

2018

BOLETÍN INFORMATIVO

SINDICATO DE OBREROS PANADEROS

REGIONAL

LA PLATA



SINDICATO DE OBREROS PANADEROS REGIONAL LA PLATA



defendiendo los
derechos del
trabajador panadero



Sumaria

BOLETÍN INFORMATIVO
2018





4	Sumario
6	Nota Editorial
8	El trabajo y la dignidad humana
10	Fiscalización Laboral del Sindicato de Panaderos
14	Paritarias 2018
17	¿Qué es un sindicato de trabajadores?
18	Sistema de Sindicato de Panaderos
20	8 Derechos Laborales que todo joven debe conocer
24	Sobre cuando hay Relación de Dependencia Laboral
28	Trabajo insalubre
30	Protección contra el Despido Arbitrario
34	Turismo Social: Mar de Ajó
36	Indemnización por despido sin causa justificada
41	Despido por pelea en el trabajo
42	Despido por abandono de trabajo
44	Despido por uso de teléfono celular
46	Servicios a los afiliados
49	Trabajo en negro
54	No esta contemplada la media jornada en panaderías
58	Acoso sexual en el trabajo
61	Pago de salarios en días festivos
68	Turismo Social: Tanti, Córdoba
70	Usted, ¿está informado?
64	Preguntas frecuentes
68	Turismo Social - Tanti, Córdoba
72	El delegado del gremio panadero
74	Despido por faltar al trabajo
80	Lucio Chávez: Sindicato de Obreros Panaderos Matanza
83	Panaderías

EDITORIAL

Como sindicalistas tenemos la obligación de defender los intereses laborales de nuestros afiliados, preservar sus derechos y conseguir mejores condiciones laborales y mejores salarios.

Pero nuestra tarea no termina ahí, la realidad argentina muestra, en esta etapa de hegemonía neoliberal mundial, que la fragmentación, precarización y cada vez mayor explotación de la clase trabajadora necesita de la reconstrucción de esa vieja unidad entre la autogestión y el sindicalismo, entendidos ambos como organizaciones de los trabajadores y las trabajadoras.

En nuestro país, es una acuciante necesidad cada vez que cierra una fábrica o cualquier tipo de empresa que no puede resistir las consecuencias de un feroz plan de reacomodamiento de la economía a costa del mercado interno.

Sabemos que el sindicalismo y el movimiento cooperativo nacieron juntos, en los tiempos de la primera Revolución Industrial, hace ya más de 200 años. La



Miguel A. Rodríguez
SECRETARIO GENERAL SINDICATO
OBREROS PANADEROS REGIONAL LA PLATA

lucha por los derechos obreros en las insalubres fábricas de la época se combinó con el intento de establecer una forma de organización económica sin patrones y sin explotación. La historia posterior se encargó de separar a ambos movimientos, aunque los lazos que los conectan siguen vigentes, como lo muestra el surgimiento de las empresas recuperadas.

La unión de los trabajadores a través de un sindicato les confiere la fuerza y el poder necesarios para negociar con las compañías, ya que suele ser difícil realizar reclamos y obtener resultados satisfactorios por otros medios. Entre esos otros medios existe la posibilidad de la recuperación de empresas como cooperativa de trabajadores, y es allí donde la experiencia autogestionaria tiene mucho más que decir que la organización gremial. La historia demuestra que cuando ambas experiencias saben combinarse y apoyarse mutuamente, las probabilidades de éxito en la lucha son muchos mayores.

EL TRABAJO Y LA DIGNIDAD HUMANA

* Por Miguel A. Rodríguez (h)



El 1º de mayo, cuando la huelga obrera paralizó Chicago y otras ciudades, el diario Philadelphia Tribune diagnosticó: “El elemento laboral ha sido picado por una especie de tarántula universal y se ha vuelto loco de remate”. Locos de remate estaban los obreros que luchaban por la jornada de trabajo de ocho horas y por el derecho a la organización sindical. Al año siguiente, cuatro dirigentes obreros, acusados de asesinato, fueron sentenciados sin pruebas en un juicio mamarracho. Se llamaban George Engel, Adolph Fischer, Albert Parsons y Auguste Spies; marcharon a la horca mientras el quinto condenado (Louis Lingg) se había volado la cabeza en su celda.

Cada 1º de mayo el mundo recuerda a

esos mártires, y con el paso del tiempo las convenciones internacionales, las constituciones y las leyes les han dado la razón. Sin embargo, las empresas más exitosas siguen sin enterarse. Prohíben los sindicatos obreros y miden las jornadas de trabajo con aquellos relojes derretidos de Salvador Dalí.

Una enfermedad llamada "trabajo"

En 1714 murió Bernardino Ramazzini. Él era un médico raro, un médico rarísimo, que empezaba preguntando: “¿En qué trabaja usted?”. A nadie se le había ocurrido que eso podía tener alguna importancia. Su experiencia le permitió escribir el primer Tratado de Medicina del Trabajo, donde describió – una por una – las enfermedades frecuentes en más de cincuenta oficios. Y comprobó que había pocas esperanzas de curación para los obreros que comían hambre, sin sol y sin descanso, en talleres cerrados, irrespirables y mugrientos. Mientras Ramazzini moría en Padua, en Londres nacía Percivall Pott. Siguiendo las huellas del maestro italiano, este médico inglés investigó la vida y la muerte de los obreros pobres. Y entre otros hallazgos, Pott descubrió por qué era tan breve la vida de los niños deshollinadores. Los niños se deslizaban desnudos por las chimeneas, de casa en casa, y en su difícil tarea de limpieza respiraban mucho hollín.

El hollín era su verdugo.

Hoy

El poder económico está más monopolizado que nunca, pero los países y las personas compiten en lo que pueden, a ver quién ofrece más a cambio de menos, a ver quién trabaja el doble a cambio de la mitad. A la vera del camino están quedando los restos de las conquistas arrancadas por tantos años de dolor y de lucha.

En el mundo del revés, la libertad oprime. La libertad del dinero exige trabajadores presos, presos de la cárcel del miedo, que es la más cárcel de todas las cárceles. El Dios del mercado amenaza y castiga, y bien lo sabe cualquier trabajador en cualquier lugar. El miedo al desempleo que sirve a los empleadores para reducir sus costos de mano de obra y multiplicar la productividad, eso hoy por hoy es la fuente de angustia más universal de todas las angustias.

¿Quién está a salvo del pánico, de ser arrojado a las largas colas de los que buscan trabajo?

Este inseguro mundo

Hoy, vale la pena advertir que no hay en el mundo nada más inseguro que el trabajo. Cada vez son más y más los trabajadores que despiertan cada día preguntando: “¿Cuántos sobraremos, quién me comprará?”. Muchos pierden el trabajo, y muchos pierden, trabajando, también la vida. Cada 15 segundos muere un obrero asesinado por eso que llaman “accidentes de trabajo”.

La inseguridad pública es el tema

preferido de los políticos, que desatan la histeria colectiva en cada elección. “¡Peligro, peligro – proclaman – en cada esquina acecha un ladrón, un violador, un asesino!”. Pero esos políticos jamás denuncian que trabajar es peligroso. Y es peligroso cruzar la calle, porque cada 25 segundos muere un peatón asesinado por eso que llaman “accidentes de tránsito”. Y es peligroso comer, porque quien está a salvo del hambre puede sucumbir envenenado por la comida química. Y es peligroso respirar, porque en las ciudades, en las grandes ciudades, el aire es... el aire puro es como el silencio: un artículo de lujo. Y también es peligroso nacer, porque cada 3 segundos muere un niño que no ha llegado vivo a los cinco años de edad.



Fiscalización Laboral del Sindicato de Panaderos Regional La Plata

La fiscalización laboral es una herramienta muy útil para lograr la regularización o “blanqueamiento” del trabajador, dado que de esta manera se intima al empleador a que registre la relación laboral de acuerdo a la realidad de la prestación, evitando de esta forma que el propio trabajador sea quien tenga que solicitar mediante telegrama laboral la defensa de sus derechos.

Esta fiscalización comienza a través de una inspección laboral, que obviamente se realiza en el lugar de trabajo, donde acuden inspectores del Sindicato de Panaderos Regional La Plata y, tras presentarse ante quien está a cargo de la panadería, solicita realizar un relevamiento de los compañeros que se encuentren trabajando en el lugar.

Así directamente los trabajadores manifiestan verbalmente desde cuando están trabajando, horarios realizados, que días, si están o no registrados, de esta forma y a través siempre del dialogo se toma conocimiento de las necesidades y estado general de las condiciones de trabajo, a la vez que se lo invita a acercarse a las instalaciones de nuestro Sindicato a informarse de sus derechos y las prestaciones, tanto medicas como de esparcimiento con que cuentan nuestros afiliados (obra social, farmacias, clínicas, camping,

hoteles).

En el mismo acto se solicita a la Panadería o despacho de panadería (estos últimos también están comprendidos dentro del régimen de nuestro C.C.T 231/94) un contacto del asesor contable o legal con que cuenten, así de esta manera podemos llevar a cabo la finalidad principal de todo este procedimiento, que es lograr que el trabajador relevado sea registrado correctamente de acuerdo a los datos por el ofrecido en el momento de la inspección, obteniendo fundamentalmente que su grupo familiar pueda tener cobertura de Obra Social, que su sueldo sea liquidado según la escala salarial correspondiente y no quede librado caprichosamente a la voluntad del empleador y se convierta como en casi todos los casos una limosna muy lejano a lo que realmente deberían percibir.



