajador, afectando la productividad y generando situaciones de riesgo laboral.

3.- La siguiente está relacionado con la seguridad y salud en el trabajo. Nuestra normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo es sumamente rígida y muchas empresas no terminen de adecuarse ni de aplicar las normas establecidas.

Esta situación genera que algunas panaderías no cuenten con sistema de gestión de seguridad y salud, que tampoco evalúen a sus trabajadores medicamente ni tomen medidas para garantizar un ambiente de trabajo seguro, lo que atenta contra la integridad del personal y su productividad.

4.- Otro problema es la existencia de trabajadores que cobran gran parte de sus salarios en “negro”. Esta situación perjudica al trabajador porque no recibe beneficios laborales al 100% como ser Obra Social, Seguro de Sepelio ni Jubilación.



5.- Gran cantidad de trabajadores que cobran menos de lo estipulado por convenios entre patronal y sindicato. Muchos de ellos son contratados por “media jornada” y perciben sueldos menores a la canasta básica.

6.- Pero el gran problema es la informalidad, ante lo cual consideramos vital el desarrollo de propuestas para incentivar en las empresas su formalización y por ende, que nuestros compañeros puedan disfrutar de los beneficios laborales que otorga la ley. Hasta que eso ocurra y los empleadores entiendan que los derechos de los trabajadores no se negocian continuaremos con inspecciones rutinarias, juicios y todas las herramientas con las cuenta el Sindicato de Obreros Panaderos Regional La Plata.



“nos integramos para el desarrollo del obrero panadero”



ASOCIATE Y COMENZÁ A DISFRUTAR

Con tu afiliación participás de un sorteo por una ESTADÍA DE 7 DÍAS EN HOTEL CON PENSIÓN COMPLETA PARA TU GRUPO FAMILIAR

VENTAJAS PARA NUESTROS SOCIOS



- **ASISTENCIA FARMACÉUTICA:** sumado al descuento de obra social 80%
- **ASESORÍA LEGAL:** ofrecemos asesoramiento jurídico.
- **AYUDAS ECONÓMICAS:** a pagar en cuotas y por descuento de haberes.
- **SERVICIO DE ASISTENCIA MÉDICA INTEGRAL:** bono de consulta, prácticas e internación al 100%.
 - **SUBSIDIO** por Nacimiento \$2250
 - **SUBSIDIO** por Casamiento \$2250
 - **SUBSIDIO** por Fallecimiento \$7500
 - **SERVICIO FUNERARIO**
- **SERVICIO DE RECREACIÓN:** Camping UPCN

Para más información comuníquese a través de nuestra web
www.sindicatopanaderos.com.ar/mutual



PANADEROS



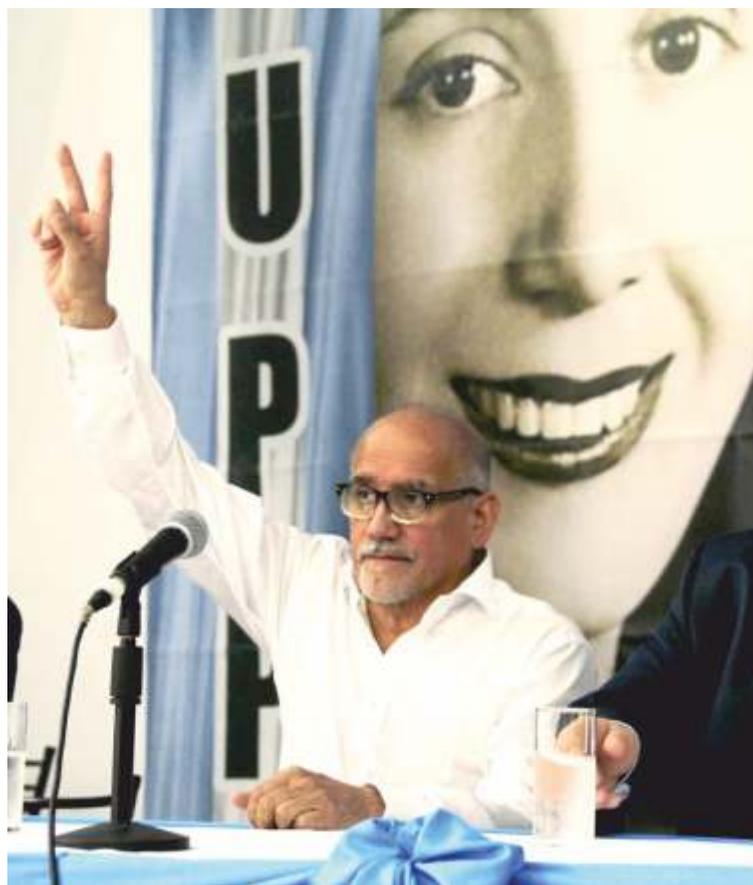
F.A.U.P.P.A.



Frutos reasumió en Panaderos

Fuente: www.fauppa.org.ar

Frutos reasumió en Panaderos: “...Sigamos mas allá de los hombres, la Federación está ocupando un lugar preponderante en el movimiento obrero argentino...”



Abel Frutos asumió como Secretario General de la Federación de Panaderos por cuatro años más. En el acto celebrado en Parque

Norte, estuvieron, entre otro, Hugo Moyano y Juan Carlos Schmid, ex y actuales Secretarios Generales de la C.G.T. Abel Frutos asumió

nuevamente al frente de la Federación Argentina y Unión de Personal de Panaderías y Afines hasta el 2021 en una celebración que contó con la presencia de amigos y figuras importantes del movimiento obrero, como Hugo Moyano, entre otros. El acto se realizó en el complejo Parque Norte contó con el condimento de los 20 años de Frutos en la F.A.U.P.P.A.

Entre los invitados más destacados, además del ex Secretario de la C.G.T. y actual Presidente del Club Independiente, Hugo Moyano, estuvo Juan Carlos Schmid, miembro del triunvirato de conducción de la Confederación General del Trabajo, Juan Pablo Brey, titular de los

Aeronavegantes y Secretario General de la Juventud Sindical; Agustín Amicone, Jefe de los trabajadores del Calzado; Andrés Rodríguez, líder de UPCN, y miembros de la Federación de Panaderos de todo el país se acercaron al complejo ubicado en Costanera Norte a celebrar los 20 años de Frutos al frente del gremio.

En su discurso, Abel no pudo disimular su pesar por los hechos de violencia que acontecieron en la marcha del 7 de marzo en el Ministerio de Producción y aseguró que *“...en el corto plazo se va a estar convocando a un paro nacional...”*, cuando en ese momento su auditorio estalló en aplausos.

La creación de la Secretaría de Igualdad de Oportunidades tuvo su capítulo aparte en la oratoria de Frutos. *“...Creemos en la mujer y hay una gran tarea a realizar...”*, prometió y mencionó la figura de María Villalba, quien será la líder de los destinos de la dependencia. Patricia Alonso, Secretaria General de los Panaderos de la regional

Lomas de Zamora, será la nueva encargada del área de Organización, *“...es una de las secretarías más importantes de cualquier Federación o sindicato de base...”*, destacó. *“...Es muy difícil trabajar conmigo, y siempre digo que quizás me faltaba armar el gran equipo y hoy tengo un grupo de profesionales, realmente, de lujo...”*.

Todos los congresales y seccionales de la Argentina estuvieron en la convocatoria, entre las cuales se encontraban las delegaciones de Lomas de Zamora, San Martín, Avellanada, La Plata, Lanús, Rosario y Corrientes.

Una velada llena de emociones contó la conducción de Matías Ale y Marcela Baños, un show del cantante Roberto Brugmann y luego de los folcloristas santiagueños, Los Manseros. Luego de la medianoche, una vez firmado las actas que le permitieron a Frutos asumir como titular de F.A.U.P.P.A., la noche siguió con el show de Los Juárez.

La Comisión Directiva quedó conformada por Abel Frutos al frente de



F.A.U.P.P.A., Miguel Ángel Rodríguez en la Adjunta; Rubens Castro (recientemente fallecido) en Finanzas; Claudio Rivolta en Actas; José Luis Sánchez (Gremial); Mario García (Pro-Gremial); Patricia Alonso será la Secretaria de Organización; María Villalba (Igualdad de Oportunidades y Genero); Julio Cesar Herrera (Turismo y Acción Social) y Juan Carlos Vallejos en Cultura, Prensa y Propaganda.

“...Sigamos mas alla de los hombres, levantando la bandera de nuestra Federación, que hoy está ocupando un lugar preponderante en el movimiento obrero argentino...”, cerró, exultante el flamante Secretario General de la F.A.U.P.P.A.

"GOLOSINAS"

un poema para los compañeros de más de 50 años escrito por el inolvidable Mario Andrade

Conté mis años y descubrí que tengo menos tiempo para vivir de aquí en adelante, que el que viví hasta ahora...

Me siento como aquel niño que ganó un paquete de dulces: los primeros los comió con agrado, pero cuando percibió que quedaban pocos, comenzó a saborearlos profundamente.

Ya no tengo tiempo para reuniones interminables donde se discuten estatutos, normas, y procedimientos y reglamentos internos sabiendo que no se va a lograr nada.

Ya no tengo tiempo para soportar a personas absurdas que a pesar de su edad cronológica no han crecido.

Mi tiempo es escaso como para discutir títulos. Quiero la esencia, mi alma tiene prisa. Sin muchos dulces en el paquete...

Quiero vivir al lado de gente humana, muy humana. Que sepa reír de sus errores. Que no envanezca con sus triunfos. Que no

se considere electa antes de hora. Que no huya de sus responsabilidades. Que defienda la dignidad humana. Y que desee tan sólo andar del lado de la verdad y la honradez.

Lo esencial es lo que hace que la vida valga la pena.

Quiero rodearme de gente que sepa tocar el corazón de las personas. Gente a quien los golpes duros de la vida, les enseñó a crecer con toques suaves en el alma.

Sí...tengo prisa...por vivir con la intensidad que sólo la madurez puede dar.

Pretendo no desperdiciar parte alguna de los dulces que me quedan...Estoy seguro que serán más exquisitos que los que hasta ahora he comido.

Mi meta es llegar al final satisfecho y en paz con mis seres queridos y con mi conciencia.

Tenemos dos vidas y la segunda comienza cuando te das cuenta que sólo tienes una.

SINDICATO DE OBREROS PANADEROS REGIONAL LA PLATA



PROVINCIA DE BUENOS AIRES

- 1 - LA PLATA
- 2 - ENSENADA
- 3 - BERRISSO
- 4 - MAGDALENA
- 5 - PUNA INDIÓ (VERÓNICA)
- 6 - CORONEL BRANDSEN
- 7 - LOBOS
- 8 - SAN MIGUEL DEL MONTE
- 9 - GENERAL PAZ (RANCHOS)
- 10 - CHASCUMUS
- 11 - ROQUE PEREZ
- 12 - GENERAL BELGRANO
- 13 - LEZAMA
- 14 - PILA
- 15 - CASTELLI
- 16 - DOLORES
- 17 - MAIPU
- 18 - GENERAL GUIDO



Calle 15 N° 878 - (1900) La Plata - Tel.: (0221) 426-0930/31
www.sindicatopanaderos.com.ar
secretariogeneral@sindicatopanaderos.com.ar



NUESTRO GREMIO ESTA DE LUTO

Sin duda el país, la provincia y el país sufre una pérdida irreparable por el fallecimiento de Rubens Castro.

El movimiento obrero panaderil pierde a un gran líder y maestro, que siempre se distinguió por su firme convicción de defensa de los trabajadores panaderos.

Sus restos fueron velados en San Justo y todo el gremio estuvo presente.

El Lunes 1º de Mayo nos dejó nuestro amigo y compañero Rubens Castro. Fue uno de los pilares de la lucha del movimiento obrero panadero.

Incorporado a la política obrera desde muy joven trabajó en panaderías de La Matanza hasta que ocupó el cargo de Secretario General del Sindicato de Obreros Panaderos de ese distrito. Fruto de su gran capacidad también fue miembro de la FOEPA y de la FAUPPA hasta el día de su deceso.

Toda su vida fue dedicada a la defensa de los derechos del trabajador panadero, tanto durante la dictadura como en democracia. A pesar de que varios años atrás tuvo dificultades de salud importantes, se mantuvo todo el tiempo en actividad. Siempre participó activamente de los plenarios, congresos y donde el gremio lo necesitara. Hasta pronto compañero y gracias por manifestar siempre que estabas orgulloso de pertenecer a este querido gremio.

A sus familiares y a los compañeros del Partido de La Matanza nuestro abrazo fraternal. Rubens Castro, ¡hasta la victoria siempre!



sindicato de obreros panaderos regional la plata

Turismo Social

La Secretaría de Turismo y Acción Social del Sindicato de Obreros Panaderos Regional La Plata en conjunto con la F.A.U.P.P.A. pone al servicio de sus afiliados...

Hotel "7 de Marzo - Ant3nio L3pez"

Belgrano 1263

MAR DE AJ3 - Provincia de Bs. As.

* A una cuadra del mar. * 30 Habitaciones. * Sala de estar. * Comedor. * Calefacci3n.
* Agua caliente. * Servicio de mucama. * Ropa blanca. * Amplio Sal3n Comedor.



Mar de Ajó (Buenos Aires)



Mar de Ajó es un centro costero turístico bonaerense de gran relevancia, que presenta un cálido ambiente familiar. Ubicada sobre el Atlántico, tiene un clima templado agradable con una temperatura media anual de 22°C, con máximas de 33°C en verano.

La ciudad posee un importante centro comercial con todas las comodidades para el visitante. Entre las variadas posibilidades de esparcimiento, ofrece sus playas de varios kilómetros, que suelen ser invadidas por almejas y otros mariscos.

El Muelle de Pesca, una estructura de hormigón armado de 270 m, es ideal para disfrutar una excelente jornada de pesca. Hacia el sur de Mar de Ajó comienza la zona de Punta Médanos, donde se hacen paseos a caballo o en cuatriciclo.

Los amantes del automovilismo tienen su lugar en el Autódromo Regional Rubén Luis Di Palma, enclavado en un predio de 360 ha frente a la ciudad.



Para más datos comuníquese a los teléfonos:
(0221) 426-0930 / (0221) 426*0931

o en la F.A.U.P.P.A. a los teléfonos:
(011) 4957-0712 / (011) 4957-0715





ACOSO LABORAL

Todo lo que necesitas saber sobre el acoso laboral o "mobbing", los diferentes tipos y sus graves consecuencias.

El "mobbing" o acoso psicológico laboral es una situación que se da en el trabajo, en la que un individuo o varios, ejercen violencia psicológica de manera sistemática y repetida (al menos una vez a la semana) sobre otro individuo o individuos, durante un

periodo de tiempo prolongado (al menos 6 meses).

Esto provoca que se destruyan las redes de comunicación y la reputación de la víctima, y provoca la perturbación del ejercicio de sus labores y su

desmotivación laboral.

Mobbing: acoso psicológico en el trabajo

Los actores del mobbing pueden ser compañeros de trabajo, superiores o subordinados, y este comportamiento

puede afectar a trabajadores de cualquier tipo organización, incluso las pequeñas y medianas empresas.