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

SINDICATO DE OBREROS PANADEROS DE LA PLATA

Personería Gremial N°: 1238 CALLE 15 N° 878 - TEL: 0221-4260930

ACTA DE INSPECCIÓN Y REQUERIMIENTO SINDICAL (Ley 24.642)

Expediente N° _____

Fecha ____ / ____ / ____ Ingreso ____ hs. Partido _____ Localidad _____

Establecimiento: Razón social: _____

Domicilio: _____

CUIT: _____ TE: _____

Actividad: _____ CPA: _____

Representado por Sr/a: En caracter de:

<input type="checkbox"/> Dueño	<input type="checkbox"/> Gerente	<input type="checkbox"/> Encargado	<input type="checkbox"/> Titular de fondo de comercio o habitación	<input type="checkbox"/> Empleado
<input type="checkbox"/> Representante legal	<input type="checkbox"/> Otro:			

Tipo de sociedad:	
<input type="checkbox"/> Unpers	<input type="checkbox"/> SH
<input type="checkbox"/> S.A	<input type="checkbox"/> SRL
<input type="checkbox"/> S.C.A	<input type="checkbox"/> Coop. Ltda

Apellido, Nombre: _____ DNI N°: _____

Trabajadores:

Convenio N° _____

Número	Varones	Mayores	Menores	Total parcial	Total
	Mujeres				

Intimación: Se lo intima a concurrir a regularizar su situación dentro de los 5 días hábiles del libramiento de la presente acta en calle 43 n° 1090

PB, Dr. Ramirez Canollei, previa comunicación telefónica al 0221-4254246 ó 155714163, con documental (original y copia para certificación interna):

- 1 Libro especial, conforme Art. 52 Ley 20.744
- 2 Planilla horarios, conforme Art. 6° Ley 11.544
- 3.a Recibos de pago de sueldos conformes Art. 126 y 140 Ley 20.744
- 3.b Recibos de pago S.A.C., conforme Art. 1° Ley 23.041 y Art. 122 Ley 20.744
- 3.c Recibos de pago de vacaciones, conforme Arts. 141, 150 y 155 Ley 20.744
- 3.d Recibos de pagos de horas suplementarias, conforme Art. 201 Ley 20.744
- 3.e Constancias de pago de horas nocturnas conforme Art. 200 Ley 20.744
- 3.f Constancia de pagos Feriados Nacionales, conforme Arts. 166 y 168 Ley 20.744
- 4.a Constancias de cumplimiento de Libreta de Aportes Fondo de Desempleo conforme Arts. 13 y 14 de Ley 22.250
- 4.b Constancias de cumplimiento de Aportes Fondo de Desempleo conforme Arts. 15 y 16 de Ley 22.250
- 4.c Constancia entrega de comprobante de depósito de los aportes al Fondo de Desempleo Art. 29 de Ley 22.250
- 5 Constancias de Afiliación a A.R.T, conforme Art. 27 Ley 24.557

6 Deberá presentar un listado del personal ocupado en carácter de Declaración Jurada, dentro de los cinco (5) días hábiles a partir de la fecha, en el que conste: a) Nombres y Apellidos completos, b) Tareas que realizan, c) Sector de trabajo, d) Horario de labor diaria, e) N° de CUIL o DNI, f) Fecha de ingreso. Debiendo ser presentado en _____, conforme Anexo "A" Art. 7° Ley 12.415

7 Constancia de cumplimiento, convenio colectivo (CCT) N° 231/94 Art. 4 Personal comprendido Art. 8, escalafon por antigüedad art. 12, vestimenta y útiles de labor art. 15, desarrollo de tareas art. 16, descanso semanal art. 37, presentismo art. 44, cuota sindical art. 45, fondo convencional y todo lo anterior por la totalidad del personal relevado y por el periodo de prescripción establecido en el Art. 216 Ley 20.744.

Observaciones: _____

Como parte integrante de la presente adjunto las siguientes planillas
Procedo a entregar copia íntegra de lo actuado al receptor por la empresa, haciéndole saber que en este acto queda legalmente notificado de su contenido a los efectos y por los plazos que por ley corresponden. Siendo las _____ horas se da por finalizada la inspección y se libra la presente acta que, previa lectura y ratificación de lo actuado, suscriben de conformidad los presentes, por ante mí de lo que doy fe.

Por el establecimiento: Firma y aclaración:	Representante gremial: Firma y aclaración:	Por la inspección: Firma y sello:
----------------------------------------------------	---------------------------------------------------	------------------------------------------



Dra. Romina Larrauri

Abogada Mediadora

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



R_C

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

PARITARIAS 2018

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 21 días del mes de setiembre del 2018, siendo las 11 horas, en el marco de los Expedientes Administrativos identificados bajo los N° 1-2011.786.486/2018, 1-2015-1.791.273/2018 y EX 2018 - 4548636 - APN - DGD MT MPYT, se reúnen en el Salón ubicado en la calle Boedo N° 168, de esta Ciudad, la FEDERACIÓN OBREROS Y EMPLEADOS DE PANADERÍAS Y AFINES DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES - F.O.E.P.A. representada por el Señor ABEL NORBERTO FRUTOS en calidad de Secretario General y miembro paritario, los Sres. Miguel Angel Rodríguez, Gaston Hugo Frutos y José Wetzel, todos ellos en calidad de Miembros Paritarios y el Sr. RUBEN DARIO AGUIAR en calidad de Asesor Gremial, con el patrocinio de la Dra. Brenda Paola ESCOBAR ALVAREZ por una parte y, por la otra parte, la FEDERACION INDUSTRIAL PANADERIL DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES -F.I.P.P.B.A.- representada por el Señor RAUL SANTOANDRE, en calidad de Presidente y miembro paritario y los Sres. NESTOR FABIAN LOPEZ y GUSTAVO PABLO PASTORINO; todos ellos en calidad de miembros paritarios, con el patrocinio letrado del Dr. Gustavo SANTOANDRE; quienes convienen en celebrar el presente “ACUERDO COLECTIVO Y ANEXO I – ESCALA SALARIAL” sujeto a las siguientes Cláusulas y Condiciones, a saber :-----

-----**CLÁUSULA PRIMERA:** Que, en el marco del texto convencional suscripto en fecha 21/03/2018, han pactado una Recomposición Salarial de carácter remunerativo aplicable para todos los trabajadores comprendidos en el C.C.T. N° 231/94; con vigencia desde el mes de Septiembre de 2018 hasta el mes de Noviembre de 2018 inclusive, cuyas etapas, montos y modalidades se detallan en el “ANEXO I – ESCALA SALARIAL” que forma parte integrante e indivisible del presente Acuerdo Colectivo.-----

-----**CLÁUSULA SEGUNDA:** Las partes dejan expresamente establecido que asumen el recíproco compromiso de retomar el diálogo del día 5 (cinco) de Diciembre de 2018, a los fines de analizar la situación económica del sector y proceder a la revisión del presente Acuerdo Paritario, así como también determinar la proyección de su incidencia hasta la finalización del mismo tomando como referencia, entre otros parámetros económicos, el IPC y las mediciones realizadas por el Congreso de la Nación.-----

-----**CLÁUSULA TERCERA:** Se deja expresa constancia que el presente Acuerdo Colectivo y Escalas Salariales pactadas en el ANEXO I resultan aplicables desde el momento de la suscripción del Acuerdo bajo estudio.-----

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

-----**CLÁUSULA QUINTA:** Todos los miembros paritarios firmantes proceden, en éste acto, a ratificar sus firmas y el contenido del “Texto Convencional Acordado” y del “Anexo I - Escala Salarial” en el cual se grafica la Recomposición Salarial en cuestión. -----No siendo para más, cuando eran las 13:00 horas, previa lectura y ratificación de todo lo expuesto, se firman en prueba de plena conformidad, tres (3) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, en el lugar y fecha señalados en el encabezamiento, recibiendo cada parte su correspondiente ejemplar y reservándose, el restante, a los efectos de ser debidamente presentado por ante la Autoridad de Aplicación para su pertinente homologación, en un todo de conformidad con lo expresado en la Cláusula Cuarta del presente Acuerdo Colectivo.-----

ESCALA SALARIAL SETIEMBRE y OCTUBRE 2018

CATEGORÍA	7 HORAS	8 HORAS	9 HORAS	10 HORAS	11 HORAS	12 HORAS
OFICIAL MAESTRO	\$ 25.111,00	\$ 30.491,93	\$ 35.872,86	\$ 41.253,79	\$ 46.634,71	\$ 52.015,64
MEDIO OFICIAL	\$ 24.020,00	\$ 29.167,14	\$ 34.314,29	\$ 39.461,43	\$ 44.608,57	\$ 49.755,71
AYUDANTE	\$ 23.657,00	\$ 28.726,36	\$ 33.795,71	\$ 38.865,07	\$ 43.934,43	\$ 49.003,79
DEPENDIENTE		\$ 23.657,00	\$ 28.092,69	\$ 33.795,71	\$ 38.865,07	\$ 43.934,43
CAJERO/A		\$ 24.405,00	\$ 28.980,94	\$ 34.864,29	\$ 40.093,93	\$ 45.323,57
REPARTIDOR		\$ 23.657,00	\$ 28.092,69	\$ 33.795,71	\$ 38.865,07	\$ 43.934,43
PEON		\$ 23.335,00	\$ 27.710,31	\$ 33.335,71	\$ 38.336,07	\$ 43.336,43

CATEGORÍA	JORNADA PARTIDA	CHANGA
OFICIAL MAESTRO	\$ 35.155,40.-	\$ 1.506,66.-
MEDIO OFICIAL	\$ 33.628,00.-	\$ 1.441,20.-
AYUDANTE	\$ 33.119,80.-	\$ 1.419,42.-

ESCALA SALARIAL NOVIEMBRE 2018

CATEGORÍA	7 HORAS	8 HORAS	9 HORAS	10 HORAS	11 HORAS	12 HORAS
OFICIAL MAESTRO	\$ 26.304,00	\$ 31.940,57	\$ 37.577,14	\$ 43.213,71	\$ 48.850,29	\$ 54.486,86
MEDIO OFICIAL	\$ 25.165,00	\$ 30.557,50	\$ 35.950,00	\$ 41.342,50	\$ 46.735,00	\$ 52.127,50
AYUDANTE	\$ 24.784,00	\$ 30.094,86	\$ 35.405,71	\$ 40.716,57	\$ 46.027,43	\$ 51.338,29
DEPENDIENTE		\$ 24.784,00	\$ 29.431,00	\$ 35.405,71	\$ 40.716,57	\$ 46.027,43
CAJERO/A		\$ 25.567,00	\$ 30.360,81	\$ 36.524,29	\$ 42.002,93	\$ 47.481,57
REPARTIDOR		\$ 24.784,00	\$ 29.431,00	\$ 35.405,71	\$ 40.716,57	\$ 46.027,43
PEON		\$ 24.445,00	\$ 29.028,44	\$ 34.921,43	\$ 40.159,64	\$ 45.397,86

CATEGORÍA	JORNADA PARTIDA	CHANGA
OFICIAL MAESTRO	\$ 36.825,60.-	\$ 1.578,24.-
MEDIO OFICIAL	\$ 35.231,00.-	\$ 1.509,90.-
AYUDANTE	\$ 34.697,60.-	\$ 1.487,04.-



¿Qué es un sindicato de trabajadores?