Las características del mobbing

La metodología que utilizan los actores encargados de ejercer mobbing en la empresa puede ser variada. Por ejemplo, la difusión de rumores para favorecer la marginación de la víctima (incluso fuera del trabajo) y para dificultarle la vida dentro de la organización; o bullying y humillaciones delante de otros empleados. Sea cual sea el comportamiento que se lleve a cabo, el resultado es daño psicológico y emocional para la víctima.

Las víctimas suelen ser las personas más creativas, éticas y competentes del entorno laboral. Estos individuos sufren mobbing porque el acosador puede considerarles una amenaza para su propia posición dentro de la empresa. Los supervisores también pueden ser víctimas

del mobbing. En estos casos, los subordinados actúan juntos para socavarle. Las mujeres, los trabajadores más jóvenes y los de más longevidad tienen un riesgo elevado de sufrir mobbing. El mobbing se acrecienta en sectores como los servicios, la salud y la educación.

El impacto psicológico en las víctimas del mobbing

El mobbing puede tener un efecto devastador en la moral y el rendimiento de las víctimas, y provoca un intenso malestar. A continuación se muestran las consecuencias del mobbing para aquellas personas que lo sufren:

- * Deterioro de la autoestima y de la confianza en sí mismo, tanto a nivel personal como laboral
- * Sentimientos de culpa
- * Insomnio
- * Hipervigilancia
- * Fatiga
- * Cambios de personalidad
- * Dificultades de concentración
- * Irritabilidad
- * Depresión
- * Ansiedad
- * Recuerdos y sueños



recurrentes de los acontecimientos traumáticos

- * Sensación de estar reviviendo la experiencia traumática,
- * alucinaciones, flashbacks...
- * Malestar intenso al empezar un nuevo trabajo
- * Reducción del interés en las actividades cotidianas, sociales o de ocio
- * Sensación de desapego respecto a los demás y restricción de las emociones y la vida afectiva
- * Pesimismo
- * Sentimientos de fracaso y frustración
- * Impacto físico en las víctimas del acoso laboral

El mobbing no incluye acoso físico colectivo sobre el trabajador que es la víctima. En cambio, se centra en perturbar su vida interior. Pero el peaje emocional es tan grande que puede tener consecuencias físicas, pues puede

provocar estrés, y por tanto sus síntomas físicos. Por ejemplo, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, hipertensión, etc.

¿Qué hacer en caso de sufrir mobbing?

En caso de sufrir mobbing es imprescindible tomar medidas lo antes posible, pues el daño psicológico puede verse acrecentado a medida que va pasando el tiempo. Ya que el mobbing es un fenómeno que tiene lugar dentro de la empresa, es importante que se denuncie si el acosador sigue insistiendo en causar daño.

En caso de sufrir mobbing es necesario no solo es necesario contar con apoyo legal, sino también psicológico.

Primeramente y antes de nada, es necesario comunicar al departamento de prevención de riesgos laborales o al superior para que tenga conocimiento del caso. Si estás siendo acosado, este debería

ser tu primer movimiento.

Debido a la complejidad de estos hechos, se puede solicitar apoyo a organizaciones sindicales, al Comité de Seguridad y Salud de la empresa, y se puede denunciar la situación ante la Inspección de Trabajo como paso previo a la judicialización del caso.

Una vez agotadas estas vías, y si el mobbing sigue existiendo, entonces será necesario denunciar. Es importante tener claro que es complicado reunir pruebas por distintos motivos (no existen evidencias físicas, no hay pruebas escritas o los compañeros no se comprometen por miedo a las represalias), pero la denuncia del acoso se prueba a través de cualquiera de los medios admitidos por el derecho, sea confesión, documentos, testigos, peritos, etcétera. Por lo tanto, será necesario reunir documentos, informes médicos y buscar testigos.

Apoyo psicológico en

casos de mobbing

Debido al daño psicológico y emocional que ha sufrido la víctima, en muchas ocasiones es necesario acudir a un psicólogo para recuperar el bienestar. No cualquier profesional está acreditado para llevar a cabo esta problemática, pues es necesario acudir a un profesional especializado en problemas psicológicos y de salud laboral (no un médico). Es decir, no se deben tratar los síntomas únicamente (como actuar sobre la ansiedad o la depresión), sino que debe entenderse el fenómeno en su totalidad.

Es habitual que en este tipo de casos se produzca un mal diagnóstico y se acaben empleando estrategias de tratamiento incorrectas (por ejemplo, solamente tratando el estrés o la ansiedad con fármacos). Esto suele ocurrir cuando se acude al médico de cabecera en vez de un psicólogo experto. Por desgracia, esto es más habitual de lo que la gente puede pensar.

NO *al* MALTRATO LABORAL

ACOSO LABORAL

y las graves consecuencias



Ignorarte, recibir burlas o insinuaciones y acusarte por cosas que no hiciste son tipos de acoso laboral, también llamado "mobbing". Conoce las formas en que puedes convertirte en víctima y lo que ocasiona.

TIPOS DE "MOBBING"



IGNORARTE

- El resto del equipo lo nulifica
- Sus Ideas son descartadas sin analizarse
- No le permiten expresarse
- Rechazo constante



INJUSTICIAS

- Bajo o nulo reconocimiento
- Sin permisos importantes ocasionales
- Constantes amenazas de despido
- El reconocimiento de nuestro trabajo lo reciba otra persona



BURLARSE

- Pueden ser a sus espaldas o directas (la persona no está de acuerdo)
- Se crea un triángulo de acoso: víctimas - espectadores - agresor



VIOLENCIA FÍSICA

- Ataques físicos por diferencias de opinión o intereses particulares.
- Pueden despertar la agresión de la víctima.



DESCALIFICARTE

- Culpar por faltas que otros cometieron
- Ponerle trabas (no pasar recados, dar información incorrecta etc.)
- Sembrar dudas sobre su trabajo u otra situación.
- Enviar e-mails o mensajes internos con calumnias sobre tu trabajo o persona.



VIOLENCIA SEXUAL

- Insinuaciones de jefes o compañeros de trabajo
- Miradas lascivas o inapropiadas
- Condicionar situaciones laborales a cambio de favores sexuales (Es un delito y procede ante las autoridades laborales)



ABUSO DE AUTORIDAD

- Actuar hostilmente con sus subordinados:
- Gritar o dar malos tratos
- Menospreciar
- Darse el crédito por el trabajo de un subalterno
- Sembrar miedo

GRAVES CONSECUENCIAS

- Bajo rendimiento laboral
- Baja autoestima
- Ambiente laboral hostil
- Aumenta la probabilidad de accidentes
- Problemas con la familia
- Pérdida de empleo
- Tensión nerviosa y estrés
- Depresión
- Suicidios

NO **A LA** **VIOLENCIA** **DE GÉNERO**



La violencia en el trabajo afecta más a las mujeres

El 60 por ciento de las denuncias por violencia laboral fueron realizadas por mujeres. Es uno de los resultados de un estudio realizado por el Ministerio de Trabajo sobre más de 300 casos.

Muchas mujeres son obligadas a llegar a sus labores 15 minutos antes que los demás y son humilladas por sus jefes, esos martirios duran pocos meses: los ataques de pánico, la depresión y el estrés provocados por el maltrato constante las obligan a abandonar sus trabajos.

Más de 300 personas fueron asistidas durante el 2016 por la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral. Según un estudio de este organismo, dependiente del Ministerio de Trabajo, cerca del 60 por ciento de las denuncias fueron realizadas por mujeres. Tanto ellas como los varones acuden a realizar la denuncia luego de meses de padecimientos y con enfermedades producidas por la violencia.

La violencia laboral es fenómeno en la Argentina. Aunque afecta tanto a hombres y mujeres, son ellas las que sufren en mayor medida el

hostigamiento y quienes más se animan a denunciar la situación. Así lo refleja el estudio Violencia Laboral: una amenaza a los Derechos Humanos, elaborado por la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades (CTIO), dependiente de la cartera laboral. Tomando como base las 320 consultas atendidas en el

(Continúa en la página siguiente)





2016, se pudo revelar que el 59,4 por ciento de los casos las denuncias fueron realizadas por mujeres, mientras que en un 40,6 por ciento resultaron formuladas por varones.

Hay casos de mujeres que son agredidas por haber reclamado mejoras en las condiciones laborales o por solicitar que se las blanqueen, hasta son amenazadas con despedirlas.

El estudio, realizado a partir de cuestionarios suministrados a las víctimas, revela que en el 61,3 por ciento de los casos la violencia se originó luego de un reclamo laboral. Aunque la muestra revela que en un 91,7 por ciento se trata de personas con trabajo formal, una parte de su labor está en negro y los problemas comienzan cuando ellos piden recategorización de su tarea, aumento de sueldo, el pago de las horas extra o los días de franco.

Otras circunstancias que motivaron la violencia hacia algunos trabajadores fueron: un accidente laboral (en un 17,3 por ciento de los casos) o una enfermedad (en un 10 por ciento). Según explicaron las investigadoras, la víctima percibe la pérdida de confianza por parte de sus superiores. Si eran considerados empleados "óptimos y eficientes", luego del incidente comienzan a ser cuestionados y se les encarga tareas de carácter inferior.

Aunque se registró un porcentaje mínimo (el 5,3), el embarazo continúa siendo un motivo para ejercer la violencia hacia las mujeres y así propiciar la renuncia de las hostigadas.

La violencia psicológica lidera el ranking, con un 82 por ciento de los casos, continúa la agresión física con el 10 por ciento y la sexual con el 8 por ciento. Al analizar los datos de

acuerdo con el sexo de los denunciantes, las investigadoras pudieron reafirmar que las mujeres sufren en mayor proporción los tres tipos de hostigamiento. En el caso de la violencia sexual, las diferencias son abismales: el 95 por ciento corresponde a mujeres y un 5 por ciento a los hombres. El contraste disminuye en las otras dos situaciones, pero manteniendo la predominancia del lado de las mujeres: el maltrato psicológico afectó al 60 por ciento de mujeres y al 40 de hombres, y la violencia física alcanzó al 56 por ciento de mujeres y al 44 por ciento de hombres.

Ya sea por miedo, inseguridad o desconocimiento, las víctimas realizan las denuncias después de meses o incluso años, de maltrato. Las víctimas no son conscientes de estar sufriendo violencia laboral, porque tienen naturalizadas la agresión. En el caso de las mujeres, a veces ellas pasan de un ámbito familiar violento a un espacio público también violento. En el caso del hombre, lleva la carga de ser el sostén de la familia y eso lo obliga a soportar situaciones de violencia para poder mantener su fuente de trabajo.

Las mujeres y los hombres solicitan asistencia no sólo con el dolor de haber perdido el trabajo o con el miedo de perderlo al hacer la denuncia: en algunos casos cargan con un cóctel de enfermedades producidas por la situación de violencia. No es dato menor que el 75 por ciento de las personas que concurren ya llegan con alguna manifestación de haber pasado por un médico, psiquiatra o psicólogo, lo que denota el tiempo de padecimiento. Son todos síntomas derivados de la violencia que

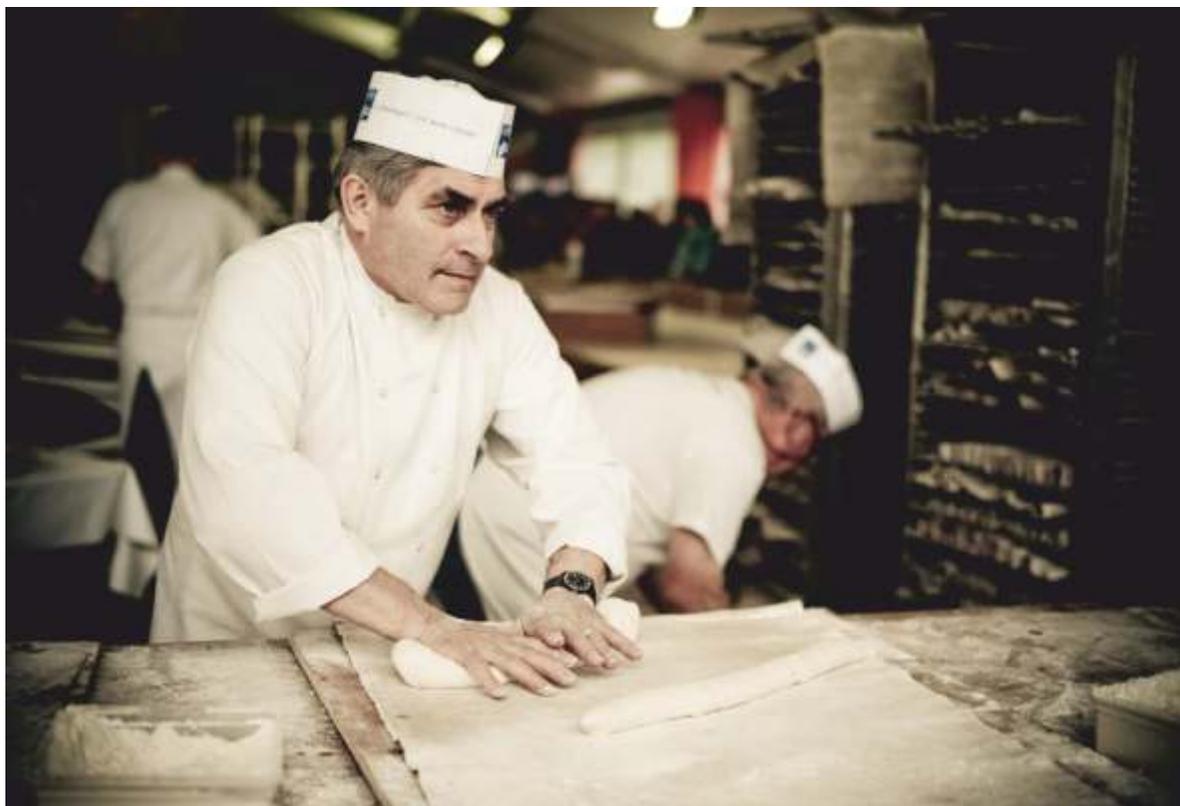
sufrieron, son sus efectos.

Según la investigación, el 95 por ciento de las personas presentaba al momento de la consulta alguna manifestación de síntomas físicos y/o psicológicos, consecuencia del maltrato, y un 75 por ciento de ellos tenía asistencia médica, psicológica y/o psiquiátrica. En este punto también es mayor el porcentaje de mujeres que están bajo tratamiento psiquiátrico: un 27 por ciento, contra el 18 por ciento de los varones. Los porcentajes se invierten en los casos de asistencia médica, punto en el cual los varones representan el 53 por ciento y las mujeres el 44 por ciento.

Muchas víctimas continúan enfermas, no pueden trabajar, no pueden dejar los calmantes, y a veces no tienen el dinero suficiente para comprar los medicamentos que necesitan". Su única gratificación fue saber que el Instituto contra la Discriminación (Inadi), en un dictamen, calificó la conducta de algunos jefes de "discriminatoria", y que muchos juicios laborales por mobbing avanzan a favor de quienes lo sufren.



La seguridad e higiene en el trabajo



La seguridad e higiene a partir de sus normativas intentan modificar el ambiente de trabajo de modo tal que se puede prevenir el surgimiento de enfermedades laborales.

La aplicación de estas normas supone muchas veces adaptar ciertas conductas o modificar algún procedimiento de trabajo.

Las empresas deben cumplir con las reglas propias de la seguridad e higiene que están relacionadas con ciertos aspectos edilicios como la ventilación, la humedad, la temperatura, los ruidos y demás. Al cumplir todas estas reglas, la empresa le garantiza a su personal un entorno de trabajo más salubre sin contaminantes



químicos, físicos o biológicos.

Como podemos ver, en una empresa existen diferentes riesgos laborales, por eso para proteger al personal, es importante implementar las reglas de seguridad



Dentro de cada panadería, la seguridad e higiene es fundamental proteger la salud de los trabajadores, de manera tal que se puedan prevenir los accidentes y enfermedades relacionadas con nuestra actividad laboral. Cumpliendo las normativas establecidas se pueden reducir los riesgos en el ambiente laboral.

e higiene en el ambiente de trabajo. Dichos riesgos pueden estar relacionados con la seguridad, los agentes físicos, los agentes biológicos, los contaminantes de origen químico y la ergonomía. Por lo tanto, los profesionales encargados de la

seguridad e higiene de la empresa deben considerar todos estos riesgos e implementar las modificaciones pertinentes.

En la actualidad, la tecnología y las nuevas maquinarias, se convierten en nuevos factores de riesgo para los trabajadores, por eso es importante que los profesionales dedicados a la seguridad e higiene cuenten con una formación y capacitación permanente para implementar nuevas medidas de seguridad que se adapten a las circunstancias actuales de la empresa.

Seguridad e higiene, un factor principal en la productividad de la empresa
En suma, la

seguridad e higiene dentro de una empresa es importante porque mediante la corrección de

En el lugar de trabajo de los obreros panaderos no se puede convivir con animales de ningún tipo, mucho menos con ratas y cucarachas.

Tampoco se puede trabajar en lugares donde no existan matafuegos o se vean cables expuestos que pongan en riesgo la integridad

problemas, la detección de fallas y la evaluación de riesgos, podemos llegar a prevenir un número importante de accidentes y enfermedades dentro del ámbito laboral.



SERVICIOS A LOS AFILIADOS



FARMACIAS

Farmacia BREANT S.C.S.

44 N° 1285 - LA PLATA

Tel.: 0221-470-7358

CONSULTE DESCUENTOS POR
MUTUAL DE PANADEROS

Farmacia BALDO

Diag. 80 Esq. 2 / 421-3607

Cobertura 100%

Farmacia SUPE

4 N° 1233 e /57 y 58 / 483-4151

Cobertura 40%

Farmacia BRUNO

5 N° 1088 Esq. 55 / 421-0954



CLINICAS

SANATORIO LOS TILOS

Calle 41 N° 347 Esq. 2

421-1652 / 425-1929 / 483-4151

IAMA

Viamonte 2560 e/ Paso y Larrea. C.A.B.A.

011-4932-099 Cobertura 40%

ODONTOLOGIA

Hourcade Guillermina

Calle 57 y 132 (Los Hornos)

15-564-1572 / 450-4781

Miercoles de 9 a 13hs. y Jueves de 15 a 19hs.

Grosso Sofia

Calle 57 y 132 (Los Hornos)

15-540-9096 / 450-4781

Miercoles de 9 a 13hs. y Jueves de 15 a 19hs.

Graciela De Vicente

48 N° 1189 e/18 y 19

15-418-4612 / 424-3219

450-4781

Sanatorio SAN JOSE

Villa Elisa. 473-0266



Compañero Miguel A. Rodríguez...

¡Un gran dirigente!

Durante muchos años, escuche hablar de este referente. Nunca imagine hacerlo de esta forma, sorprendido sin dudas las vivencias propias de él, la pertenencia y el lugar dejaron atónitas a más de trescientas personas en un auditorio donde no se escuchaba respirar.

Todo comenzó en un Congreso de C.G.T. de Cultura y Capacitación en el año 2003, a desarrollarse en la Ciudad de Villa Carlos Paz Provincia de Córdoba, donde representaría mi Ciudad Capital de la Provincia de Buenos Aires, La Plata, en un pasaje de breve reunión se designaron varios representantes para participar en el importante evento. Llegado el momento, un compañero no podía participar por distintas índoles justificadas, fue entonces que el Secretario General de C.G.T. La Plata, Carlos Quintana, me indico que concurriera con mi Secretario General al evento.

Organizados ya, en la preciosa ciudad de Carlos Paz, me encuentro con un referente que tengo muy presente, el compañero Profesor de Historia del Movimiento Obrero Argentino Mario Gasparri (escritor del libro EL CONGRESO NORMALIZADOR C.G.T AÑO 1957 y gran dirigente). Saludando al compañero presento ante el a mi Secretario, don Miguel Ángel Rodríguez, quien entablaría una conversación interminable más allá del congreso.

Dando inicio con exactitud da comienzo el evento donde se destacaba la ilustre concurrencia de los expositores, incluyendo la altísima calidad en participantes y temáticas, ordenadas correctamente en tiempos y formas, se desarrollaba el primer día de la convención con total normalidad. Expusieron Don Torcuato Di Tella, Secretario de Cultura de la Nación en ese momento, entre otros muchos compañeros de relevancia, como el actual Gobernador de la provincia de Córdoba, componentes de la Política Sindical, mas todos los compañeros de las distintas Regionales de la Confederación General del Trabajo de la

República Argentina afectados al área de Cultura y Capacitación.

Participando del importante encuentro el último disertante fue el Profesor Mario Gasparri quién, una vez instalado en el atrio, luego de unas breves reseñas sobre la Historia del Movimiento Sindical Peronista hace alocución que en ese día especial hay un compañero que tiene mucha historia viva para contar... es así como invita por convicción propia fuera de todo protocolo a nuestro Secretario General de Obreros Panaderos Regional La Plata a contar su historia vivida y su sentir Peronista.

Así inicio a contarnos en más de una hora de vivencias reales:

En Berisso, República Argentina año 1940, cuando tenía 6 años y siendo el cuarto y último hijo de su papá, don Patricio Rodríguez, trabajaba jornadas extensas de más de 14 horas diarias en el Frigorífico SWIF fundado en el año 1907 en la Av. Nueva York.

Las calles de adoquines, con tranvías circulando, bares de chapa llenos de muchísimos trabajadores contrastaban con la vida de su mamá, quién -firme en su casa- se dedicaba a la crianza de sus cuatro hermanos. Don Miguel Rodríguez sumaba labores extras también en los frigoríficos ARMU, fundado en el año 1915.

Tiempos mundialmente tristes como La Segunda Guerra Mundial fue un conflicto militar global (que se desarrolló entre 1939 y 1945, en la que se vieron implicadas la mayor parte de las naciones del mundo, incluidas todas las grandes potencias, agrupadas en dos alianzas militares enfrentadas: los Aliados de la Segunda Guerra Mundial y las Potencias del Eje. Fue la mayor contienda bélica de la Historia, con más de cien millones de militares movilizados) que permitió que se desarrollara más que nunca el consumo y las

importaciones en materia de embutidos para este triste evento mundial; por ello no paraban de crecer los frigoríficos, la explotación del hombre por el hombre.

Las plantas Swift y Armour de Berisso llegaron a albergar entre 10.000 y 15.000 obreros en conjunto. El personal ocupado en ellos para 1914 rondaba los 3.500 y, en 1947, los 11.500. Los trabajadores contratados recibían una renovación sucesiva de su contrato cada tres meses hasta ser, después de años en esa precaria situación, efectivizados o despedidos.

Las condiciones de inestabilidad no sólo la sufrían los obreros contratados sino también los hijos, la cantidad de unos y otros era fluctuante, ya que las empresas frigoríficas contrataban o echaban a los trabajadores según el volumen de producción demandado.

Expresando ser parte de esta historia ya que trabajó más de un año bajo reiterados contratos en la planta Swift, hasta su despido definitivo ingresó, por primera vez, a trabajar en una panadería y desarrollando el resto de su actividad laboral en el mejor y más noble oficio del mundo, Ser Panadero.

Sufrió mucho la presencia física de sus padres por la gran demanda laboral, pero muy marcadamente contó, en el Congreso, que se notaba aún más la gran diferencia social que existía. Solamente en la escuela, observaba que sus compañeros no vestían de igual forma, los guardapolvos suyos y de sus hermanos eran prolijos, como sus zapatos y útiles escolares. A causa de que sus padres trababan todo el día y tenían lo suficiente para mantener a su familia... en cambio en sus compañeros de escuela notaba faltantes de los mencionados, marcando una clara desigualdad que años más tarde vería igualada, a partir de la Revolución del '43 que dio por terminada la llamada Década infame. Y luego vivió lo mejor del peronismo.

En ese año y luego de establecer una alianza con las corrientes sindicales socialista y sindicalista revolucionaria, vio como Juan D. Perón ocupó sucesivamente el Departamento



de Trabajo, la Secretaría de Trabajo y Previsión, el Ministerio de Guerra y la Vicepresidencia de la Nación. Observó cómo desde los dos primeros cargos tomó medidas para favorecer a los sectores obreros y hacer efectivas las leyes laborales e impulsó los convenios colectivos, el Estatuto del Peón de Campo, los tribunales del trabajo y la extensión de las jubilaciones a los empleados de comercio.

Fue testigo de que en el año 1945, en la ciudad de Berisso y encabezados por Cipriano Reyes, comienzan a marchar los primeros manifestantes peronistas (muchos trabajadores de los frigoríficos de Berisso, unidos a manifestantes de La Plata, Avellaneda, Lanús, Banfield, Quilmes, San Martín, llegando a la cifra cercana al millón de personas) en busca de la liberación de Perón. La marcha comenzó el día 16 de octubre (debido a la decisión del general Ávalos que pidió a Edelmiro J. Farrell (presidente hasta ese momento de la Nación Argentina) que destituyese a Perón, señalándolo como la eminencia gris del gobierno. Sufrió la detención de Perón, su prisión en la Isla Martín García y luego en el Hospital Militar.

Les contó a los presentes que la marcha continuó hasta llegar a la Plaza de Mayo en la mañana del 17 de octubre, día que pasaría a la historia de la Nación Argentina. Que en 1946 comenzó el sistema de francos compensatorios, pago doble y todo lo estipulado por el Sindicato de la Carne. También que se establecía el pago por eficiencia y por "sugestiones". Estos últimos eran premios por sugerencias para mejorar el funcionamiento o producción, que se pagaban con cheques sin descuentos y sin tener en cuenta la cantidad abonada para pagos de aguinaldo ni otros beneficios.

Importante es describir como la historia del Movimiento obrero llevo al triunfo al partido justicialista y a Juan Domingo Perón de la mano de Cipriano Reyes (Lincoln, 7 de agosto de 1906-1 de agosto de 2001) quién fue un gran dirigente sindical de la industria de la carne y político argentino, fundador del Partido Laborista. Como peronista de alma, Don Miguel Rodríguez admiró siempre el desempeño y su papel influyente en el nacimiento del peronismo y en la movilización obrera del 17 de octubre de 1945.

En la Plaza de Berisso donde años más tarde construirían el Hogar Social de Berisso, un antes y un después quedarían marcados, pues en un acto donde participaban todas las escuelas de la Región de Berisso fue así como conoció al Teniente General Juan Domingo Perón, momento único e indescriptible que, marco en su vida el antes y el después de la desigualdad social.

Por el cambio total y todas las mejoras laborales, sus padres trabajaban ocho horas, (cuatro horas menos) y podían verlos y disfrutar de una vida en familia. En la escuela todos vestían iguales, tenían los mismos útiles y zapatos. Todos mis compañeros estaban en igualdad de condiciones. **HABÍA LLEGADO EL PERONISMO.**

Una hora treinta minutos de alocución, con los aplausos más fuertes y largos que jamás escuche, hicieron que ese día tan especial, un desubicado dijera que esa alocución no

estaba programada, para lo cual una Diputada, que no recuerdo el nombre increpo fuertemente al susodicho con leyes de libertad de expresión y la magnificencia de lo escuchado, generándose casi una alboroto.

El secretario General Rodríguez Miguel Ángel pidió la palabra. Para sorpresa de todos en tono elevado reto a todos los participantes a dejar diferencias recordándoles el día de la fecha 8 de octubre de 2003 es el Natalicio de Juan Domingo Perón, de esta forma llevándose todos los aplausos nuevamente. Este momento quedo plasmado para no olvidarlo más. Es así como catorce años más tarde plasmó en este texto todos los detalles. Tal cual acontecieron, Agradeciendo especialmente al compañero Gasparri Mario. Quien cedió el espacio,

* Berisso, ciudad muy especial con varias características especiales, mi ciudad natal, Ciudad de infinidad de inmigrantes provenientes de distintas partes del mundo, mucha historia manufacturera, en materia de Frigoríficos "carnes". La primitiva población se nucleó en torno de los primeros establecimientos fabriles en 1871, Juan Berisso inauguró el saladero "San Juan", ubicado al sur del pueblo de la Ensenada de Barragán, mientras que al año siguiente, Antonio Cambaceres puso en marcha otro saladero el "Tres de Febrero", al norte de Ensenada. Entre los dos ocuparon 2.000 trabajadores de la carne, número que aumentó cuando Juan Turay Berisso abrió el "San Luis" en 1879, La ciudad de Berisso se ha caracterizado desde fines del siglo XIX y principios del siglo XX por la gran afluencia de inmigrantes que recibió así como por la heterogeneidad de los mismos. Según la Asociación de Entidades Extranjeras (AEE), hay colectividades organizadas de inmigrantes y descendientes de: albaneses, alemanes, Sirio-Libaneses, armenios, bielorrusos, búlgaros, caboverdianos, croatas, checos, eslovacos, eslovenos, españoles, griegos, irlandeses, italianos, judíos, lituanos, polacos, portugueses, ucranianos, montenegrinos y serbios.

EL CAMINO DE LAS CONQUISTAS



En virtud de continuar con el ejercicio gremial que nos caracteriza, nuestro Secretario General a nivel nacional y provincial, Abel Norberto Frutos y el compañero Secretario Adjunto de la F.A.U.P.P.A., Miguel Ángel Rodríguez, estuvieron presentes en la ciudad de La Plata para terminar de definir los últimos detalles del proyecto que tiene el Consejo Directivo para fortalecer nuestra actividad laboral.

Seguir trabajando es darle a nuestros compañeros la posibilidad de un techo cada vez mas alto en sus aspiraciones a nivel laboral y personal.

El Sindicato de Obreros Panaderos Regional La Plata trabaja por sus afiliados.

NO ESTÁ CONTEMPLADA LA MEDIA JORNADA EN PANADERIAS



**EN NINGÚN PÁRRAFO DE
NUESTRO CCT 231/94 ESTÁ
CONTEMPLADA ESA OPCIÓN**

*Los trabajadores contratados a
tiempo parcial no podrán
realizar horas suplementarias
o extraordinarias*

Como ya estamos acostumbrados nos encontramos que las normas impositivas y laborales se confeccionan teniendo en cuenta su aplicación en las empresas que realizan actividades económicas y resultan de difícil entendimiento y queremos despejar algunas dudas.

La ley 26.474 publicada en el Boletín Oficial del día 23 de Enero de 2009,

**COMPAÑERO PANADERO
CUMPLA Y HAGA
CUMPLIR EL CONVENIO
COLECTIVO DE
TRABAJO 231/94,
SI TIENE DUDAS
COMUNÍQUESE CON
NUESTRO SINDICATO.**

modifica el régimen de los trabajadores a tiempo parcial y en especial la modalidad de los aportes y contribuciones a las Obras Sociales.