El sindicato es una asociación de trabajadores cuyo fin es defender los intereses profesionales, económicos y laborales de sus asociados.

Llegó un momento en que los trabajadores sintieron la necesidad de defender sus derechos y surgieron los sindicatos. Hoy en día todo el mundo conoce los sindicatos pero no son muchos los trabajadores que pertenecen a ellos. En gran parte es por desconocimiento, por no ser conscientes de todo lo que el sindicato les puede aportar.

Los sindicatos tienen carácter de asociaciones sin ánimo de lucro con personalidad jurídica propia. Para que un sindicato funcione se necesita dinero, pero la finalidad no es que lo ingresado constituya un beneficio que puede repartirse. El objetivo principal de todo sindicato es la mejora de las condiciones de

vida de los trabajadores.

Este objetivo general se concreta en muchos otros específicos, que podemos dividir según los distintos ámbitos de actuación de los sindicatos: las empresas, los servicios que ofrecen a los afiliados y la negociación colectiva. De la negociación colectiva surgen los convenios colectivos, que son los que determinan los derechos y deberes de los trabajadores y empresarios en las relaciones laborales.

La libertad sindical

La libertad sindical está reconocida por todas las organizaciones y normas internacionales y supranacionales. Se trata de un derecho humano, por tanto un país que no reconozca la libertad sindical no se puede considerar realmente democrático.

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.



8 DERECHOS LABORALES QUE TODO JOVEN ARGENTINO DEBE CONOCER

Antes de tomar la decisión de aceptar un trabajo es importante que descubras cuáles son los 8 derechos laborales que todo joven debe conocer

Ingresar al mercado laboral supone diversos derechos y obligaciones. Muchas veces por desconocerlos, los jóvenes aceptan trabajar en la informalidad bajo condiciones que los perjudican. Por eso Universia Argentina entrevistó a especialistas para conocer cuáles son los 8 derechos laborales que todo joven argentino debe conocer.

1. Jornada Laboral

La Constitución de

Argentina establece una serie de derechos de los trabajadores, entre los cuales detalla el derecho a condiciones dignas y equitativas de trabajo, al descanso y vacaciones pagas, a recibir un salario, a la organización sindical libre y democrática, y a cumplir una jornada laboral limitada, entre otras. El horario de trabajo legal es de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales.

2. Sueldo y aguinaldo

Según el Perfil de

Derecho Laboral de Argentina, elaborado por Naciones Unidas, todo trabajador que tenga más de 18 años tiene derecho a recibir una remuneración que no puede ser inferior al salario mínimo establecido. A su vez, ese salario mínimo puede incrementarse mediante convenios empresariales o mediante el contrato de empleo individual. Además cada trabajador tiene derecho a recibir una prima equivalente a un mes de remuneración, llamada aguinaldo. El pago se realiza todos

los años en dos cuotas que se reciben junto a los sueldos de junio y de diciembre.

3. Cobertura social

Según datos de un reciente informe de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) llamado Formalizando la informalidad juvenil: Experiencias innovadoras en América Latina y el Caribe, en Argentina solo el 10% de los jóvenes asalariados informales tiene cobertura de salud. Por eso es importante que los jóvenes sepan que en cualquier empleo que acepten trabajar tienen que tener el derecho a una cobertura de salud, que les da la garantía de cubrir cualquier clase de gastos que le suponga un accidente laboral por ejemplo.

En caso de que sufras una lesión o enfermedad causada por realizar tu trabajo, la empresa debe hacerse cargo del tratamiento médico y de los medicamentos necesarios para tu rehabilitación. Si por esa enfermedad o accidente no podés ir a trabajar, dependiendo



de tu antigüedad tenés derecho a recibir tu salario durante al menos tres meses

4. Aportes jubilatorios

Es importante que los jóvenes conozcan su derecho a tener aportes jubilatorios porque “le da previsibilidad para cuando sean mayores y tengan menos posibilidades de trabajar y de desenvolverse en un empleo. La jubilación va a hacer que el día de mañana, cumpla la edad, tenga donde respaldarse sin tener que exponer su cuerpo y recurrir a trabajos informales”

5. Licencia Paga (Vacaciones)

Según Naciones Unidas, una vez que el trabajador cumple un mínimo de 6 meses en

su lugar de trabajo, tiene derecho a tomarse vacaciones pagadas. Para saber cuántos días le corresponde, el trabajador tiene que tener en cuenta hace cuánto que trabaja en la empresa, es decir su antigüedad allí. Lo importante es que haya prestado servicios, como mínimo, durante la mitad de los días hábiles en el año calendario.

Por ejemplo si trabaja hace menos de 5 años, le corresponderán 14 días corridos. Si tiene entre 5 y 10 años trabajados, podrá pedirse 21 días corridos. A su vez si trabaja desde hace 10 o hasta 20 años le corresponden 28 días corridos, y finalmente si tiene más de 20 años de antigüedad, le tendrán que dar 35 días de descanso.



6. Licencia por Maternidad

Si eres una mujer joven o tienes pareja te interesará saber lo siguiente. Cuando una mujer queda embarazada automáticamente pasa a estar prohibido su trabajo durante los 45 días anteriores al parto y hasta 45 días después del mismo explica la página oficial del gobierno argentino. Pero tiene la opción de pedir que le reduzcan la licencia anterior al parto (aunque no podrá ser menos de 30 días) para disponer de más tiempo de licencia y descanso una vez que nazca el bebé. A su vez no pueden despedir a una mujer durante su embarazo y durante el período de lactancia tiene derecho a tomarse dos pausas de 30 minutos por día para dar de amamantar al bebé.

7. Educación y capacitación

Es importante que los jóvenes sepan que cuentan con el derecho a recibir educación y capacitación dentro de la empresa en la que trabajan. Esto se debe a que es importante que estén siempre calificándose y actualizándose a nivel de conocimientos profesionales, para de este modo acompañar las necesidades del mercado laboral. A su vez Vani considera que es importante que se preocupen por capacitarse no solo dentro de la empresa sino que también por fuera.

8. Representación sindical

Otro derecho que los trabajadores jóvenes tienen que tomar en cuenta, es la posibilidad de tener

representación sindical dentro de la empresa que trabajan. Como trabajadores tienen que poder tener la opción a pedirla, porque permite que los trabajadores puedan negociar contratos colectivos donde establezcan condiciones laborales.

Según la ley 23351, todos los trabajadores tienen derecho a crear y asociarse a los sindicatos que prefieran, o a abandonarlo posteriormente si así lo desean o a no asociarse directamente. A su vez, dentro de los sindicatos pueden recurrir a la negociación colectiva y a los convenios colectivos de trabajo para poder negociar con el o los empleadores aspectos referentes a los salarios y otras condiciones de trabajo.



¡BASTA!

**¡PAREMOS
LA PRECARIZACIÓN
LABORAL**

SOBRE CUANDO HAY RELACIÓN DE DEPENDENCIA LABORAL



En innumerables casos se presenta la duda acerca del carácter de la relación laboral, si se trata de dependencia o autónoma. Al buscar la respuesta en la normativa nos encontramos con el artículo 23 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), que marca una presunción muy fuerte en materia laboral indicando que ***“El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario. Esa presunción operará igualmente aun cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar al contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio”***

Existen casos en donde la relación de dependencia es clara y no da lugar a dudas, como es el clásico trabajador de la industria. También en algunos oficios, en los cuales la ley aclara que no son importantes las horas trabajadas para determinar que exista este tipo de relación laboral, siendo un ejemplo de esta situación el servicio doméstico. Pero en otros casos, aun hoy se siguen

planteando dudas y cuestionamientos, como sucede con nuestra profesión panadera.

Considerando las opciones de “contratación” que hoy nos ofrece el mercado laboral panadero, se nos plantean tres opciones: el trabajador correctamente registrado, representado por una minoría; el trabajador no registrado y el monotributista.

Es frecuente la solicitud del monotributo a los trabajadores de nuestra profesión, pero hay que dejar en claro que esto consiste en una expresión de fraude laboral que se da contra el profesional que factura mes a mes cumpliendo horarios determinados y desarrollando sus actividades en un espacio (cualquier panadería y en diversos horarios) propiedad de un tercero de quien recibe el pago por su trabajo realizado. Por lo tanto trabaja como un empleado más, solo que él o ella facturan y los otros cobran por banco y con recibo de sueldo, por lo que pierde todos los derechos laborales que el estar registrado le brinda.

Ahora bien, a este trabajador ¿la ley lo considera empleado?

Y hablábamos de “la ley” porque lo que digan las partes, o el nombre que se le dé a ese acuerdo, no interesa. Para la ley argentina importan los hechos y algunas variables que, si están presentes, determina que hay relación

de dependencia laboral.

Hay contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que a una persona se la obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración.

La definición de la Ley de Contrato de Trabajo es muy amplia, y exige un correcto análisis para saber cuándo hay relación de dependencia.

Para determinar si hay relación de trabajo, deben considerarse, cuanto mínimo, este cúmulo de variables o indicios y recién ahí se podrá efectuar un diagnóstico completo.



1-¿El trabajador cumple órdenes de la empresa o es autónomo? (comencemos a considerar correctamente al negocio panadero como una empresa)

Si una empresa contrata un oficial, medio oficial o ayudante le pedirá un resultado. Podrá darle directivas sobre que productos elaborar siendo el profesional quien está capacitado para tomar estas decisiones. Lo importante es que no trabaja para sí mismo, sino que otro aprovecha su labor y lo remunera a cambio, con independencia de los resultados (el negocio puede o no dar ganancias).

Recibir órdenes, acatar modalidades de trabajo, se encuadra en el concepto de subordinación jurídica.

2- ¿Hay subordinación técnica?

La misma consiste en la facultad del empleador de organizar las prestaciones, es decir, fijar la forma y modo de trabajo al cual el empleado deberá ajustarse en su cometido.

Que el trabajador pueda llegar a tener conocimientos más amplios que los que requiere la empresa no se considera una causal de independencia.