La ley sustituye el artículo 92 de la Ley 20.744 (Ley de Contrato de Trabajo) que se refiere al contrato de trabajo "a tiempo parcial".

Es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, inferiores a las dos terceras (2/3) partes de la jornada habitual de la actividad.

El nuevo texto del art. 92 de la ley de Contrato de trabajo es el siguiente:

LEY DE CONTRATO DE TRABAJO

*Ley 26.474 Modificación.
Sancionada: Diciembre 17 de 2008
Promulgada de Hecho: Enero 12 de 2009*

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina, reunidos en Congreso, etc. sancionan con fuerza de Ley:

ARTÍCULO 1: *Sustitúyase el artículo 92º de la Ley 20.744 (texto ordenado en 1976) Ley de Contrato de Trabajo y sus modificatorias, por el siguiente:*

Artículo 92 ter:

1. *El contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, inferiores a las dos terceras (2/3) partes de la jornada habitual de la actividad.*

En este caso la remuneración no podrá ser inferior a la proporcional, que le corresponda a un trabajador a tiempo completo, establecida por ley o convenio colectivo, de la misma categoría o puesto de trabajo.

Si la jornada pactada supera esa proporción, el empleador deber abonar la remuneración correspondiente a un trabajador de jornada completa.

2. *Los trabajadores contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas suplementarias o extraordinarias, salvo el caso del artículo 89 de la presente ley.*

La violación del límite de jornada establecido para el contrato a tiempo parcial, generar la obligación del empleador de abonar el salario correspondiente a la jornada completa para el mes en que se hubiere efectivizado la misma, ello sin perjuicio de otras consecuencias que se deriven de este incumplimiento.

3. *Las cotizaciones a la seguridad social y las demás que se recaudan con esta, se efectuaran en proporción a la remuneración del trabajador y serán unificadas en caso de pluriempleo. En este último supuesto, el trabajador deberá elegir entre las obras sociales a las que aporte, a aquella a la cual pertenecer.*

4. *Las prestaciones de la seguridad social se determinarán reglamentariamente teniendo en cuenta el tiempo trabajado, los aportes y las contribuciones efectuadas. Los aportes y contribuciones para la obra social será la que corresponda a un trabajador, de tiempo completo de la categoría en que se desempeña el trabajador.*

(Continúa en la página siguiente)

5. Los convenios colectivos de trabajo determinarán el porcentaje máximo de trabajadores a tiempo parcial que en cada establecimiento se desempeñaren bajo esta modalidad contractual. Asimismo, podrán establecer la prioridad de los mismos para ocupar las vacantes a tiempo completo que se produjeran en la empresa.

a) SEGURIDAD SOCIAL: Las cotizaciones a la seguridad social y las demás que se recaudan con esta, se efectuarán en proporción a la remuneración bruta real del trabajador.

b) OBRAS SOCIALES: Los aportes y contribuciones para la obra social

LA VIOLACIÓN DEL LÍMITE DE JORNADA ESTABLECIDO PARA EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL, GENERAR LA OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR DE ABONAR EL SALARIO CORRESPONDIENTE A LA JORNADA COMPLETA PARA EL MES EN QUE SE HUBIERE EFECTIVIZADO LA MISMA, ELLO SIN PERJUICIO DE OTRAS CONSECUENCIAS QUE SE DERIVEN DE ESTE INCUMPLIMIENTO.

ARTÍCULO 2: Comuníquese al Poder Ejecutivo.

DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL CONGRESO ARGENTINO, EN BUENOS AIRES, A LOS DIECISIETE DÍAS DEL MES DE DICIEMBRE DEL AÑO DOS MIL OCHO. REGISTRADA BAJO EL N° 26.474 JOSÉ J. B. PAMPURO. EDUARDO A. FELLNER. Enrique Hidalgo. Juan H. Estrada.

IMPORTANTE:

Entre otras modificaciones es importante tener en cuenta que en el caso del personal a tiempo parcial los aportes y contribuciones de la seguridad social se calcularán sobre la remuneración real que percibe el trabajador, mientras que los que corresponden a las Obras Sociales se deben calcular sobre la remuneración que corresponda a un trabajador de tiempo completo de la misma categoría en que se desempeña el trabajador.

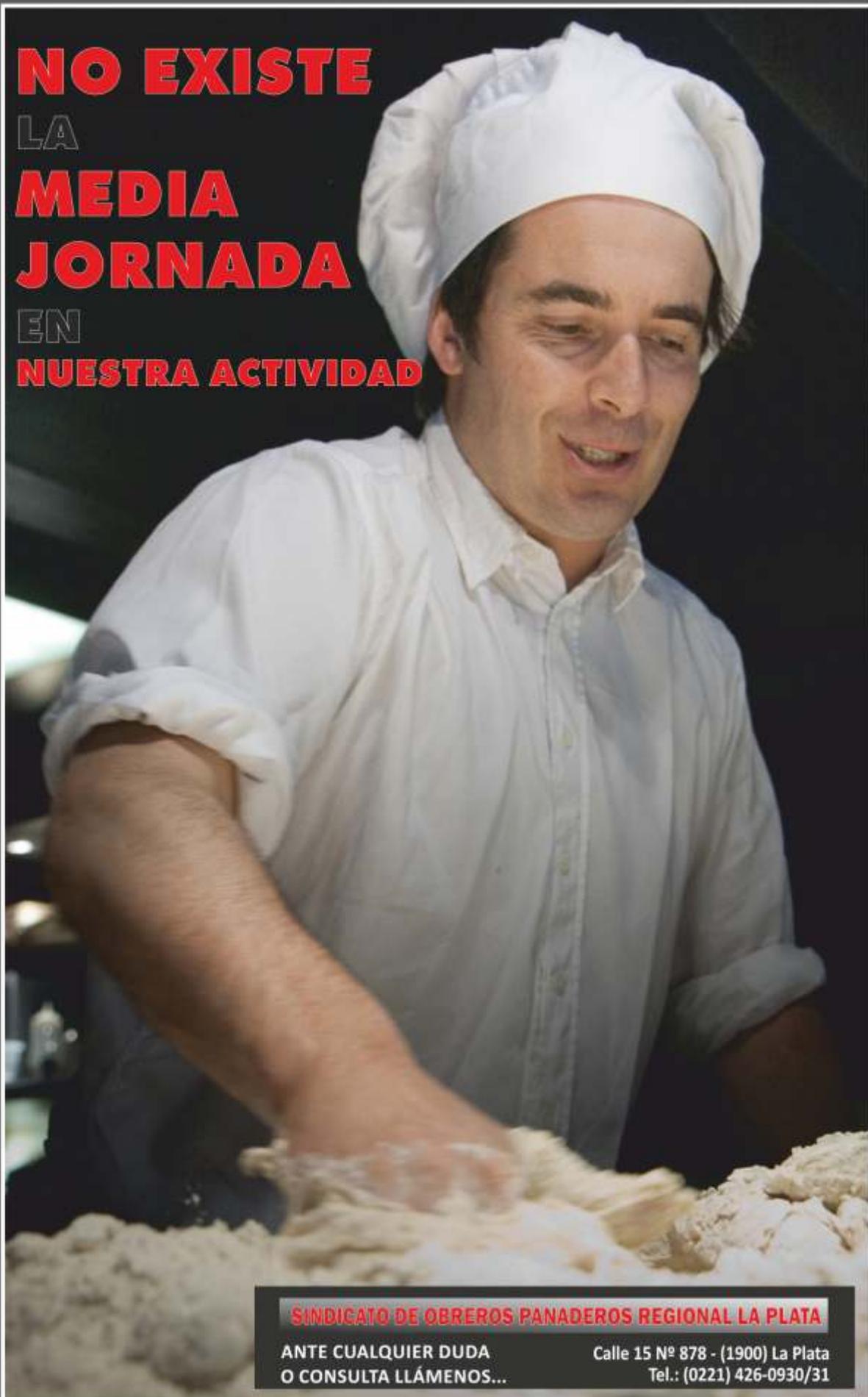
serán los que correspondan a un trabajador, de tiempo completo de la categoría en que se desempeña el trabajador.

PARA TENER EN CUENTA

En ningún artículo del Convenio Colectivo de Trabajo 231/94 que rigen la actividad de nuestra industria se hace mención a la media jornada de trabajo, por lo tanto, NO EXISTE EL MEDIO JORNAL EN NUESTRA ACTIVIDAD.

Compañero panadero panadero CUMPLA Y HAGA CUMPLIR EL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, SI TIENE DUDAS COMUNIQUESE CON NUESTRO SINDICATO.

**NO EXISTE
LA
MEDIA
JORNADA
EN
NUESTRA ACTIVIDAD**



SINDICATO DE OBREROS PANADEROS REGIONAL LA PLATA

**ANTE CUALQUIER DUDA
O CONSULTA LLÁMENOS...**

**Calle 15 N° 878 - (1900) La Plata
Tel.: (0221) 426-0930/31**

NUEVOS CONFLICTOS



Uso de celular en el trabajo

El uso adictivo de los celulares ya genera conflictos y malos entendidos entre patrones y empleados

Ya existen más líneas de celulares habilitadas que habitantes en nuestro país. En efecto, una 46 millones de líneas contra unos 44 millones de habitantes. El celular es más importante para muchos que los documentos de identidad, las llaves de su casa, el registro del automotor o la tarjeta de crédito.

La mayoría opina que por el olvido circunstancial del celular en su casa vuelve a recuperarlo, y no haría lo mismo por los otros elementos que hoy podríamos considerar esenciales.

Se la denomina “nomofobia” que, en rigor, es un trastorno caracterizado por la angustia y el miedo de no poder comunicarse por el teléfono.

La dependencia es considerada tan grave como la de las drogas o el alcohol porque causa un nivel de desesperación que convierte al aparato en un instrumento de primera necesidad, tanto como la comida o la ropa. Para los nomofóbicos tener el o los teléfonos a la mano es tan importante como beber agua; de lo contrario se sienten inseguros, nerviosos, con palpitaciones aceleradas y hasta

inquietud de que algo les ocurra.

Los celulares pueden ser del propio interesado en cuyo caso el mismo tiene el uso libre e indiscriminado del mismo. Es frecuente observar a muchos dependientes de las organizaciones más variadas distraídos o concentrados en su celular, chateando, enviando mensajes, o con jueguitos de distinto tipo y naturaleza.

El celular provisto por la empresa tiene dos concepciones. Puede ser considerado una herramienta de trabajo y limitarse su uso a la tarea y funciones del

trabajador en la empresa, en cuyo caso, no es posible admitir que el mismo pueda tener carácter remunerativo porque constituye un gasto a viático sujeta a rendición de cuentas emergente del resumen de llamadas con fines laborales que realiza el usuario del equipo, (CNacApTr Sala V, Fernandez, Cristian Javier c/Forestal Bosques del Plata S.A., La Ley Online).

Para las empresas que no han establecido con claridad y a través de un reglamento, el celular utilizado indistintamente para la tarea y funciones como para gastos personales, puede ser considerado en parte como una remuneración encubierta, activando a menudo las multas y recargos por pago no registrado de la ley 24.013 y normas complementarias. En efecto, se ha resuelto que la situación del trabajador que tenía el libre uso y disponibilidad de un teléfono celular otorgado por el empleador para fines laborales, utilizándolo tanto en días de trabajo como cuando no cumplía su prestación habitual, sin exigencia

de rendición de cuentas, permite concluir que existió una ganancia percibida como contraprestación derivada del contrato de trabajo, en los términos del art. 103 de la ley 20.744, la cual, en la medida utilizada con fines personales, debe ser incluida en la remuneración mensual a los fines del cálculo de las indemnizaciones por despido. (CNacApTr, sala I o 30/08/2011 o Reboledo, Sergio Daniel c. Bumeran.com Argentina S.A. s/despido o o DT 2011 (diciembre), 3249 o AR/JUR/47739/2011).



Otro tanto se agregó que dado que la contratación de la línea telefónica del trabajador estaba destinada a facilitar el desarrollo de su actividad profesional y que a la vez podía ser usada para fines particulares, corresponde considerar a los importes

abonados por el uso de la mencionada línea como parcialmente remuneratorios, esto es, únicamente en la porción que constituyó una ventaja patrimonial para el trabajador. (CNacApTr, sala I o 11/07/2011 o Rodríguez, Daniel Antonio c. T. P. S.A. s/despido o o La Ley Online o AR/JUR/41083/2011).

Se afirmó también que el uso del automóvil y los gastos de celular son prestaciones que han sido otorgados al actor en virtud de contrato de trabajo y constituyen una ventaja patrimonial que corresponde que se lo conceptúe como contraprestación salarial al amparo de los Art. 103 y 105 de la Ley de Contrato de Trabajo. (CNacApTr, sala VIII o 31/05/2011 o Refojo, Carlos Omar c. Centro Automotores S.A. s/ Diferencias salariales o DT 2011 (septiembre), 2401 o AR/JUR/25799/2011).

Las empresas se sienten amenazadas en su rendimiento y productividad, así como los trabajadores reclamamos reglas claras para este nuevo fenómeno.



ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

El fenómeno en sí no es nuevo y tiene raíces estructurales profundas, ligadas a las características que el capitalismo ha desarrollado en su versión neoliberal de los últimos lustros. Y su relación se acentúa más con respecto a la perversión de las relaciones sociales en general y los vínculos laborales en particular.

El acoso es la conducta no correspondida ni deseada que se basa en la edad, discapacidad, condición seropositivo, circunstancias familiares, sexo, orientación sexual, género, raza, color, idioma, religión, creencias u opiniones políticas, sindicales u otras, origen nacional o social, asociación con una minoría, propiedad, nacimiento u otra condición, y que afecta a la dignidad de los hombres y mujeres en el trabajo.

Acoso Sexual:

Se entiende por acoso sexual la conducta no correspondida ni deseada, de carácter sexual, que resulta ofensiva para la otra persona y es causa que esta persona se sienta amenazada, humillada, o avergonzada.

Según la OIT para

que haya acoso sexual deben integrarse tres elementos: un comportamiento de tipo sexual, que no sea deseado y que la víctima lo perciba como un condicionamiento hostil para su trabajo, convirtiéndolo en algo humillante.

Según investigaciones realizadas sobre esta temática “las mujeres aguantan el acoso sexual para no perder el trabajo”, el entorno tiende a culpabilizar a las mujeres acosadas sexualmente.

Por todo lo dicho:

- * El acoso sexual es una forma de violencia.
- * El acoso sexual deviene de una relación jerárquica.
- * El acoso sexual no se produce debido a una actitud complaciente de la persona que la padece.

Comentarios acerca del Acoso Sexual:

Desde nuestro gremio consideramos necesaria la sanción penal de quien, valiéndose de una situación de superioridad jerárquica, laboral o docente; reclama favores sexuales para sí o para un tercero bajo la amenaza de perjudicarlo en el ámbito de dicha relación en el caso de no acceder a dicho reclamo.

Los especialistas sostienen que la

incorporación como figura penal alentará no sólo la denuncia, sino que ejercerá una función social al potenciar la posibilidad que se denuncie y no se revictimice a la persona que sufre un hecho de acoso sexual. El efecto disuasorio de la amenaza de castigo penal puede contribuir a la disminución de los hechos, ello no impide que el acoso sexual pueda demandarse en el plano civil, administrativo y laboral, sino que

suma a éstas reclamaciones la posibilidad de demandarlo en la esfera penal.

Existe aún una falta de visibilidad social del acoso sexual, debido sobre todo su ocultamiento y su escasa aparición mediática, que tiende a circunscribirlo exclusivamente a la frontera del delito, es necesario que comience a pensarse también como una problemática a resolver en el ámbito laboral.



Calendario 2017 Argentina

Enero 2017

D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Febrero 2017

D	L	M	M	J	V	S
	1	2	3	4		
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28				

Marzo 2017

D	L	M	M	J	V	S
	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Abril 2017

D	L	M	M	J	V	S
	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

Mayo 2017

D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Junio 2017

D	L	M	M	J	V	S
	1	2	3			
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

Julio 2017

D	L	M	M	J	V	S
	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Agosto 2017

D	L	M	M	J	V	S
	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Septiembre 2017

D	L	M	M	J	V	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Octubre 2017

D	L	M	M	J	V	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Noviembre 2017

D	L	M	M	J	V	S
	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

Diciembre 2017

D	L	M	M	J	V	S
	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

- 01 Ene Año Nuevo
- 27 Feb Carnaval
- 28 Feb Carnaval
- 24 Mar Día Nacional de la Memoria por la Verdad y la Justicia
- 02 Abr Día del Veterano y de los Caídos en la Guerra de Malvinas
- 1 May Día del Trabajador
- 25 May Día de la Revolución de Mayo

- 17 Jun Día Paso a la Inmortalidad del General Martín Miguel de Güemes. Este feriado no se trasladó
- 20 Jun Día Paso a la Inmortalidad del General Manuel Belgrano. Este feriado no se trasladó
- 9 Jul Día de la Independencia
- 21 Ago Paso a la Inmortalidad del General José de San Martín 17 agosto
- 9 Oct Día del Respeto a la Diversidad Cultural 12 de octubre
- 27 Nov Día de la Soberanía Nacional 20 de noviembre
- 08 Dic Inmaculada Concepción de María
- 25 Dic Navidad



REGLAS CLARAS

Los días festivos se pagan sólo si los trabajadores han prestado servicios al mismo empleador con al menos 48 horas o 6 días en los últimos 10 días de trabajo procedentes de la fiesta nacional.

PAGO DE SALARIOS EN DÍAS FESTIVOS

LOS TRABAJADORES TIENEN DERECHO A COMPENSATORIOS PAGOS SI TRABAJAN DURANTE LOS DÍAS FESTIVOS (PÚBLICOS Y RELIGIOSOS). ESTOS INCLUYEN FIESTAS CONMEMORATIVAS Y FIESTAS RELIGIOSAS (ORIGEN CRISTIANO).

Suele ser muy común considerar que si el empleado presta servicios durante su día de descanso obligatorio, las horas trabajadas deberían ser consideradas como extraordinarias y deberían ser abonadas con el recargo de ley al 50% (si fueron realizadas en días normales o sábados antes de las 13 horas) o al 100% (en caso de que fueran en domingos o feriados).

En realidad no es tan así, ya que suele confundirse el límite de descanso semanal y el de jornada.

Cuando un dependiente realiza una jornada inferior a la máxima legal o convencional y tiene que trabajar por excepción durante su día de descanso - siempre que no supere el límite de jornada (8 horas diarias para un

dependiente, repartidor o cajero u 7 horas para un oficial, medio oficial o ayudante tal cual lo dicta nuestro Convenio Colectivo de Trabajo 231/94)- dicha hora no sería en exceso, aunque sí le correspondería el otorgamiento del franco compensatorio.

En este sentido, diferentes fallos jurisprudenciales han ido haciendo esta interpretación. En efecto, en el plenario "D´Alois" la Cámara Nacional de Apelaciones de la Nación en Pleno resolvió que los recargos sólo son pertinentes si se exceden los topes de la jornada legal.

Ahora bien, suponiendo que el empleado superó el límite y realiza tareas en su día de franco, corresponderá que se le abone la hora como extra al 50% o al 100%, según corresponda, en atención a lo dispuesto en el artículo 201 de la LCT.

Además, conforme a lo dispuesto por el artículo 204 de la LCT, debería proceder el otorgamiento del franco compensatorio.

“Queda prohibida la ocupación del trabajador desde las 13 horas del día Sábado hasta las 24 horas del día siguiente, salvo en los casos de excepción previstos en el artículo precedente y los que las leyes o reglamentaciones preveen, en cuyo caso el trabajador gozará de un descanso complementario, de la misma duración, en la forma y oportunidad que fijen esas disposiciones atendiendo a la estacionalidad de la producción u otras características especiales”.

El empleado, al haber laborado en su día de descanso, no puede ser compensado en dinero, toda vez que el mismo tiene por finalidad el cuidado de la salud y del trabajador.

En este sentido, el artículo 207 de la LCT dispone:

*“Cuando el trabajador prestase servicios en los días y horas mencionados en el artículo 204, medie o no autorización, sea por disposición del empleador o por cualquiera de las circunstancias previstas en el artículo 203, o por estar comprendido en las excepciones que con carácter permanente o transitorio se dicten, y se omitiere el otorgamiento de descanso compensatorio en tiempo y forma, el trabajador podrá hacer uso de ese derecho a partir del primer día hábil de la semana subsiguiente, previa comunicación formal de ello efectuada con una anticipación no menor de 24 horas. El empleador, en tal caso, **estará obligado a abonar el salario habitual con 100% de recargo”.***

Por lo cual, en caso de omitir el empleador otorgar el franco compensatorio frente a intimación del dependiente deberá otorgar el descanso correspondiente con la carga de abonar el salario habitual por dicho día, más el recargo del 100% que dispone el artículo 207 de la LCT.

PRESTACIÓN DE TAREAS EN FERIADOS NACIONALES

Distinto es cuando el asalariado presta tareas en un día con carácter de feriado nacional, dado que los mismos son días de conmemoración, por cuyo motivo se excluye el descanso compensatorio. La Ley de contrato de Trabajo da tratamiento a estos en los artículos 166 y siguientes, de lo cual se desprende que el dependiente no está obligado a prestar tareas, percibiendo salario por el día que se conmemora.

Ahora bien, para el caso que labore en un feriado, conforme a lo que dispone el artículo 166, percibirá la remuneración normal más una de cantidad igual, la cual se calculará conforme dispone el artículo 169 de la LCT.

En este sentido, para determinar el valor según las formas de pago, la norma fija el cálculo de la siguiente manera:

* Para los trabajadores mensualizados: si presta servicios en un día feriado, se considera que corresponde abonar el valor del día más un día más que se calcula como de vacaciones, es decir, corresponderá dividir su salario por 25.

* Para los jornaleros por día o por hora: se debe pagar el día o las horas más otra cantidad igual, en el caso de que no concurrieran a laborar ese día se determinará de acuerdo con lo que normalmente el empleado percibe por día o por hora, teniendo en cuenta, en el caso de los jornaleros por hora, el número de horas que normalmente trabajan por día.

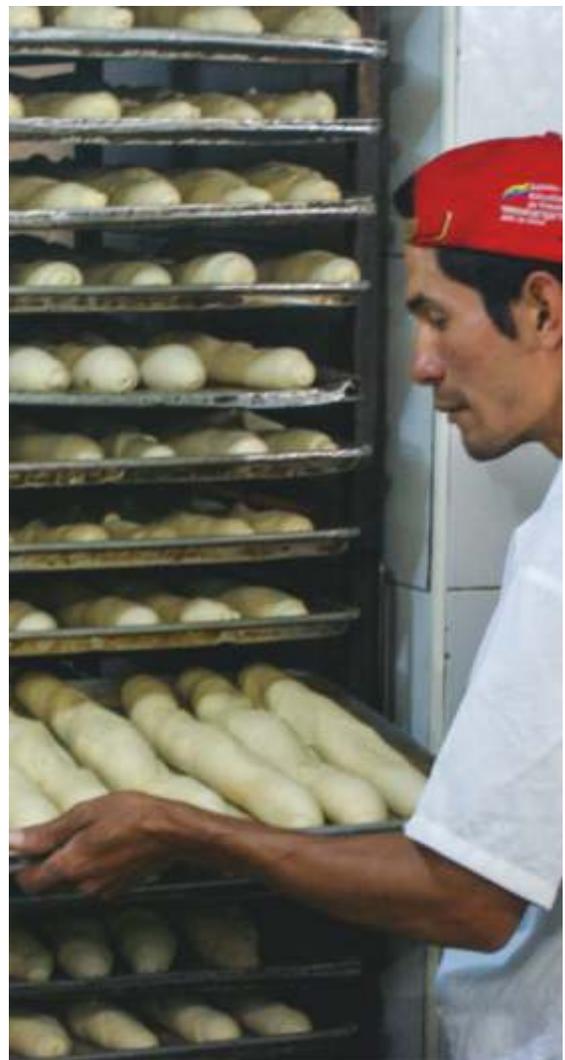
* Para el trabajador que cobra comisiones y otras formas variables: la determinación del salario se efectuará tomando como base el promedio percibido en los treinta días inmediatamente anteriores al feriado. Para obtener ese valor se suma todo lo percibido como remuneración en los últimos treinta días, dividiendo el total por el número de días u horas normales de trabajo que hay en esos treinta días.

* Para los destajistas: se tomará como salario base el promedio de lo percibido en los seis días de trabajo efectivo inmediatamente anteriores al feriado o el que corresponde al menor número de días laborados.

Como ocurre con el descanso, las horas trabajadas en un feriado se liquidarán a valor normal, salvo que superen en límite legal (de 8 horas diarias o 48 horas

semanales) o convencional. En cuyo caso, las mismas serán canceladas al 100% por haber sido realizadas en un día feriado, adicionando a su vez otro día igual que se liquidará como se indicó anteriormente y surge del artículo 169 de la LCT.

Los días festivos argentinos incluyen: Año Nuevo (1 de enero); Viernes Santo (antes del Domingo de Pascua); Día del Veterano y de los Caídos en la guerra de Malvinas (2 de Abril); Día del Trabajo (1 de mayo); Aniversario de la Revolución de 1810 (25 de mayo); Día de la Bandera (20 de junio); Día de la Independencia (09 de julio); Aniversario de la muerte del General José de San Martín (17 de agosto); Día de la Raza (12 de octubre) y Navidad (25 de diciembre).





* ¿Si un empleado trabaja de lunes a viernes de 07 a 14 hs., le corresponde la hora de almuerzo?

Lo que tendría es un tiempo de descanso o refrigerio que no forma parte de su jornada, nuestro C.C.T. no establece algo diferente. El tiempo de descanso no forma parte de la jornada y no se paga.

* ¿En qué casos es obligatoria la planilla de horarios? ¿Debe cumplir con alguna formalidad?

La planilla horaria es obligatoria para todos los empleadores. Tiene que estar rubricada para el personal femenino con jornada laboral

completa. En Provincia de Buenos Aires se exige rubricada para todo el personal. (Fuente: Ley N° 11.544, Decreto reglamentario y LCT).

* ¿Las horas extras sobre qué remuneración se calculan? ¿Sobre el básico? ¿Contempla adicionales?

Se toma el sueldo con los adicionales y se divide por las horas mensuales, para sacar el valor hora y luego se multiplica por 50% o 100%. El presentismo también se calcula sobre las horas extras.

* Un empleado no gozó de sus días de franco y el empleador se los quiere



abonar en el recibo de haberes. ¿Estos días se liquidan como remunerativos?

Las horas trabajadas en su franco son extraordinarias al 100% y son remunerativas y base para el cálculo del SAC. Esta no puede ser una práctica habitual, se da por situaciones excepcionales.

* ¿Si un empleado pasa de trabajar media jornada a jornada completa, hay que hacer la modificación en Mi simplificación y también en Declaración en Línea o alcanza con esta última?

Tiene que modificar el alta, porque puede cambiar la modalidad de contratación, la remuneración pactada, y los cambios se reflejan en Declaración en línea.

* Si una empresa decide implementar un reloj para controlar la puntualidad del personal, ¿los trabajadores podemos marcar únicamente la entrada a nuestro puesto de trabajo? ¿O debemos marcar la entrada y la salida?

Se tiene que marcar entrada y salida, porque como se controla el ingreso, también se tienen que abonar el exceso de horario, o sea las horas extras, plus nocturno, etc.

* ¿Cuál es la cantidad máxima de horas extras que se pueden hacer por mes y por año?

La cantidad máxima por mes son 30 horas o 200 horas extras anuales.

* ¿Cuáles son los pasos a seguir para que un empleado solicite la reducción de la jornada laboral y posteriormente el empleador no tenga inconvenientes?

El trabajador podría enviar un telegrama solicitando la reducción de la jornada laboral y la adecuación de su salario. Siempre está el riesgo de que el trabajador denuncie que fueron vulnerados sus derechos, no hay nada que asegure que el empleador no tenga problemas en un futuro sobre todo cuando nuestro C.C.T. no acepta esa modalidad. De hecho muchos trabajadores han iniciado acciones legales por la mala aplicación de la modalidad "media jornada" y la Ley los ampara ampliamente.

* Si para una dependiente o cajera en una panadería su horario habitual de trabajo es de lunes a viernes de 9 a 18 hs. y realiza horas extras el día sábado de 9 a 14,

(Continúa en la página siguiente)



¿corresponde que le calculen el total de horas trabajadas al 50%?

Las horas trabajadas el sábado de 9 a 13 son extras al 50% y de 13 a 14 hs. son extra al 100%.

* ¿Se puede dar de alta a un empleado por tres horas diarias? ¿o el mínimo de part time son 4 hs por día?

La Ley N° 26.474 establece que la jornada a tiempo parcial es aquella cuya duración es inferior a las 2/3 partes, no se establece un mínimo para la jornada a tiempo parcial. Los sindicatos zonales pueden establecer una base mínima de calculo en sus estatutos, que es otra cosa.

* Si un trabajador o trabajadora cumple el horario de 9 a 17 y se lo pasarían de 12 a 20 . ¿Pueden hacer el cambio en forma unilateral? ¿se puede unilateralmente reducir la jornada laboral de 8 a 4hs por día?

El cambio de horario laboral tiene que ser consensuado entre las partes no puede ser impuesto unilateralmente por ninguna de ellas, caso contrario se puede dar por despedida.

* ¿Existe alguna restricción

legal para que un menor de 17 años trabaje 8 horas en una panadería?

La jornada laboral del menor es de 6 horas diarias, no pudiendo hacer tareas insalubres o en horario nocturno. Para que se autorice el trabajo durante 8 horas diarias se necesita autorización de los padres ante el Ministerio de Trabajo.

INDEMNIZACIÓN

Artículo 156- Cuando por cualquier causa se produjera la extinción del contrato de trabajo, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente al salario correspondiente al período de descanso proporcional a la fracción del año trabajada. Si la extinción del contrato de trabajo se produjera por muerte del trabajador, los causa-habientes del mismo tendrán derecho a percibir la indemnización prevista en el presente artículo.