Los profesionales en general pueden realizar tareas en forma dependiente o en forma autónoma, dependiendo de las circunstancias de cada caso concreto

que clarifiquen el vínculo entre partes. En el caso de los médicos, como para

ejemplificar una profesión que ya tiene un marco legal hace años; se establece que son trabajadores autónomos en la medida que asuman el riesgo económico propio del ejercicio de la actividad, de lo contrario son trabajadores en relación de dependencia y el conocimiento que poseen es precisamente el que justifica su contratación.

3-¿Hay exclusividad?

El contrato de trabajo no implica exclusividad, con la única salvedad del deber de confidencialidad y de no perjudicar a la empresa. En su tiempo libre, el trabajador puede hacer lo que desea, salvo que haya pactado alguna restricción. Por ende, nada impide que un panadero que ejerza para otra empresa no deba ser considerado empleado.

(Continúa en la página siguiente)

4- ¿El trabajador es dependiente o autónomo, es su “propia” empresa?

Este punto es clave. Vamos a explicarlo con un caso extraído de la jurisprudencia. Una vez, condenaron a una cadena de gimnasios a resarcir a una chica que cumplía tareas de instructora y daba clases en las diferentes sucursales de la red. Entendieron que había relación de dependencia porque la chica no era una empresa, facturaba todos los meses y que la empresa le pagaba a los pocos días de que entregaba el recibo. La sentencia de primera instancia reconoció una relación puramente contractual de naturaleza civil, asociada a una locación de servicios.

Pero la Cámara del Trabajo entendió que «sostener que una persona puede con su trabajo ser objeto de una locación de servicios no es sólo dar muestras de un enorme atraso histórico y social sino que también es ‘cosificar’ al ser humano». Los jueces agregaron que «si bien el contrato de locación de servicios no existe más en ningún ámbito del derecho; si alguien intentara utilizarlo estaría desarrollando una conducta inconstitucional, ya que es principio implícito de nuestra Constitución que el trabajo no es una mercancía y que goza de la protección de las leyes entrando ya ahora en el artículo 14 bis», y que la «la suscripción de este tipo de contratos constituye un verdadero acto de fraude en el sentido técnico-jurídico de la figura y, por tanto, son firmados tratando de burlar el orden público laboral»



5-Una de las claves, ¿El trabajador puede hacerse reemplazar?

Si el trabajador no puede hacerse reemplazar, es un claro indicio de que hay relación de dependencia porque a la empresa no le interesa tanto el servicio, la tarea, sino la persona. Esto es un rasgo distintivo de cuando hay relación de dependencia, porque la prestación es personal

Con todos estos argumentos queda claro como y cuando hay relación de dependencia. En nuestra profesión aun hoy se siguen utilizando otros mecanis-

mos, simulados y fraudulentos para la contratación de profesionales panaderos, mecanismos carentes de ética y moral, que solo buscan crear un engaño para maquillar o camuflar la relación laboral.

Consecuente de esta situación es que muchos panaderos no gozan de los derechos que brinda la registración de su labor, como son vacaciones pagas, aguinaldo, licencia por maternidad, por enfermedad, obra social, aportes jubilatorios.

Por lo tanto, concluimos resaltando que el objetivo del Sindicato de Obreros Panaderos Regional La Plata será el cumplimiento de las leyes laborales que se dictaron con mucha antelación a la formación de nuestro sindicato y que resguardan los derechos de cada trabajador. Nuestra profesión debe adecuarse al cambio de paradigma en que está inmersa y generar mejores condiciones de desarrollo laboral y profesional para cada uno de los colegas.

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.

TRABAJO INSALUBRE

LEY 20.744



Según el Art. 37, Ley 24.241 - Gradualismo de la edad, los changarines entran en la categoría de Trabajo Insalubre. Si bien no figuran en nuestro CCT 231/94 es bueno tener presente esta información.

La jornada laboral no puede tener más de 6 horas diarias cuando las condiciones, la forma o la naturaleza del trabajo afectan tu salud.

¿Qué es el trabajo insalubre?

Es el que se desarrolla en lugares donde las condiciones, la modalidad o la naturaleza del trabajo afectan la salud.

¿Quién decide si un trabajo es insalubre?

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Lo hace dictando una resolución de declaración de insalubridad.

¿Puede quedar sin efecto esa declaración de insalubridad?

Sí, cuando desaparecen las causas que la motivaron. Por ejemplo, cuando el empleador hace los cambios necesarios para que el lugar de trabajo tenga las

condiciones necesarias para no perjudicar la salud de los trabajadores.

¿Cuál es la jornada de trabajo si mi trabajo es insalubre?

No puede ser de más de 6 horas diarias y 36 semanales

¿Puedo hacer horas extras si el trabajo es insalubre?

No. Está absolutamente prohibido por ley.

¿Tengo que cobrar menos si mi trabajo es insalubre y mi jornada es de 6 horas en lugar de la jornada común de 8 horas?

No. Tu salario tiene que ser igual al de un trabajador con una jornada de 8 horas.

¿Puedo cobrar alguna compensación económica si hago trabajo insalubre?

No, porque lo que corresponde es mejorar las condiciones de trabajo. No se puede compensar económicamente la insalubridad.

¿Pueden hacer trabajo insalubre las mujeres y los menores de 18 años?

No. Está absolutamente prohibido por ley.

¿Tengo derecho a alguna diferencia en la jubilación si hago un trabajo insalubre?

La relación no es directa porque, según la Justicia, las pautas que rigen la seguridad social son diferentes de las que rigen el contrato de trabajo. Depende de cada actividad en particular.

SINDICATO DE OBREROS PANADEROS REGIONAL LA PLATA



PROVINCIA DE BUENOS AIRES



- 1 - LA PLATA
- 2 - ENSENADA
- 3 - BERISSO
- 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

Protección contra el Despido Arbitrario

Si entendemos por arbitrario a todo acto contrario a lo justo y razonable, el concepto es absolutamente aplicable al despido, conocido como despido arbitrario e injuriante; al que le la ley le otorga la máxima protección.

1. El Despido. Concepto y distinciones

El despido es la declaración (acto jurídico) unilateral de una de las partes, dirigida a la otra y recibida (no aceptada) por ésta, que, tiene por objeto la terminación del contrato[1].

La definición dada, dice expresamente: “de una de las partes”; sin hacer distinciones entre empleador o trabajador, por lo tanto las dos partes tienen facultad para terminar el contrato de trabajo. En dicho concepto quedan comprendidos el despido directo y el despido indirecto, el primero como decisión unilateral del empleador que le pone fin al contrato motivado en el incumplimiento de las obligaciones del trabajador (despido con causa) o bien, haciendo uso de su facultad de organización dando por terminado el contrato sin causa achacable al trabajador (despido sin causa) y el segundo como decisión unilateral del trabajador cuando existe justa causa por incumplimiento de las obligaciones patronales lo que lo habilita para darse por despedido en forma indirecta.

Entonces, el término “despido directo” es sinónimo de disolución del contrato por voluntad unilateral del empleador. De esta manera quedan excluidos de la definición de despido directo, la renuncia, el abandono de trabajo, la disolución por mutuo acuerdo y el cese por vencimiento del plazo en el caso de los contratos a plazo fijo.

Mientras que, se llama “despido indirecto” a la disolución del contrato por parte del trabajador fundada en justa causa que estriba en una actitud del empleador que provocó la denuncia del dependiente[2].

Por lo tanto la ley ha protegido al trabajador

contra un despido injustificado por el empleador y también ha previsto la situación del trabajador que se coloca en situación de despido por un hecho imputable a la voluntad unilateral del empleador. Esta situación del trabajador que se retira por su voluntad, pero por culpa del empleador, es la que se ha denominado despido indirecto.

2. Protección contra el despido injustificado

a) Protección constitucional

Const. Nac. , Artículo 14 bis. – El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

Por lo tanto, la Constitución contiene dos cláusulas que enfocan la ruptura de la relación de empleo: por un lado habla de “protección contra el despido arbitrario” y, por otro, de “estabilidad del empleado público”.

La primera fórmula se ha de entender referida al empleo privado. Con ese desdoblamiento, si empleo privado y empleo público han merecido cada uno su previsión, ha de interpretarse también que las dos fórmulas no significan lo mismo ni tienen el mismo alcance: al despido arbitrario (en el empleo privado) hay que protegerlo en favor del trabajador que lo sufre; al empleo público hay

que garantizarle la estabilidad[3].

La tesis que sostiene Bidart Campos[4], a la que adherimos y hemos desarrollado en este trabajo aportando nuestro criterio, distingue tres tipos de despido:

El despido con causa justificada, que no es indemnizable: es el que corresponde al art. 242 de la LCT

El despido arbitrario, que sí lo es: al respecto dice Bidart Campos que se debe tener presente que cuando “el constituyente de 1957 califica al despido protegido con el adjetivo “arbitrario”, hay que dar por cierto que ha usado el concepto tradicional de arbitrariedad que desde siempre acuñó la doctrina y la jurisprudencia”. Entre nosotros hemos llamado a este supuesto: “despido abusivo” pero con el mismo sentido que le diera Bidart Campos. Entonces es este, el despido arbitrario, abusivo, irregular, injurioso el que goza de la máxima protección constitucional.

El despido que, sin revestir carácter de arbitrario, carece de causa, y que también merece indemnización: es el que corresponde al art. 245 de la LCT Al respecto aclara el constitucionalista que “Parecería, a primera vista, que si el art. 14 bis impone la protección contra el despido arbitrario, deja desguarnecido al que, sin serlo, carece de causa. No es así. Lo que ocurre es que, a nuestro criterio, una cosa es el despido que por su arbitrariedad resulta agravante o injurioso para el empleado, y otra parcialmente distinta es el despido incausado, porque no ofende.

Nos queda la impresión de que el despido sin causa también debe indemnizarse, pero que no sería constitucional igualarlo al arbitrario y dispensarle la misma protección legal”. Precisamente –y contestamos con lo que sigue al jurista- dicha indemnización es la prevista por la LCT se trata de una indemnización tarifada que tiene en cuenta la antigüedad del trabajador, es una reparación por la extinción del contrato de trabajo dispuesta por el empleador en forma regular, no arbitraria, no ofensiva, en la que no existe causa ni motivo achacable al trabajador en el cumplimiento de sus obligaciones.

b) Estabilidad Laboral

La protección del despido en su conjunto es consecuencia del concepto de estabilidad en el empleo como “principio dominador[5]” del



contrato de trabajo.

El contrato de trabajo es celebrado normalmente por tiempo indeterminado y ésta es la forma de contrato querida por la ley (art. 90 LCT).

La indeterminación del plazo inspira la nota de permanencia en el tiempo del contrato de trabajo y tiene como fin posibilitar al trabajador una prolongada incorporación al ámbito de la empresa con cierta estabilidad, a los efectos de dar seguridad al trabajador, puesto que su remuneración configura, en la generalidad de los casos, su único medio de sostén para sí y su familia. Por otro lado una vinculación laboral prolongada crea un escenario de mayor compromiso entre las partes y la consolidación de los intereses comunes.

La doctrina distingue:

1) La estabilidad relativa o simple durabilidad: subsistencia normal o indefinida de un contrato de trabajo. En este caso la garantía para el trabajador se limita a su derecho para ser indemnizado en el supuesto de despido injustificado o de autodespido (despido indirecto) justificado[6].

2) La estabilidad absoluta o perdurabilidad: la posesión vitalicia, hasta jubilación o retiro, de cargo o función laboral. Este supuesto consolida el nexo del trabajador con la empresa, por cuanto sólo puede ser dado de baja con justificada causa[7].

En el régimen laboral argentino, una de las notas típicas del contrato de trabajo por tiempo indeterminado consiste en la posibilidad de su resolución unilateral ad nutum, esto es, cada

una de las partes que lo celebraron tienen la facultad de ponerle fin, en cualquier momento, sin necesidad de indicar la causa de su determinación. Ello sin perjuicio de las consecuencias legales que acarrea la extinción[8]. Por lo tanto la estabilidad es relativa.

Entonces y con el propósito de atenuar los inconvenientes que puede ocasionar la ruptura; la legislación ha introducido la obligación de indemnizar al trabajador despedido (art. 245 LCT) y la obligación del preaviso (art. 231 y ss. LCT); por consiguiente, la parte que quiere rescindir el contrato tiene que notificar su propósito con cierto período de antelación. Esta obligación, como es obvio, no afecta la facultad de receso ad nutum, sino que constituye simplemente una modalidad inherente al ejercicio de esa facultad.

La estabilidad tiene por efecto anular esa facultad de receso por parte del empleador. La verdadera estabilidad, enseñaba Deveali[9] consiste pues en el derecho que se reconoce al trabajador de continuar en su empleo, hasta cuando quiere y puede hacerlo.

El derecho a la estabilidad del trabajador se extingue cuando resulta imposible la continuación de la relación laboral; lo que acontece sea en el caso de cesación de la empresa por la cual ha sido contratado, como en el supuesto de una incapacidad sobreviniente en el trabajador. Esta incapacidad puede ser el resultado de una enfermedad que reduzca la capacidad laboral, o puede ser una consecuencia natural de la vejez.

Los trabajadores en el ámbito privado no gozan de la estabilidad propia de los empleados públicos. Sin embargo, la facultad discrecional del empleador para dar por terminado el contrato, aparece morigerada en la legislación laboral mediante la protección contra el despido injustificado y por consiguiente el pago de la indemnización por antigüedad. En virtud de ello nos referimos a una estabilidad relativa.

Ahora bien, como con acierto señalara hace más de medio siglo, Mario Deveali, la estabilidad que se garantiza en ese caso es más o menos efectiva, según el criterio que se adopte en el cálculo de la indemnización debida al trabajador despedido sin justa causa, y según el número y naturaleza de las causales

que pueden justificar el despido.

En este sentido observa que: cuando el monto de la indemnización coincide con el importe real de los daños y perjuicios ocasionados por el despido injustificado la estabilidad que se asegura al empleado coincide prácticamente con la verdadera estabilidad. En cambio, cuando el monto de la indemnización está fijado en forma abstracta por la ley o el convenio colectivo, y especialmente cuando se tiene en cuenta, más que el daño futuro, la antigüedad del empleado en la empresa, la indemnización deja de tener relación alguna con los daños y perjuicios ocasionados por el despido, para convertirse en un acto de previsión, que sólo en forma indirecta actúa como atenuación de la facultad discrecional del empleador.

La justa apreciación del comentario de aquel maestro, nos permite advertir que la estabilidad aunque en el caso relativa, merece –aun en estos días- alguna revisión legislativa respecto del modo de cálculo de la indemnización por despido sin causa. De hecho, existen actualmente en el seno del Congreso de la Nación diversos proyectos de ley sobre la modificación del artículo 245 de la LCT. En los fundamentos de los proyectos legislativos se ha señalado contundentemente la imperiosa necesidad de reformar el sistema tarifado en concepto de indemnización de despido sin justa causa.

3. Principio de Continuidad, Estabilidad y Despido

El contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o sea, que la relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto sino que dura en el tiempo. La relación laboral no es efímera sino que presupone una vinculación que se prolonga.

Este carácter de permanencia y durabilidad del principio de continuidad establecido en favor del trabajador, es la razón de lo que se ha llamado “estabilidad laboral”.

Coinciden los autores que inestabilidad es sinónimo de inseguridad. De la Cueva[10] recuerda la afirmación de Bismarck de que al trabajador le importa su presente y su futuro para afirmar que el derecho del trabajo no se conforma con el presente del trabajador y procura asegurar su porvenir. Todo lo que tienda hacia la conservación de la fuente de

trabajo, al darle seguridad al trabajador no sólo constituye un beneficio para él, en cuanto le trasmite una sensación de tranquilidad, sino que redundará en beneficio de la propia empresa y a través de ella, de la sociedad, en la medida en que contribuye a aumentar el rendimiento y a mejorar el clima social de las relaciones entre las partes.

El contrato de trabajo es, por así decirlo, un negocio jurídico de una extrema vitalidad, de una gran dureza y resistencia en su duración. El principio general de derecho contractual de conservación del negocio, para que éste surta todos sus efectos queridos por las partes y queridos por el ordenamiento jurídico, juega en el contrato de trabajo con especial intensidad[11].

La principal expresión del principio de continuidad es la resistencia a que el empleador pueda interrumpir el contrato por su sola voluntad. La tendencia predominante es que el contrato de trabajo dure mientras se conserve el trabajo porque cada vez es más firme y extendida la convicción de que la relación de trabajo sólo debe poderse disolver válidamente cuando exista algún motivo justificado[12].

En la mecánica de la relación individual del trabajo, el despido constituye una anomalía jurídica por cuanto atentaría contra el principio de la estabilidad en el empleo, principio que es clave en el derecho individual del trabajo, toda vez que la tendencia natural de la actividad profesional es precisamente su continuidad y permanencia en el tiempo hasta los límites de la propia capacidad profesional[13].

Para proteger contra el despido injustificado —y desalentarlo en el empleador— existen una serie de medidas que Martin Catharino[14] llama “limitaciones laborales impropias” porque no niegan el derecho a despedir, si bien lo dificultan. Menciona las siguientes:

Obligación de preaviso. Consiste en la obligación de comunicar con una cierta anticipación el propósito de poner fin al contrato. Frecuentemente se complementa con la obligación de conceder ciertas facilidades” para que durante ese término, el trabajador obtenga nueva ocupación. Y generalmente se traduce en el pago de la retribución correspondiente al período de preaviso, por lo que, en los hechos, lo que era una comunicación anticipada se ha convertido en



una indemnización monetaria.

Indemnización por despido. Se trata de una compensación en dinero, calculada en forma tarifaria, en función de la antigüedad de cada trabajador. Por eso, en ciertos países, se ha llamado indemnización por antigüedad. Su carácter tarifario conduce a que se establezcan limitaciones de carácter general en cuanto a su monto. Solamente se pierde cuando el despido se ha originado en justa causa. En la mayoría de las legislaciones la justa causa debe provenir del comportamiento del trabajador.

Daños y perjuicios por despido “abusivo”. Es una aplicación de los principios generales de la responsabilidad civil que se suele ejercitar en aquellos casos en que resulta particularmente chocante o arbitrario el despido. Supone la prueba de la especial injusticia del despido, así como de los daños y perjuicios provocados en el caso concreto.

Puede acumularse al anterior aun cuando en el momento de la liquidación de los daños, debe disminuirse lo que se haya percibido en virtud de la indemnización por despido. La eficacia de estas medidas restrictivas dependerá fundamentalmente de su onerosidad; cuanto más gravosas sean las sanciones menos despidos injustificados habrá. Si las indemnizaciones son pequeñas, no funcionan como sistema restrictivo.

Si son elevadas, -destaca Catharino- operan efectivamente como estímulo negativo. Se trata, pues, de una limitación elástica en la que actúan frenos económicos y no jurídicos. La verdadera protección se obtiene cuando se reconoce el derecho a la estabilidad, lo que significa que el empleador no tiene derecho a despedir sino cuando hay causa justificada.

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





¿CÓMO SE CALCULA UNA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN CAUSA JUSTIFICADA?

La Indemnización por despido sin causa justa fijada por la Legislación Argentina es igual a un mes de sueldo por cada año de servicios o fracción mayor de tres meses. Se calcula en base a la mayor remuneración mensual, normal y habitual devengada por el trabajador correspondiente al último año o tiempo de servicios si fuere menor.

La Indemnización por despido sin causa, injustificada o también llamada por antigüedad es una de las indemnizaciones más conocidas en el Derecho Laboral Argentino. Está prevista en el Artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo y es una consecuencia del principio de estabilidad impropia en el empleo que rige en nuestro país. O sea, se permite se permite la desvinculación de un empleado sin justificar ningún tipo de causa pero, como consecuencia, el empleador debe abonar una suma de dinero a calcular según los parámetros fijados de antemano por la ley. Se aclara que, esta indemnización, también corresponde cuando el empleador es despedido en base a una causa que, según valoración judicial, carezca de justificación suficiente para extinguir el contrato por culpa del trabajador.

¿Cómo se calcula?

La Indemnización será igual a 1 (UN) mes de sueldo bruto por cada año de

servicio o fracción mayor de 3 (TRES) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si este fuera menor.

¿Qué significa mejor?