OMISIÓN DEL OTORGAMIENTO DE LA INDEMNIZACIÓN

Artículo 157 - Si vencido el plazo para efectuar la comunicación al trabajador de la fecha de comienzo de sus vacaciones, el empleador no la hubiere practicado, aquél hará uso de ese derecho previa notificación fehaciente de ello, de modo que aquéllas concluyan antes del 31 de mayo.





Los sindicatos no son organismos desligados de la política, toda vez que se inspiran en los principios de la lucha de clases. Y no puede ser de otro modo. Porque, ¿Quién compone los sindicatos? Los compone la clase obrera: los panaderos, los albañiles, los metalúrgicos; en una palabra: los explotados.



Turismo Social

La Secretaría de Turismo y Acción Social del Sindicato de Obreros Panaderos Regional La Plata en conjunto con la F.A.U.P.P.A. pone al servicio de sus afiliados...

Colonia "4 de Agosto"

Villa Flor Serrana

TANTI - Provincia de Córdoba

- * 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



Tanti (Córdoba-Argentina)



A tan solo 15 kilómetros de Carlos Paz, en el corazón del Valle de Punilla, Tanti se presenta como uno de los lugares más atractivos para los amantes de la naturaleza, las montañas, cascadas y arrollos cristalinos.



Para más datos comuníquese a los teléfonos:
(0221) 426-0930 / (0221) 426*0931

o en la F.A.U.P.P.A. a los teléfonos:
(011) 4957-0712 / (011) 4957-0715



PREAVISO Y COMPENSACIÓN POR DESPIDO

El preaviso es una obligación tanto para el empleador como para el trabajador, es decir si el trabajador quiere renunciar deberá comunicárselo al empleador con una anterioridad de 15 días, que empiezan a contar a partir de la notificación.

El empleador debe cumplir con un tiempo de preaviso diferente, deberá hacerlo con una anterioridad de 15 días cuando el trabajador se encuentre en periodo de prueba (los primeros 3 meses de la relación laboral), por otro lado deberá preavisar con un mes de anticipación en el caso de que la antigüedad del trabajador no exceda de 5 años y de dos meses de anticipación cuando la antigüedad supere los 5 años.

Hay que recordar que el empleador para despedir a un trabajador debe cumplir con el preaviso correspondiente realizado por escrito que es una formalidad que impone la ley y si no lo cumple deberá

Si un empleador quiere poner fin a los servicios de un empleado sin justa causa, la duración del plazo de pre-aviso depende de la antigüedad.



pagarle las indemnizaciones pertinentes. En el caso de que el trabajador haya sido despedido sin justificación además le corresponderán las indemnizaciones que establece el 245 de la Ley de Contrato de Trabajo. Durante el transcurso del lapso del preaviso, el trabajador sigue cumpliendo con su obligación contractual hasta la fecha que se haya indicado, durante este periodo seguirá cobrando la remuneración y además tendrá dos horas diarias de licencia para que pueda encontrar otro trabajo. También a decisión del trabajador puede renunciar al preaviso, es decir que una vez que recibe el preaviso puede decidir no concurrir más al trabajo pero no cobrará las remuneraciones aunque no pierde el derecho de pedir la indemnización que le corresponda si fue un despido injustificado

Preaviso

De la lectura de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, en sus artículos 231 al



250, estamos en condiciones de informar al trabajador panadero lo siguiente. Un contrato de trabajo puede darse por terminado por cualquiera de las partes o por mutuo acuerdo. El empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa, pero tiene que proveer una causa justificada de despido en los casos siguientes: el empleado no está cumpliendo con sus tareas de trabajo (por ejemplo, las ausencias injustificadas o excesivas, falta de puntualidad, abandono de trabajo, desobediencia, participación en huelgas ilegales, y no reincorporación a tiempo), o falta grave del empleado (por ejemplo, la pérdida de la confianza, la competencia ilegal y la comisión de actos

delictivos).

El contrato de trabajo también puede terminar debido a razones de fuerza mayor y por razones económicas, que incluye cualquier evento que está fuera del control del empleador, que no podría evitarse. Esto incluye eventos tales como la destrucción total o parcial de una planta u otro edificio de la empresa por inundación o por un incendio, o actos de guerra y terrorismo.

Cualquiera de las partes puede rescindir un contrato con un pre-aviso o pagar en su lugar.

De acuerdo con la Ley de Contrato de Trabajo, se requiere un período de pre-aviso de 15 días, si un empleado quiere dar por terminado el contrato de trabajo. Si un empleador quiere

poner fin a los servicios de un empleado sin justa causa, la duración del plazo de pre-aviso depende de la antigüedad.

La duración legal del plazo de pre-aviso es:

- a). 15 días durante el período de prueba;
- b). 1 mes para los empleados con más de 3 meses pero menos de 5 años de servicio; y
- c). 2 meses para los empleados con más de 5 años de servicio

Las Partes deben cumplir con las obligaciones derivadas del contrato durante el periodo de prueba. El plazo de

pre-aviso se cuenta desde el día siguiente a la comunicación de aviso previo. El empleador puede evitar dar el pre aviso y pagar la indemnización en lugar del período de notificación, que es igual al sueldo o salario que se habría pagado al trabajador durante el período de pre-aviso.

Compensación por despido

La Ley de Contrato de Trabajo prevé la indemnización por despido que es igual al salario básico de 1 mes por cada año completo de servicio (y cualquier fracción mayor de 3 meses) en el caso de despido sin justa causa (despido

improcedente).

Si un empleador despidió a un empleado debido a una razón no imputable al trabajador, es decir, razones económicas como de fuerza mayor, la falta o disminución de trabajo, el trabajador tiene derecho a la mitad de cada mes de salario por cada año de servicio.

La indemnización por despido se calcula sobre la base más alta del salario mensual devengado en el último año y el empleador debe pagar el salario del empleado en su totalidad en el mes en que se produce la rescisión.



Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un período de tres (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años, y de seis (6) meses si fuera mayor.

¡BASTA!

**¡PAREMOS
LA PRECARIZACIÓN
LABORAL**

escala salarial



MARZO a MAYO del 2017

CATEGORÍA	7 HORAS	8 HORAS	9 HORAS	10 HORAS	11 HORAS	JORNADA PARTIDA
OFICIAL MAESTRO	\$ 16.150,00.-	\$ 19.610,71.-	\$ 23.071,43.-	\$ 26.532,14.-	\$ 29.992,86.-	\$ 6460,00.-
MEDIO OFICIAL	\$ 15.391,00.-	\$ 18.689,07.-	\$ 21.987,14.-	\$ 25.285,21.-	\$ 28.583,29.-	\$ 6156,40.-
AYUDANTE	\$ 15.138,00.-	\$ 18.381,86.-	\$ 21.625,71.-	\$ 24.869,57.-	\$ 28.113,43.-	\$ 6055,20.-
DEPENDIENTE		\$ 15.138,00.-	\$ 17.976,38.-	\$ 21.346,95.-	\$ 25.349,50.-	
CAJERO/A		\$ 15.569,00.-	\$ 18.595,06.-	\$ 22.081,64.-	\$ 26.221,94.-	
REPARTIDOR		\$ 15.138,00.-	\$ 17.976,38.-	\$ 21.346,95.-	\$ 25.349,50.-	
PEON		\$ 14.914,00.-	\$ 17.710,38.-	\$ 21.031,07.-	\$ 24.974,40.-	

JUNIO a AGOSTO del 2017

CATEGORÍA	7 HORAS	8 HORAS	9 HORAS	10 HORAS	11 HORAS	CHANGA
OFICIAL MAESTRO	\$ 17.064,00.-	\$ 20.720,57.-	\$ 24.377,14.-	\$ 28.033,71.-	\$ 31.690,29.-	\$ 6825,60.-
MEDIO OFICIAL	\$ 16.262,00.-	\$ 19.746,71.-	\$ 23.231,43.-	\$ 26.716,14.-	\$ 30.200,86.-	\$ 6504,80.-
AYUDANTE	\$ 15.995,00.-	\$ 19.422,50.-	\$ 22.850,00.-	\$ 26.277,50.-	\$ 29.705,00.-	\$ 6398,00.-
DEPENDIENTE		\$ 15.995,00.-	\$ 18.994,06.-	\$ 22.555,45.-	\$ 26.784,60.-	
CAJERO/A		\$ 16.545,00.-	\$ 19.647,19.-	\$ 23.331,04.-	\$ 27.705,60.-	
REPARTIDOR		\$ 15.995,00.-	\$ 18.994,06.-	\$ 22.555,45.-	\$ 26.784,60.-	
PEON		\$ 15.578,00.-	\$ 18.712,63.-	\$ 22.221,24.-	\$ 26.387,73.-	

LA NECESIDAD DE UN SINDICATO



En la actualidad las organizaciones se han vuelto más competitivas, se vive la era de la calidad, de empresas eficientes, en todas ellas los trabajadores juegan un rol importantísimo, por lo que los sindicatos deben ser mirados como un eslabón dentro de los procesos de Recursos Humanos.

Los temas expuestos en la siguiente nota son de actualidad y su aplicación se da en las organizaciones que han puesto en práctica el desarrollo de organizaciones incorporando a los sindicatos como tal. Dejamos a criterio de cada afiliado profundizar o debatir el tema para su enriquecimiento.

DEFINICIONES

Aristocracia obrera.- Capa alta, relativamente pequeña, de la clase obrera; está constituida por obreros –a menudo altamente calificados- de los

(Continúa en la página siguiente)

países capitalistas, obreros a quienes la burguesía logra sobornar gracias a las superganancias de los monopolios. En la época imperialista, se crea la base económica para que en varios países resulte posible sobornar a la capa alta de esta clase obrera, para lo cual se vale de diversos métodos: eleva el salario a ciertos trabajadores, proporciona buenos puestos a la aristocracia y a la burocracia obreras en el aparato estatal y en los sindicatos, les da participación en las ganancias, etc.

Sindicalismo.- Movimiento o corriente de organización de diversas categorías socio-profesionales que, por lo general, tiene como principal objetivo, la defensa de los intereses económicos de sus miembros. El sindicalismo es fundamentalmente sindicalismo obrero, pero el término se puede aplicar a todas las asociaciones profesionales, organizadas sobre el sistema de sindicato.

También se designa con este término, la doctrina que atribuye a los sindicatos profesionales, la función de conducir la revolución y la tarea de dirigir la sociedad. El sindicalismo así entendido, ha perdido la importancia que tuvo en las dos primeras décadas del siglo pasado.

Sindicato.- Del griego *síndicos*, de *sin* "junto" y un derivado de *dike* "justicia". En su sentido amplio, asociación de personas morales o físicas que tiene por objeto la representación y la defensa de sus intereses comunes. Sin embargo, en su acepción corriente, se trata de las asociaciones de obreros y de empleados, de una profesión (sindicato de oficio) o de una rama industrial (sindicato de industria), que se agrupan con el propósito de defender sus derechos e intereses inmediatos: salarios, horarios, condiciones de trabajo, de seguridad, etc.

La organización sindical.

Los sindicatos son, efectivamente, instrumentos de incorporación de los trabajadores en la lucha por la defensa de sus intereses y la elevación de sus condiciones de vida, al tiempo que ayudan a la formación de una clase obrera organizada y combativa. Estas luchas reivindicativas –desde el aumento de salarios, pasando por las demandas de reducción de la jornada de trabajo, hasta la participación en la ganancia y la cogestión- son el punto de partida para que la clase obrera asuma su papel protagónico en la lucha por la liberación y llegue a un cierto grado de autonomía y organización, logrando una percepción directa de su valor cuantitativo, especialmente en las luchas federativas y confederativas en el seno de las organizaciones sindicales. En el texto que C. Marx preparó con relación a los sindicatos y que fue leído en la I Internacional, señalaba que "Los sindicatos, han formado inconscientemente hogares de organización para la clase obrera, como los Municipios y Comunidades de la Edad Media lo hicieron para la burguesía. Si los Sindicatos, por su primer carácter, son rigurosamente necesarios para las luchas cotidianas entre el capital y el trabajo –verdaderos combates de guerrillas-, por su segundo carácter, son mucho más importantes aún como vehículos organizados para la supresión del salario y de la dominación del capital".

FINALIDAD

Según lo sanciona el Art. 220, del código del trabajo, los principales fines de las organizaciones sindicales son los siguientes
Representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva, suscribir los instrumentos

colectivos del trabajo que corresponda, velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que de ellos nazcan.

Representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de

trabajo, cuando sean requeridos por los asociados. No será necesario requerimiento de los afectados para que los representen en el ejercicio de los derechos emanados de los instrumentos colectivos de trabajo y cuando se reclame de las infracciones legales que afecten a la generalidad de sus socios. En ningún caso podrán percibir las remuneraciones de sus afiliados.

Velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social, denunciar sus infracciones ante las autoridades administrativas o judiciales, actuar como parte en los juicios o reclamaciones a que den lugar las la aplicación de multas u otras sanciones.

Actuar como parte en los juicios o reclamaciones, de carácter judicial o administrativo, que tengan por objeto denunciar prácticas desleales, en general asumir la representación del interés social comprometido por la inobservancia de las leyes de protección establecidas en de sus afiliados, conjunta o separadamente de los servicios estatales respectivos.

Prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos, estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación. Promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados. Canalizar inquietudes y



necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo.

Propender al mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, sin perjuicio de la competencia de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, pudiendo además, formular planteamientos y peticiones ante estos y exigir su pronunciamiento.

Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a mutualidades, fondos u otros servicios y participar en ellos. Estos servicios pueden consistir en asesorías técnicas, jurídicas, educacionales, culturales, de promoción socio-económicos y otras.

Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a instituciones de carácter provisional o de salud, cualquiera sea su naturaleza jurídica y participar en ellas.

Propender al mejoramiento del nivel de empleo y participar en funciones de colocación de trabajadores.

En general, realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no estuvieren prohibidas por ley.

No obstante que la finalidad fundamental de los sindicatos es la de representación de sus afiliados y de protección y resguardo de los trabajadores, pueden desarrollar actividades que les reportan ingresos,

siempre que estas se encuentren contemplados en los estatutos, que no estén prohibidas por ley, y que el producto de dichas actividades sea destinado a fines sindicales o incremento de su patrimonio.

En el aspecto de relaciones humanas, al sindicato también le corresponde un rol que cumplir. Al margen de prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos, las organizaciones sindicales deben estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación. Asimismo, están facultados para promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados. Además tiene atribuciones para canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y sus trabajadores.

LA ACTUALIDAD

Todo cambia, pero el sindicato es una organización continua y permanente, creada por los trabajadores para garantizar la defensa de sus intereses comunes, mejorar sus salarios y condiciones de trabajo, promover el progreso de las condiciones de vida en general y disponer de una tribuna desde la cual pueda hacer oír su voz sobre los problemas que se plantean en la sociedad a la cual pertenecen.

La lucha permanente por los salarios, reducción de horas de trabajo, y los problemas específicos sobre la seguridad e higiene en la fábrica o empresa, que se presentan día a día, son el interés primario de los trabajadores, pero también es de suma importancia mejorar la calidad de vida a través de la Seguridad Social: seguro de enfermedad, subsidio de desempleo, asignaciones familiares, etc.

La diversidad de estos temas se discute

a través de las negociaciones colectivas (Convenios Colectivos de Trabajo), que llevan a cabo los representantes de los trabajadores y los empresarios y que establece el marco jurídico a las relaciones laborales.