Significa la de mayor cuantía, con la condición de que a la vez sea normal, mensual y habitual incluyendo las horas extras y remuneraciones marginales o “en negro”. Vale aclarar que, cuando el salario se compone de elementos fijos y variables devengados con habitualidad (como podrían ser propinas o comisiones), también debe tomarse el mayor resultado no admitiéndose un promedio de las mismas (Criterio de fallo plenario de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, autos Brandi c/Lotería Nacional año 2000).

¿Qué significa normal?

Quiere decir que debe adoptarse un

“criterio de normalidad”, se refiere al monto del rubro, evitándose así montos desmesurados.

¿Qué significa mensual?

Esto es que se deben computar solo conceptos que se devenguen o liquiden mensualmente. A este respecto, en la Provincia de Buenos Aires, se entiende que el aguinaldo es un concepto que se devenga mensualmente por lo que debe integrar el cálculo (Doctrina Legal S.C.B.A., fallo Hellman Raúl Alberto c/ Rigolleau S.A. entre otros).

¿Qué significa habitual?

Hace referencia a la periodicidad de los conceptos, en este caso deberá estarse a criterio judicial. Una pauta a seguir podría ser que el rubro se hubiere devengado al menos en la mitad de los meses que correspondan al período en consignación para calcular la indemnización.

¿Deben incluirse los conceptos denominados “no remunerativos” por Convenio Colectivo?

Sí, los rubros calificados por un determinado Convenio Colectivo como “no remuneratorios” que cumplan con los requisitos explicados anteriormente deben tomarse en cuenta para determinar el valor del salario que se utiliza para calcular la indemnización por despido sin causa.

¿Deben tenerse en cuenta los premios, gratificaciones, bonus o bonos anuales?

En la Provincia de Buenos Aires deben ser incorporados ya que se entiende que, si bien los mismos no tienen periodicidad de pago mensual, sí devengan mensualmente a lo largo de la relación de trabajo.

¿Cuál es el piso mínimo de la base



de cálculo?

1 (UN) mes de sueldo sin ningún límite. Es decir, la indemnización por antigüedad nunca podrá ser inferior a un mes de la mejor remuneración normal, mensual y habitual sin ningún tope.

La base de cálculo, ¿tiene límite?

Si. La base de cálculo (la mejor remuneración normal, mensual y habitual) no podrá exceder el equivalente a TRES (3) veces el importe mensual que resulte del promedio de la totalidad de remuneraciones previstas para el convenio colectivo aplicable a la actividad. Esto es lo que se conoce como “tope” y le pone un límite a la base de cálculo.

¿Qué otros rubros deben integrar la liquidación final por despido sin causa?

* **PREAVISO:** Si no ha mediado preaviso corresponde el pago de la indemnización sustitutiva del mismo, que es equivalente a 15 días de remuneración según sea que se encuentre en período de prueba, a 1 mes de remuneración si posee menos de 5 años de antigüedad o 2 meses de remuneración si la antigüedad es mayor.

(Continúa en la página siguiente)

*** S.A.C. SOBRE PREAVISO:**

Aguinaldo proporcional correspondiente a los días de preaviso omitido.

*** INTEGRACIÓN DEL MES DE**

DESPIDO: Si el despido no ha coincidido con el último día del mes, corresponde el pago de una suma igual a los salarios por los días faltantes hasta el último día del mes en que se produjera el despido.

*** S.A.C. SOBRE INTEGRACIÓN**

DEL MES DE DESPIDO: Aguinaldo proporcional correspondiente a los días de integración del mes de despido correspondientes por ley.

*** DÍAS TRABAJADOS:**

Remuneraciones por los días efectivamente laborados en el mes de despido.

*** S.A.C. PROPORCIONAL POR**

EXTINCIÓN: El trabajador tendrá derecho a percibir la parte del aguinaldo o S.A.C. que se establecerá como la doceava parte de las remuneraciones devengadas en la fracción del semestre trabajado hasta el momento de dejar el servicio.

*** VACACIONES:** Ante la extinción del contrato de trabajo el empleado se convierte en acreedor de una indemnización por vacaciones no gozadas equivalente al salario correspondiente al período de descanso proporcional a la fracción del año trabajada.

*** S.A.C. SOBRE VACACIONES:**

Aguinaldo proporcional correspondiente a los días de vacaciones adeudadas por la extinción del contrato.

¿Cuál es el plazo para el pago de la indemnización por despido sin causa?

Ya sea para el pago de

remuneraciones debidas o para el pago de indemnizaciones derivadas de la finalización del contrato de trabajo el plazo que tiene el empleador para abonarlas es el mismo: 4 días hábiles para el trabajador mensualizado o quincenal y 3 días hábiles para el trabajador que cobra semanalmente.

¿Qué pasa si el empleador paga la liquidación final en forma incorrecta y el trabajador firma el recibo sin ningún tipo de reservas? ¿Pueden reclamarse diferencias?

Si el pago es incorrecto o insuficiente, por imperio de la Ley de Contrato de Trabajo Argentina vigente, será automáticamente considerado como entrega a cuenta del total adeudado - aunque se reciba sin reservas- y quedará habilitada al trabajador la acción para reclamar el pago de la diferencia que correspondiere por todo el tiempo de prescripción (2 años desde que el pago de cada rubro fue exigible)

* Este reclamo de diferencias en la liquidación podrá efectuarse siempre y cuando no se haya suscripto por parte del trabajador un convenio o acuerdo homologado por el Ministerio de Trabajo o autoridad judicial.

ANTIGÜEDAD MÍNIMA

Para acceder a esta indemnización el trabajador deberá contar con una antigüedad mínima en el empleo mayor a tres meses (Art. 92 bis y 245 LCT y fallo plenario "sadowy" C.N.A.T.) o sea, tres meses y un día

* En caso de reingreso para un mismo empleador, debe ser computado el tiempo de servicio anterior.

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**





DESPIDO POR PELEA EN EL TRABAJO

En caso de que el trabajador despedido no haya dado inicio a la pelea, sino solamente haya intentado resguardarse, defenderse o rebatir la agresión de un tercero, no existen argumentos para despedirlo con causa. Si el trabajador intencionalmente da inicio a la riña, el despido estaría -en principio- justificado, no correspondiendo indemnizar al empleado de modo alguno.

La pelea o riña como causa de despido

En primer término debe destacarse, que la pelea en el ámbito laboral por sí sola, si bien implica violación de los deberes de comportamiento del trabajador, no pueden esgrimirse como causa objetiva justificativa de un despido.

Ahora bien, si la expulsión del empleado igualmente se produce sin evaluar la situación concreta del evento, ni tener en cuenta la actitud y los antecedentes de los involucrados, así como las consecuencias que el acaecimiento del hecho produjo en el ámbito de labor, el despido así dispuesto se torna injustificado, produciendo las consecuencias indemnizatorias previstas por el régimen legal.

Para evitar errores, siempre deberá indagarse el grado de participación del empleado en el conflicto.

Trabajador que no dio inicio a la pelea.

En caso de que el trabajador despedido no haya dado inicio a la riña o pelea, sino que solamente ha intentado resguardarse, defenderse o rebatir la agresión de un tercero, no existen argumentos para despedirlo con causa, ya que se limitó a ejercer su derecho de legítima defensa, salvo en supuestos de reacciones totalmente desmedidas y desproporcionadas.

Trabajador que dio inicio a la pelea

Distinto es el caso del trabajador que intencionalmente da inicio a la riña. En este supuesto, y a nuestro criterio, el despido estaría- en principio- justificado, no correspondiendo indemnizar al empleado en modo alguno.

Aplicación a casos de agresión y/o violencia verbal

No debemos olvidar que, todo lo dicho, se aplica tanto a la agresión física como verbal (por ejemplo, insultos graves, etc.).



DESPIDO POR ABANDONO DE TRABAJO

SEGÚN LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO ARGENTINA, PARA QUE SE CONFIGURE LA SITUACIÓN DE ABANDONO DE TRABAJO EN LOS TÉRMINOS DE SU ARTÍCULO 244, EL TRABAJADOR AUSENTE, DEBE HABER SIDO PREVIAMENTE INTIMADO A RETOMAR TAREAS POR UN PLAZO QUE HABITUALMENTE ES DE 48 HORAS, Y EL MISMO, NO RESPONDER A LA INTIMACIÓN, NI PRESENTARSE A TRABAJAR.



cumplir con su principal obligación de desplegar tareas, incurre en un severo incumplimiento que no permite seguir adelante con la relación laboral, autorizando al empresario a disolver el contrato de trabajo por causal de abandono, sin pago de indemnización alguna.

¿Qué es el abandono de trabajo?

En primer término, debemos destacar, que teniendo en cuenta que el contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí, una de las básicas obligaciones del trabajador en una relación laboral es ir a trabajar, traduciéndose esto, en realizar actos, ejecutar obras o prestar

servicios a favor de otra persona que tiene la facultad de dirigirlo mediante una remuneración. Sentado ello, podemos decir entonces, que abandonar el trabajo sería- en una primera aproximación al tema-, dejar de cumplir con la básica obligación de presentarse a trabajar que tiene el empleado. Consecuentemente, si el trabajador no concurre a prestar servicios o se pone a disposición del empleador a fin de

¿Es necesaria una intimación previa antes de extinguir el contrato por abandono?

La legislación Argentina, como medio de protección al operario a fines de evitar abusos o fraudes por la parte empleadora, ha previsto un requisito que debe cumplirse previo a disolver el contrato en base a la causal de abandono. Así, la ley que regula el contrato laboral en nuestro país (Ley

20.744), en su artículo 244 obliga al empleador a intimar fehacientemente (usualmente con carta documento) al trabajador para que en un plazo acorde a las modalidades del trabajo- habitualmente es de 48 horas- se presente a prestar, retomar tareas, bajo apercibimiento de extinguir el contrato con causa de abandono, si no lo hiciere.

Por lo tanto, el mecanismo es el siguiente: ante el hecho objetivo de la ausencia previo a desvincular al empleado, debe cursarse una intimación fehaciente a su domicilio y aguardar el plazo otorgado, si no hay respuesta por parte del empleado, debe procederse a su expulsión de la nómina de la empresa por incurrir en abandono de trabajo, la cual, se encontraría completamente justificada.

Requisito subjetivo. Voluntad de abandono

Asimismo, no debemos perder de vista, que la doctrina y jurisprudencia nacional, han agregado otro requisito, para que pueda ser procedente la rescisión por abandono y que debe acumularse a lo anteriormente expuesto. Se trata de una exigencia de tipo subjetiva, referida



a la voluntad que tiene el trabajador de abandonar la relación.

En este sentido la actitud del empleado, debe evidenciar un total desinterés por mantener vigente el contrato y cumplir con sus obligaciones, por ejemplo, guardando silencio ante la intimación a presentarse a trabajar, caso contrario, por ejemplo, si el operario contesta a la intimación cursado por el empleador, explicando los motivos de su ausencia-aunque estos resulten injustificados-, se pone a la luz su falta de intención de abandono, por lo que no podría finalizarse el vínculo por causa de abandono.

A mayor abundamiento, agregamos, que atento a lo dispuesto por la propia legislación Argentina (Artículo 10 Ley de Contrato de Trabajo), en caso de duda acerca de la

vigencia del contrato, las situaciones deben resolverse a favor de la continuidad o subsistencia de la contratación laboral. Conforme lo explicado, si el contrato se extingue por causal de abandono- previo incumplimiento de los recaudos legales correspondientes- no corresponde otorgar al trabajador indemnización alguna, más allá de abonarse la liquidación final como si hubiere renunciado. En cambio, si al empleado se lo desvinculó por abandono, pero sin respetar las exigencias de la ley o la voluntad por él demostrada de permanecer en la empresa, la causal de abandono no prospera y se transforma en un despido sin causa, devengando la indemnización legalmente prevista para este evento.



DESPIDO POR USO DE TELEFONO CELULAR

Si no se trata de tareas riesgosas o peligrosas, a esta altura de la evolución tecnológica y todo lo que ello trajo aparejado a las comunicaciones interpersonales, el uso de telefonía móvil, incluidas las redes sociales, y acceso a internet, siempre que no sea excesivo, debe considerarse como un derecho del trabajador.

Uso del teléfono celular como causa de Despido

El tema en análisis, se refiere a determinar si la utilización con fines personales por parte del trabajador de teléfonos celulares, teléfonos inteligentes u otros aparatos

electrónicos que hagan sus veces, constituye una falta del tal entidad que habilite a despedir al trabajador con causa suficiente que no permita el cobro de indemnización alguna.

Es corriente, ver a simple vista a empleados de distintos rubros concentrados en su celular, enviando mensajes privados, navegando por internet o deleitándose con alguna de las casi infinitas aplicaciones o funciones que hoy día ofrecen estos aparatos que denominamos teléfonos, pero que lejos están de serle fiel a la etimología que la palabra supone (tele: lejos y fono: sonido), ya que la función de la comunicación por voz, pasó a ser

solo una mas de sus tantas funcionalidades.

El tema desde la óptica del Derecho Laboral

El quid de la cuestión a nuestro criterio radica en corroborar si por hacer uso del aparato, el empleado deja de observar sus básicas obligaciones, dedicando una parte considerable de la jornada en beneficio propio y/o en temas que nada tienen que ver con las funciones para las que fue contratado; y esta situación, se torna más delicada aun, cuando nos situamos en ambientes laborales donde puede verse comprometido el bienestar psicofísico del trabajador, la seguridad de terceros y/o de los bienes de la empresa.

Parece difícil admitir, que un conductor profesional pueda hacer uso del teléfono mientras conduce, o que personal que maneja elementos o herramientas peligrosas como calderas, sierras, cortadoras, prensas, hornos industriales, manejo de materiales incandescentes, entre muchos otros ejemplos que pueden presentarse; en estos casos, puede decirse, que está ínsito en la propia tarea, la incompatibilidad del uso del teléfono con el desarrollo de la misma, y salvo caso excepcionales de emergencias (accidentes, catástrofes, etc.), el uso del aparato por parte del personal, constituiría un incumplimiento grave que viola los mínimos estándares y deberes de conducta que deben observarse durante el desarrollo del contrato de trabajo, por la proyección gravemente dañosa de dicho accionar.

Ahora bien, para los casos en que no se trate de tareas riesgosas o peligrosas para sí o para terceros,

entendemos que a esta altura de la evolución tecnológica y todo lo que ello trajo aparejado a las comunicaciones interpersonales, el uso del celular, incluidas las redes sociales, whatsapp, emails, chats y acceso a internet, debe considerarse como un derecho esencial del trabajador, por lo que estaría permitido, siempre que no se lleve a cabo en una forma excesiva y/o abusiva, manifestando una falta total de contracción a las tareas para las que el dependiente ha sido contratado.

Justificación del Despido por parte del Empleador

A este respecto, y para analizar si el despido efectuado por el empleador por tal motivo, puede considerarse válido, y con justa causa, debemos indagar entre otras cuestiones, si en la empresa existe un reglamento interno que fije una política o normas a seguir para el uso del teléfono celular, si el trabajador ha sido notificado del reglamento empresario, si el empleado ha sido advertido de su conducta abusiva, si hubo sanciones anteriores.

También se debe tener en cuenta cual es su antigüedad en el puesto, cual es su función dentro de la empresa, si hubo abandono total o parcial de las tareas y cual fue el tiempo dentro de la jornada laboral que fue utilizado en provecho propio; no dejando señalar, que cuando se trata de un despido directo dispuesto por el empleador, es éste, el que carga con el peso de acreditar cada una de las causas que invoca, por lo que sino logra probarlas, el despido producido debe considerarse injustificado, dando lugar al devengamiento de la indemnización correspondiente a favor del operario.



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





TRABAJO EN NEGRO



LA LEGISLACIÓN LABORAL ARGENTINA, PREVÉ QUE TODO CONTRATO DE TRABAJO DEBE REGISTRARSE EN UN LIBRO ESPECIAL E INFORMAR EL ALTA Y DEMÁS CIRCUNSTANCIAS DE LA RELACIÓN LABORAL A LA A.F.I.P; PARA EL CASO DE FALTA DE REGISTRACIÓN DEL EMPLEADO O REGISTRACIÓN INCORRECTA, LA LEY, PREVÉ MULTAS A IMPONER AL EMPLEADOR Y EN BENEFICIO DEL TRABAJADOR.

Marco regulatorio.

La legislación laboral Argentina, prevé que todo contrato de trabajo debe registrarse en un libro especial, registrado, rubricado, en las mismas condiciones que se exigen para los libros principales de comercio(Art. 52 de la Ley de Contrato de Trabajo Art.7 de la Ley Nacional de Empleo 24.013).

En este libro deberá consignarse

- **Individualización íntegra y actualizada del empleador,**
- **Nombre del trabajador.**
- **Estado civil,**
- **Fecha de ingreso y egreso,**
- **Remuneraciones asignadas y percibidas,**
- **Individualización de personas que generen derecho a la percepción de asignaciones familiares,**
- **Demás datos que permitan una exacta evaluación de las obligaciones a su cargo.**

Estos datos, deberán coincidir, a su vez, con los volcados en los recibos de sueldo y demás documentación

laboral.

Además, la falta de exhibición del libro ante requerimiento en una inspección administrativa o en un juicio laboral, será considerada como presunción de certeza de las afirmaciones del trabajador que debían constar en dichos asientos. Asimismo, el empleador deberá registrar el contrato laboral ante la AFIP, de donde se deriva la registración en la ANSES, la afiliación a la obra social correspondiente y se le asigne un número de C.U.I.L (Código Único de Identificación Laboral).

Para el caso de falta de registración del empleado o registración incorrecta o insuficiente, la mencionada Ley Nacional de Empleo 24.013, prevé multas a imponer al empleador y en beneficio del trabajador.

Multa por relación totalmente en “negro” o no registrada (art.9 ley 24.013).

(Continúa en la página siguiente)



EN TU
TRABAJO
EXIGÍ ESTAR
EN BLANCO



Presidencia de la Nación



El empleador que no registre una relación laboral, abonará al trabajador afectado, una indemnización equivalente a una cuarta parte de las remuneraciones devengadas desde el comienzo de la vinculación.

En ningún caso esta indemnización podrá ser inferior a tres veces el importe mensual del salario.

Multa por consignar una fecha de ingreso posterior a la real (art.9 ley 24.013)

El empleador que consignare en la documentación laboral una fecha de ingreso posterior a la real, abonará al trabajador afectado una indemnización equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas desde la fecha de ingreso hasta la fecha falsamente consignada.

Multa por consignar salario menor al verdaderamente percibido (art. 10 ley 24.013)

El empleador que consignare en la documentación laboral una remuneración menor que la percibida por el trabajador, abonará a éste una indemnización equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas y no registradas, desde la fecha en que comenzó a consignarse indebidamente el monto de la remuneración.

Trabajador despedido dentro de los 2 años de haber intimado a registrar correctamente

Según lo dispuesto por el artículo 11 de la ley 24.013, para que procedan las multas a su favor por registración deficiente, el trabajador, deberá intimar en forma fehaciente (Telegrama Laboral) a su

empleador para que el plazo de 30 días corridos proceda a la inscripción del contrato de trabajo, establezca la fecha real de ingreso o el verdadero monto de las remuneraciones.

Si una vez intimado el empleador, este despidiese sin causa justificada al trabajador dentro de los 2 años desde que se le hubiere cursado la intimación a registrar mencionada, el trabajador despedido, tendrá derecho a percibir el doble de las indemnizaciones que le hubieren correspondido como consecuencia del despido (Antigüedad, Preaviso e integración del mes).

Aplicación del incremento previsto por la ley 25.323

Por otra parte, debe resaltarse que las multas explicadas en los apartados anteriores, proceden siempre y cuando se haya intimado al empleador a registrar

correctamente la relación laboral, mientras estaba vigente el contrato de trabajo. En cambio, una vez operada la ruptura de la relación de trabajo, no podría intimarse a la regularización del contrato en los términos de la ley 24.013 y por lo tanto, las multas no serían aplicables.

En estos casos, donde existió falta de registración o registro defectuoso y la relación laboral ya se encuentra extinguida, se toma de aplicación el artículo 1 de la ley 25.323 indica que deberá incrementarse al doble la indemnización por antigüedad del Artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo.

RESUMEN MULTAS POR FALTA REGISTRO DEBIDO (LEYES 24.013 Y 25.323)

Relación totalmente en negro:

Cuarta parte de las remuneraciones devengadas desde el comienzo de

(Continúa en la página siguiente)





la vinculación (nunca podrá ser inferior a tres veces el importe mensual del salario).