El Sindicato no sólo existe para mejorar las condiciones del trabajo y del salario. De hecho, y por derecho, su función se hace cada día más amplia y en este sentido debe preocuparse por la vida íntegra del trabajador, tanto en su empleo como en su hogar y sus relaciones sociales.

Los sindicatos deben ser:

Libres: no aceptar imposiciones o injerencias de la patronal, las autoridades, partidos políticos u otras fuerzas, movimientos o instituciones externas o extrañas al movimiento obrero.

Democráticos: deben gobernarse atendiendo a las normas impuestas por sus estatutos y reglamentos, respetando la voluntad mayoritaria, efectuando regularmente las elecciones de autoridades y escuchando siempre la voz de los trabajadores.

Fuertes: con una estructura organizativa compacta y dispuestos a desarrollarse permanentemente en la búsqueda de mejores condiciones laborales para sus afiliados.

Responsables: conscientes en la acción diaria y honrados en todo lo que administren y controlen.





4 de agosto
día del
Trabajador Panadero

EL SINDICATO DE OBREROS PANADEROS REGIONAL LA PLATA CLAUSURA VARIAS PANADERÍAS



Locales comerciales situados en 143 y 531; 54 y 28; 120 y 37; 8 entre 44 y 45; 115 bis y 530 y Diagonal 80 y 119 son algunos de los establecimientos clausurados en forma definitiva o en forma preventiva por compañeros de nuestro sindicato apoyados por la Secretaría de Convivencia y Control Ciudadano de la Municipalidad de La Plata.

Los locales y sus respectivas cuadras de elaboración presentaban una alarmante presencia de plagas, cucarachas y hormigas. Algunos de los establecimientos tenían personal sin Libreta Sanitaria por lo que se procedió a fajar los locales dando intervención al juzgado de faltas.

A raíz de los operativos, el secretario de Convivencia y Control Ciudadano, Roberto Di Grazia, precisó: "Este tipo de controles se realizan con el objetivo de preservar la salud pública y las condiciones higiénico-sanitarias de los alimentos. Es indispensable que los comerciantes se adapten a lo que marcan las normas bromatológicas".

CLAUSURADO



sindicato de obreros panaderos regional la plata

VERIFICAR MIS APORTES POR TELÉFONO MANDANDO UN SMS AL NÚMERO 2347 (AFIP)

La Administración Federal de Ingresos Públicos (A.F.I.P.) permite a los contribuyentes verificar sus Aportes Jubilatorios por teléfono mandando un mensaje de texto (SMS) al número 2347. De esta forma, los trabajadores en relación de dependencia o de Casas Particulares tienen la oportunidad de controlar que sus empleadores hayan cumplido y los independientes, ya sea monotributistas o autónomos, que sus pagos se encuentren correctamente ingresados en el sistema.



El procedimiento para verificar Mis Aportes en AFIP por teléfono es enviando la palabra APORTES seguida de un espacio y el número de CUIL / CUIT al número 2347.

Una vez requerida la información, el sistema envía el último aporte jubilatorio y de obra social que se ha realizado en los últimos diez años para dicho contribuyente. Además, en el SMS recibido se detalla su condición frente al fisco, si se trata de un trabajador en relación de dependencia, una empleada doméstica o un independiente registrado como monotributista o autónomo.

La consulta de esta información por esta vía se encuentra únicamente disponible para las personas físicas.

Es importante recalcar que aquellas personas que deseen obtener más información deben ingresar en la sección "Aportes en línea" del sitio oficial del organismo recaudador. Allí se encuentran todas las Declaraciones Juradas que los empleadores presentaron, los montos declarados y los destinos que han tenido los fondos.

FACTURAS
CONFITURAS
PAN CALIENTE
GALLETAS



TARTAS
EMPANADAS
SANDWICHES



Una empresa familiar en continuo crecimiento, líder en el mercado local que se destaca por proporcionar productos elaborados de alta calidad y servicio de atención requerido por sus clientes espera poder contribuir con el crecimiento y desarrollo de nuestra sociedad.



Tel.: (0221) 452-8420
info@panaderialecrois.com.ar

FACTURAS
CONFITURAS
PAN CALIENTE
GALLETAS
TARTAS
EMPANADAS
SANDWICHES



Confitería

ELABORACION ARTESANAL

221 458 8610
DIAG. 73 ESQ. 3 Y 64

Panadería y Confitería



*La Flor
Platense*

Tel.: 423-1476
120 e/38 y 39 - LA PLATA

Panadería y Confitería

Los Confititos
de Carlos Rodríguez

72 N° 1431
LA PLATA



Las Marías

Establecimiento Panaderil



Catering - Lunch - Panificados
Comidas - Pastas - Bombones

Calle 68 esq. 25
Tel.: 451-9107



exquisitos sabores...

71 esq. 11
LA PLATA
Tel.: 453-1496

<p>PANADERÍA Y CONFITERÍA</p>  <p>* Facturas * Servicios * Confituras * Galletas * Pan</p> <p>41 N° 3636 e/27 y 28 - LA PLATA Tel.: 15 539 1518 / 1519 ID: 633*3004</p>	<p>Confiteria y Panaderia</p>  <p>C 520 e/9 y 10 - LA PLATA Tel.: 588-5417 / 15-463-7552</p>	<p>Panadería y Confitería</p>  <p>76 e/11 y 12 LA PLATA Tel.: 452-1288</p>
<p>DELIVERY COMIDAS CONFITERIA PANADERIA</p>  <p>SERVICIO DE LUCH BEBIDAS - BOMBONERIA</p> <p>CALLE 43 DIAGONAL 115 Y 122 LA PLATA TEL.: 489-6565</p>	<p>PANADERÍA Y CONFITERÍA</p>  <p>De Carolina López</p> <p>13 Y 35 LA PLATA</p>	<p>Panadería y Confitería</p> <p>Stella Maris</p>  <p>Tel.: 417-7028 Calle 49 N° 1581 La Plata</p>
 <p>La Asturiana</p> <p>Confitería y Panadería</p> <p>Diag. 80 N° 244 - La Plata Tel.: 421-9730</p>	<p>PANADERÍA y CONFITERÍA</p> <p>Los Cordobeses</p> <p>de José L. Rodríguez</p> <p>Bombonería - Servicio de Lunch Tortas Artesanales</p> <p>49 N° 1931 e/133 y 134 LA PLATA Tel.: 470-3705 loscordobeses49@hotmail.com</p>	 <p>A Trigo Limpio</p> <p>Panadería y Confitería</p> <p>Calle 19 N° 174 e/35 y 36 - LA PLATA Tel.: 483 2909</p>
<p>PANADERÍA CONFITERÍA</p>  <p>Servicio de lunch</p>  <p>Diag. 73 esq. 18 LA PLATA Tel.: 424-7073</p>		<p>Panadería y Confitería</p> <p>La Ilusión</p>  <p>13 e/ 77 y 78 LA PLATA Tel.: 452-7366</p>

panadería & confitería
Cosenza



**122 esq. 77
LA PLATA
Tel.: 453-4427**

confitería
selecta
panadería



**31 y 47 / Tel.: 479-3051
la plata**

Panadería
La Triestina
de Rubén Gulich



**123 e/ Cno. Rivadavia y 34
LA PLATA**

Confitería
LA IDEAL
BALEMBBAUM S.A.



**DIAG. 74 Y 20
LA PLATA**

UNICA DIRECCION
NO TENEMOS SUCURSALES

PANADERÍA Y CONFITERÍA
La Reina



REPARTO A DOMICILIO
Tel.: 470-2406 / Cel.: 615-1782
ID: 799*6466

26 N° 380 - LA PLATA

Panadería
CANE



de Marina Medina

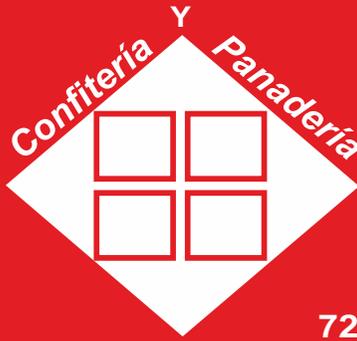
7 N° 2292 - La Plata

La Leonesa



Confitería y Panadería
**Calle 66 N° 2750
La Plata**

Confitería Y Panadería



La Capital

**72 N° 635 - Tel.: 482-1846
69 y 21 - Tel.: 452-8704
LA PLATA**

LaFlø

PANADERÍA Y CONFITERÍA
GISELDA O. SATURNINI

Diag. 6 y 486 - J. GORINA
Tel.: 0221-471-4926

PANADERIA
La Nueva Favorita
CONFITERÍA
de Hugo H. Pérez

Tel.: 452-7774
7 y 74 - LA PLATA

PANADERIA Y CONFITERIA
Santa Lucia

Masas - Postres - Sandwichs
Servicio de Lunch

**18 ESQ. 33
LA PLATA**

Panadería y Confitería

PANETTONE



Av. 38 N° 235
0221 453-8631



10 n° 416 e/40 y 41 - LA PLATA
Teléfono: 421-5249

Panadería y Confitería

Carlitos



56 N° 1260 e/ 20 y 21
LA PLATA
Tel.: 451-3358



17 N° 1395 - LA PLATA
Tel.: 0221-301-8330

Panadería y Confitería

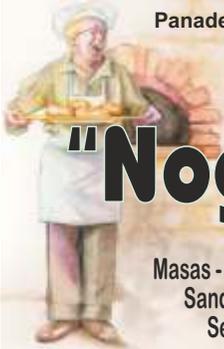
La Nueva Armonía



Ariel Tolosa

63 N° 1304 - LA PLATA
Tel.: 451-1975 Cel.: 15 618-9253

Panadería y Confitería



"Nogui"

Masas - Postres - Tortas
Sandwiches de Miga
Servicio de Lunch

32 e/ 131 y 132
LA PLATA
Tel.: 470-6340

PANADERIA Y CONFITERIA



LA NEVADA

7 e/602 y 603 - LA PLATA
Tel.: 486-0792

"San Nicolás"

PANADERÍA - CONFITERÍA

de Diego E. Ortega

139 N° 800 e/47 y 49
LA PLATA
470-1653

Panadería y Confitería



LA INDUSTRIAL

Pastas Caseras

Tel.: 479-4773
44 N° 1628 e/27 y 28

Panadería Y Confitería

**VIRGEN
DEL
CARMEN**



de Jorge Peluso

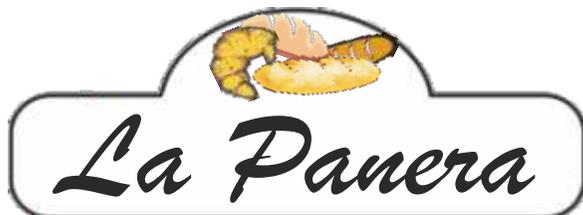
Ruta 11 y 97
LA PLATA

*Pan de Miga
en Rodajas para Sandwich
de Roberto Pérez*



15 n° 596 - LA PLATA
Tel.: 483-6742

Panadería y Confitería



de Raúl Onofri

Tel.: 460-0158

Bossinga 432 - Ensenada

José Gamarra

**25 de Mayo 933
Ensenada**

PANADERÍA
MODELO
de Julio. C. Luzzi



**BOSSINGA 917
ENSENADA**



panadería - confitería

Sandwiches de miga
Masas
Facturas
Postres
Pan
Bombones
Galletas

Tel.: 469-3673 Bossinga 1075 - Ensenada

Como antes



H. Cestino y Dr. Santilli - ENSENADA
Tel.: 0221-4691083

**CONFITERÍA
PANADERÍA**

*La
Monumental*

**Pte. Perón 477
Ensenada**
Tel.: 458-6393



Panadería y Confitería

**La Negra
Ulogia**

de Haydee Vidal

3 y 104 - Punta Lara

PANADERIA y CONFITERIA

*Río de
la Plata*

FACTURAS DE MANTECA
ESPECIALIDAD EN
GALLETAS Y GRISINES

EVA PERON Nº 286 - ENSENADA
TEL.: 469-3523 / 0198

PANADERÍA Y CONFITERÍA



"La Lusitana"

Especialidad en Galletas Marinas
Sandwiches de Miga
Pastas Caseras - Masas Finas

CNO. GRAL. BELGRANO Y 411
VILLA ELISA

El Oscar

PANADERÍA * CONFITERÍA * CASA DE COMIDAS

Servicio de Lunch - Sandwich de Miga
Tortas Artesanales - Pastas Caseras

Av. 44 N° 5063 e/196 y 197
Tel.: 496-1432 * L. OLMOS

Confitería Artesanal

La Panificadora

desde 1989

Cno. Gral. Belgrano y 408
Tel.: 474-0426 - Villa Elisa



**PANADERÍA
CONFITERÍA**

AURORA

Cno. Gral. Belgrano 2929 e/446 y 447
CITY BELL
Tel.: 473-1438 / 1016

Panadería y Confitería

SAN JORGE

de Nancy Angélica Viera



493 N° 2748 e/22 y 23 - GONNET
Tel.: 490-3660 / ID: 633*689

Panadería y Confitería



Cno. Gral. Belgrano esq. 467 - CITY BELL
Tel.: 480-1781



San Francisco
PANADERÍA & PASTISERÍA

CALLE 501 N° 1886 GONNET - LA PLATA
WWW.SF-ONLINE.COM.AR | TEL: 0221.484.5579

Panadería



Hernandez

de Pablo Mazza

31 N° 2274 - GONNET
Tel.: 484-5743

TIMOSS

Industria Panaderil

PROVEEDOR DEL ESTADO Y EMPRESAS PRIVADAS

165 N° 578 - LA PLATA
timossieduardo@hotmail.com

Tel.: 470-7894 / 479-3833

Productos de Panadería



José Rossini
CONFITERO

- * Facturas
- * Galletas
- * Confituras
- * Pan

197 casi 45
L. OLMOS
Tel.: 15-539-3380



Tel.: 496-1327



44 N° 5121
e/197 y 198
L. OLMOS

**PANADERIA
CONFITERIA**

**EL
NUEVO
PROGRESO**

DE OSCAR R. AMITRANO

Postres . Masas . Tortas

520 e/167 y 168 - M. ROMERO
Tel.: 478-0386

Panadería y Confitería



de Patricia Verónica Farhat

Montevideo 2435 - BERISSO
Tel.: 461-1068



PANADERIA

LA CASA DEL POSTRE

CONFITERIA

23 y 164 - BERISSO
Tel.: 464-3836

Panadería y Confitería



Av. 520 e/171 y 172
MELCHOR ROMERO

Panadería

MariMax
Confitería



Tel.: 486-8050

41 (ex 100) e/126 y 127
Berisso

Panadería

MariMax
Confitería

Servicio de Lunch

Tel.: 15-647-4135 / ID: 709*3174

18 e/161 y 162
BERISSO

Panadería y Confitería



ABRILEN

TORTAS - MASAS - ESPECIALIDAD EN FACTURAS
PANES DE GRASA - GALLETAS

153 N° 1263 e/14 y 15 - BERISSO
Tel.: 461-1144

PANADERIA Y CONFITERIA



Francia

Tel.: 425-1198

Calle 2 Bis Esquina 530 - Tolosa

Panadería



La Nueva Tolosa

de Pablo Robledo

117 e/525 y 526
TOLOSA
Tel.: 588-2612



www.lospinosconfeiteria.com.ar
Av. 520 esq. 3
TOLOSA
Tel.: 471-6383

Panadería

MAIA



531 N° 170 - TOLOSA

PANADERÍA



Tel.: 461-3824
165 N° 280
BERISSO

Panadería
Confitería

Maateo

Montevideo 1977
BERISSO
Tel.: 461-7309

Panadería y Confitería



Ruta 11 e /31 y 32
BERISSO
Tel.: 486-7710

PANIFADORA

de Jorge Enrique Francisco



Tel.: 464-0978
170 n° 52 - BERISSO

Confitería
Marroc
Calle 60 N° 2078 - LOS HORNOS
Tel.: 450-9133

panadería y confitería
BELLAS ARTES
Tel.: 456-0767
60 n° 2514 - LOS HORNOS

L'Creme
Panadería y Confitería

66 y 136
LOS HORNOS
450-8886 / 0800-999-0962

Panadería y Confitería
La Nueva
"Los Hornos"
de María Eugenia Cadenas
132 N° 1589 (64 y 65)
LA PLATA
Cel.: (15) 589-0772

PANADERÍA
SANTA ROSA
de Víctor H. Bonifacio

60 N° 1920 - LOS HORNOS


Av. 66 esq. 146
LOS HORNOS
450-6247

PRODUCTOS PANIFICADOS
PANADERÍA y CONFITERÍA

La Troyana
511 e/27 y 28
Tel.: 471-2121
J. HERNÁNDEZ

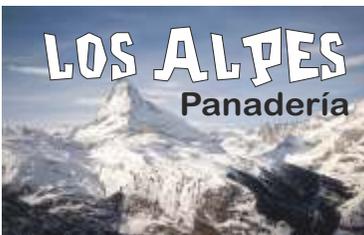
Panadería y Confitería
"La Primera"
de Pablo Acevedo

Ruta 2 Km 44.500
EL PELIGRO
Tel.: 497-195

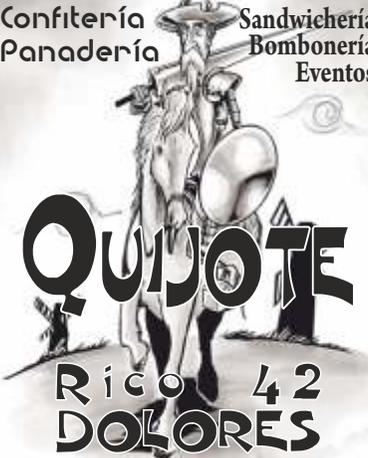

de Raúl Alfredo Messina
H. FERNÁNDEZ 46
ROQUE PÉREZ

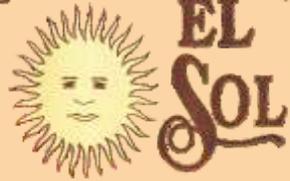
CONFITERIA Y PANADERIA

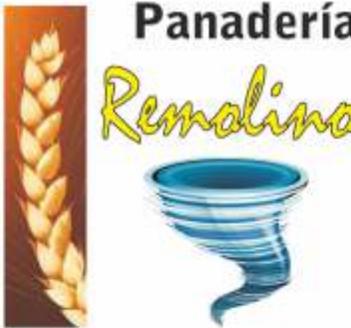
Mitre 1161 - R. PÉREZ
Tel.: (02227) 492220

<p>Panadería y Contitería</p> <h1>“La Juanita”</h1>  <p>Pte. Perón 757 - R. PÉREZ 15-414728 / 15-522131</p>	 <h2>LOS ALPES</h2> <p>Panadería</p> <p>de Roberto Cotognucci</p> <p>Mitre 1845 - R. PÉREZ 02227-15-628488</p>	<h2>LA CASONA</h2> <p>de Daniel Martínez</p>  <p>02227-483823</p> <p>Sarmiento y Lamadrid R. PÉREZ</p>
<p>Panadería</p> <h2>LA ESTRELLA</h2> <p>de Julio Álvarez</p>  <p>Yrigoyen 484 - R. PÉREZ</p>	<p>Panadería</p> <h2>SANTIAGO</h2> <p>de Jorge Raúl Marispe</p>  <p>02227-491264 Avellaneda 1052 R. PÉREZ</p>	<p>Panadería</p> <h2>NUEVO AMANECER</h2> <p>de Nelso Basili y Fernando Benítez</p> <p>Acc. Pedro Gutiérrez 2177 R. PÉREZ 02227-492-414</p>
 <h2>La Panificadora de Ranchos</h2> <p>de Jorge Lettieri</p> <p>Av. Garay 2442 Tel.: 02241-481945</p>		<p>Panadería y Confitería</p> <h2>Las Flores</h2> <p>Masas, Postres, Tortas, Bombones, Mesa de Dulces, Sandwich de Miga</p> <p>Av. Garay esq. Seijas RANCHOS</p> <p>02241-481054 02241-475081</p>
<p>Panadería y Contitería</p> <h2>“La María”</h2>  <h3>RANCHOS</h3> <p>CENTURION Y BELGRANO Tel.: 02241-481676 / 475565</p>		

<p>GALLETITAS TIPO MARINERAS</p> <hr/> <p>“GAGIOTTI”</p> <hr/> <p>SOLAMENTE ★ CALIDAD</p> <p>02227-421777 Ayacucho 335 LOBOS</p>	<p>Panificadora “San Carlos” Confitería</p> <p>Elaboración Propia</p>  <p><i>Suipacha y Goyena - LOBOS</i> Tel.: 02227-421123</p>	<p>CONFITERIA Y PANADERIA</p>  <p><i>Los Girasoles</i></p> <p>Buenos Aires 131 - LOBOS Tel.: (02227) 431756</p>
<p>Panadería “La Estrella” de Julio Lujan Alvarez</p>  <p>H. Yrigoyen 484 - LOBOS</p>	<p>PANADERÍA Y CONFITERÍA</p>  <p>DE ATILIO H. ARGHINDEGUI</p> <p>MASTROPIETRO y 239 LOBOS VILLANUEVA y LAS HERAS LOBOS Tel.: 02227-432915</p>	<p>PANADERÍA y CONFITERÍA</p> <p>EL TRIGAL de JUAN GUELACHE</p> <p>JUNIN 420 - LOBOS</p>
<p>Panadería La Cuadrita de Darío Carabajal</p>  <p>H. Yrigoyen 824 Local 2 - LOBOS 02227-15-560739</p>	<p>Panadería Miramar</p> <p>Tel.: 02241-475412</p> <p>Luis Giles y Ganduglia RANCHOS</p>	<p>panadería</p>  <p>PERAZA</p> <p>Tel: 02241-48 1006 Alem esq. Campomar RANCHOS</p>

<p>Panadería y Confitería</p>  <p>de Luis Gayoso</p> <p>Echeverría 388 DOLORES Tel.: 02245-447819</p>	<p>PANADERIA</p>  <p>de Luis Rodríguez</p> <p>Rivadavia 239 - DOLORES Tel.: 442420</p>	 <p>Panadería La Espiga Dorada de Alejandro Vanini</p> <p>Tel.: 02245-501426 Cramer y A. del Valle DOLORES</p>
<p>Confitería Panadería Sandwichería Bombonería Eventos</p>  <p>QUIJOTE Rico 42 DOLORES</p>	<p>Panadería y Confitería</p>  <p>de Carlos Vitalone</p> <p>Tel.: 02245-443923 Rico 260 - DOLORES</p>	<p>Panadería</p>  <p>Bahía Morena</p> <p>Tel.: 02245-505901 Buenos Aires y Gorriti DOLORES</p>
<p>PANADERÍA y CONFITERÍA</p>  <p>Lago Di Como</p> <p>Juncal 72 DOLORES</p>	 <p>Panadería Confitería</p> <p>MANÁ de Abel Benítez</p> <p>Chascomús 127 DOLORES</p>	 <p>Panadería y Confitería</p> <p>Mitre 883 - DOLORES Tel.: 441157</p>
<p>PANADERÍA y CONFITERÍA</p>  <p>SANCHÉZ</p> <p>Tel.: 02245-442353 Buenos Aires 399 - DOLORES</p>	<p>Panadería y Confitería</p> <p>LA ROSADA</p>  <p>Tel.: 442782 Sarmiento 535 DOLORES</p>	 <p>Suc. de Enrique Díaz</p> <p>Buenos Aires 1301 DOLORES</p>

<p>Panadería</p>  <p>Los nietos de "Don Tito"</p> <p>28 N° 1152 - VERÓNICA Tel.: 0221-15-5653132</p>	<p>Panadería y Confitería</p>  <p>La Asturiana</p> <p>Pan, Confituras, Galletas, Grisines, Sandwiches de Miga, Pre-pizzas.</p> <p>30 N° 1259 e/ 23 y 25 VERÓNICA Tel.: 02221-480-026</p>	 <p>Panadería</p> <p>5 ESTRELLAS de Leandro Gutierrez</p> <p>Calle 30 e/ 31 y Circ. 4ta. VERÓNICA</p>
 <p>La Industrial</p> <p>Panadería y Confitería Tel.: 480-755 25 de Mayo 564 CASTELLI</p>	 <p>PANIFICADORA "CASTELLI"</p> <p>de Mirta N. Ayala</p> <p>C. Pellegrini 440 CASTELLI</p>	<p>CONFITERIA Y PANADERIA</p>  <p>EL SOL</p> <p>MITRE 476 CNEL. BRANDSEN TEL.: 02223-443676</p>
 <p>Panadería Don Octavio de Catalina Esther Antúnez</p> <p>Tel.: 02223-44-5900</p> <p>Pte. Perón 101 Cnel. Brandsen</p>	 <p>panificadora ROMERO</p> <p>Las Heras 3156 Cnel. Brandsen (02223) 44-3914.</p>	<p>Panadería</p>  <p>La Estacion</p> <p>de Luis Oscar Carabajal</p> <p>Ituzaingó 926 Cnel. Brandsen</p> 
 <p>Las Delicias</p> <p>Pastas Caseras Panadería</p> <p>9 e/115 y 116 Cnel. Brandsen Tel.: 02223-444219</p>	 <p>acuario</p> <p>Panadería Confitería</p> <p>Tel.: 02242-432693 Libre del Sur 153 LEZAMA</p>	 <p>Panadería y Confitería Lito Sargento Cabral 443</p> <p>LEZAMA</p>

<p>PANADERIA IMPERIAL I y II Pan Postres y Facturas</p>  <p>I Av. San Martín 295 II Alem 371</p> <p>San Miguel del Monte. Tel.: (02226) 483 - 950</p>	<p>Panadería Remolino</p>  <p>Ruta 3 1442 - Km. 110 S. M. del MONTE</p>	<p>Panadería y Confitería</p>  <p>Prof. Laura Giagnacovo 707 S. M. del MONTE</p>
<p>Panadería y Confitería</p> <p>LA NUEVA</p> <p>Medialunas y palmeritas de manteca, postres, pastas, sandwiches de miga, tartas y empanadas, servicio de lunch.</p>  <p>4 esq. 17 - PILA Tel.: 02241-15-589057</p>	<p>Producción Artesanal</p>  <p>Tel.: 02221-491132 Miguel Apecechea el 4 y 5 MAGDALENA ATALAYA</p>	<p>PANADERÍA Y CONFITERÍA</p>  <p>ROTISERÍA SANDWICHERÍA</p> <p>Av. San Martín 691 GRAL. BELGRANO 02243-453836</p>
<p>Confitería</p>  <p>Panadería</p> <ul style="list-style-type: none"> * Servicio de Lunch * Fábrica de Sandwich * Masas * Tortas * Bombonería <p>Av. San Martín 825 Gral. BELGRANO Tel.: 02243-453033</p>	<p>Panadería</p> <p>Avenida</p> <p>de Gustavo. G. Farran</p>  <p>España 697 Gral. BELGRANO Tel.: 02241-580495</p>	<p>Panadería y Confitería</p>  <p>"Espiga de Oro"</p> <p>de Oscar Barrionuevo</p> <p>Guido 226 Gral. Belgrano</p>

<p>PANADERÍA FAMILIAR</p> <p>"LA NUEVA ESPERANZA"</p> <p><i>Atendida por sus dueños</i></p>  <p>PIZZAS TARTAS EMPANADAS SANDWICHES PAN SIN SAL</p> <p>San Martín 2 esq. Perón CHASCOMÚS</p>	<p>Panadería y Confitería</p> <p>Lo de Omar</p> <p><i>Pan - Facturas - Tortas</i></p>  <p>Fdo. de Arenaza y Casalins Tel.: 423272 - CHASCOMÚS</p>	<p>Panadería y Confitería</p> <p>DEL NORTE</p> <p><i>de Horacio Casinghino</i></p>  <p>P. N. Escribano y Casalins CHASCOMÚS</p>
<p><i>Panadería y Confitería de Andrés Alves</i></p>  <p>LA RECOVA</p> <p>Pte. Alfonsín y Bahía Blanca CHASCOMÚS</p>	<p>PANADERIA y FACTURERIA</p>  <p><i>de Eduardo A. Rodríguez</i></p> <p>Julián Quintana 270 CHASCOMÚS Tel.: (02241)422109</p>	<p>PANADERÍA</p> <p>EL HORNERO</p> <p><i>de Osvaldo C. Rivero</i></p>  <p>Uruguay 218 e/ Ameghino y G. de Dolores CHASCOMÚS</p>
<p><i>Las Manjates</i></p>  <p><i>Panadería y Confitería</i></p> <p>02241-464828 Bolivar esq. Belgrano - Chascomús -</p>	<p>PANADERIA CONFITERIA</p>  <p>Tel.: 42-3349</p> <p>Garay esq. Machado CHASCOMÚS</p>	<p>PANADERIA</p> <p>LA ESPECIAL</p>  <p><i>de Juan Ortega</i></p> <p>Garay 278 - CHASCOMÚS</p>
<p><i>Panadería y Confitería</i></p> <p>Maná</p>  <p>Tel.: 1545-7218 Av. Escribano y Río Negro 502 CHASCOMÚS</p>	<p>Panadería y Confitería</p>  <p><i>de Roberto Rodríguez</i></p> <p>Lastra 399 - CHASCOMÚS Tel.: 02241-422252</p>	<p><i>Confitería y Panadería</i></p> <p>Bon Palais</p>  <p>Tel.: 423185 Libres de Sur esq. Caseros CHASCOMÚS</p>

EVA PERÓN

(7 de mayo de 1919 / 26 de julio de 1952)

ABANDERADA DE LOS TRABAJADORES



Queremos una Argentina pacífica, poderosa y soberana y una masa de trabajadores unida y feliz como ninguna en el mundo. Queremos el bienestar de los trabajadores, la dignificación de los humildes y la grandeza de esta patria que Perón nos ha dado y que todos debemos defender como la más justa, la más libre y la más soberana de la Tierra.

JUAN D. PERÓN

(1974 / 1° DE JULIO / 2017)

ANIVERSARIO DE SU FALLECIMIENTO



*“...El trabajo es la suprema dignidad del hombre.
En la comunidad argentina no existe más que una
sola clase de hombres: la de los que trabajan...”*

Juan Domingo Perón

Miguel A. Rodríguez
CONDUCCIÓN



*defendiendo los derechos de
los trabajadores panaderos*