Figura fecha de ingreso posterior a la real : Cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas desde la fecha de ingreso real hasta la fecha falsamente consignada.

Figura salario menor al abonado: Cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas y no registradas, desde la fecha en que comenzó a consignarse indebidamente el monto de la remuneración.

Despido sin causa justa dentro de los 2 años de haberse intimado a registrar: Doble de las indemnizaciones que le hubieren correspondido como consecuencia del despido (Antigüedad, Preaviso e Integración del mes).

Empleador no intimado a

registrar durante vigencia relación laboral: Doble indemnización por despido sin causa.

Multa por falta de entrega de certificado de trabajo

Otro ítem a tener en cuenta en los vínculos “en negro”, es la falta de entrega de certificado de trabajo.

Está claro, que en los contratos no registrados o registrados de manera deficiente , el empleador no entregara en debida forma fehaciente a su entrega por el plazo de 2 días hábiles, la multa legal equivalente a 3 veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si este fuere menor.

Diferencias salariales derivadas de registración incorrecta

Con el objetivo de evadir el pago de impuestos y/o cargas previsionales, abonar salarios menores y/o disminuir costos en general, un fraude común perpetrado por algunos empleadores, consiste en registrar al trabajador en forma incorrecta, falseando la propia actividad desplegada por la empresa para incorporar al operario a un Convenio Colectivo pero con una categoría inferior o declarando un menor tiempo como prestación de servicios (jornada, jornada parcial, etc.) entre muchos otros artilugios desplegados por los empleadores para burlar las normas laborales, fiscales y previsionales).

Este tipo de conducta, además de generar un incumplimiento patronal de tal gravedad que permita un despido incorrecto y de habilitar la posibilidad de aplicación de las multas descriptas en los puntos anteriores según corresponda, hace pasible a la empleadora de un reclamo por diferencia salariales entre la remuneración efectivamente abonada y la que por la ley y acuerdo colectivo hayan correspondido al operario en los últimos 2 años de la relación laboral (plazo de prescripción).

Indemnización por pérdida del derecho a percibir el subsidio

por desempleo

Si el trabajador no está registrado, no contará con aportes en el sistema de la seguridad social derivados de la relación laboral extinguida, ni podrá el empleador, emitir los certificados necesarios para que el trabajador logre la obtención del subsidio por desempleo ante el organismo pertinente (ANSES) por lo que el pedido de subsidio, le será denegado.

Como consecuencia de esta imposibilidad del trabajador para tramitar favorablemente el subsidio, debido a la culpa exclusiva del empleador, el empleado podría reclamar el daño patrimonial sufrido cuantificado en el importe que dejó de percibir por el subsidio, con más el daño moral que la no percepción y situación de desamparo legal que le causo.

Si bien la jurisprudencia se encuentra dividida en cuanto a la procedencia de estos reclamos, muchos juzgados nacionales y tribunales provinciales los han aceptado. En ese sentido, se destaca que la Suprema Corte de la Pcia. De Bs. As., ha resuelto que el reclamo de indemnización por subsidio no percibido, es procedente.



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 efectuarán 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 Nº 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.

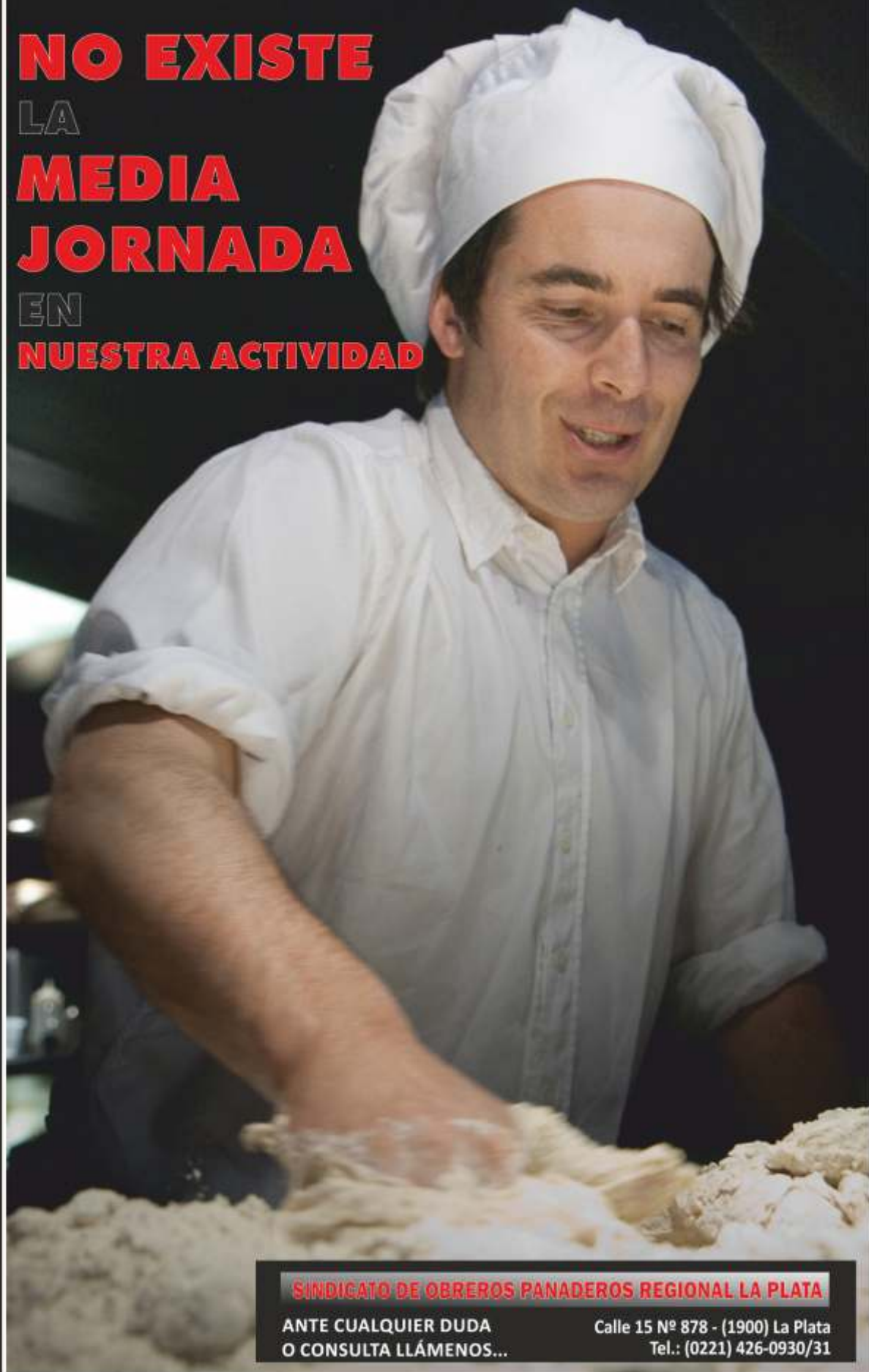
serán los que correspondan a un trabajador, de tiempo completo de la categoría en que se desempeña el trabajador.

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 COMUNÍQUESE 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 Nº 878 - (1900) La Plata
Tel.: (0221) 426-0930/31



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.





**OBRA SOCIAL
PERSONAL DE PANADERÍAS**
R-NOS 11390-8

**Línea de Atención
Gratuita
0800-999-3861**

Emergencias Médicas
(Las 24 Horas)
0810-666-0911
(Paramedic)

Boedo 168 (1206) C.A.B.A.
Fax: (54) (11) 4866-1800



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).



Revista

EL GREMIO PANADERO

**17 AÑOS INFORMANDO
A LOS PANADEROS**

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

SI UN TRABAJADOR DE NUESTRO GREMIO NO ESTÁ REGISTRADO, O EL REGISTRO ES DEFICIENTE, NUESTRO SINDICATO LO ASESORARÁ

LA 1ª ENTREVISTA: Entrevista con uno de nuestros abogados a los efectos de evaluar su caso y/o evacuar sus inquietudes. Resultará fundamental el relato y la escucha atenta del asesor letrado para buscar la solución más adecuada a su caso.

INTERCAMBIO TELEGRÁFICO: De resultar necesario se inicia el intercambio telegráfico. Se redactarán los telegramas Ley 23.789 a través del cual se hará efectivo el inicio del reclamo laboral por parte del trabajador.

CONCILIACIÓN LABORAL: Finalizado el intercambio telegráfico se puede optar por dar intervención al Ministerio de Trabajo a los efectos de intentar una conciliación, o directamente se puede iniciar su demanda ante los Tribunales del Trabajo.

DEMANDA JUDICIAL: En caso de no haberse arribado a una conciliación, el profesional letrado inicia la demanda ante los Tribunales del Trabajo, procurando llegar a una solución de su caso en la forma más eficaz y efectiva.

**JUNTO A LOS
TRABAJADORES !!!**

SINDICATO DE OBREROS PANADEROS REGIONAL LA PLATA

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



LOS 10 PUNTOS QUE TODO EMPLEADO DEBE SABER

- 1. Aunque seas trabajador por honorarios o te paguen de distintas formas, ERES TRABAJADOR.**
- 2. Tienes derecho a recibir un aguinaldo anual.**
- 3. Tienes derecho al disfrute y pago de vacaciones junto con prima vacacional.**
- 4. Aunque no exista contrato de trabajo existe la relación laboral.**
- 5. Debes guardar tus documentos laborales en casa.**
- 6. Es nula la renuncia de tus derechos aunque se hayan firmado en un acuerdo.**
- 7. Tienes derecho al Seguro Social.**
- 8. La jornada de trabajo no debe exceder de 48 horas semanales en jornada diurna; de 45 horas en jornada mixta y de 42 horas en jornada nocturna.**
- 9. Tienes derecho a un día de descanso semanal.**
- 10. No se te puede descontar ninguna cantidad del salario. No puede haber “multas”.**



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



Informe de la Capital del Primer Estado Argentino

Por Miguel Ángel Rodríguez
www.sindicatopanaderos.com.ar

La Plata, 10 de octubre de 2018.

Intensas reuniones. 62 organizaciones, C.G.T., Mutual, Federación de Mutuales y Cooperativas, Pastoral Social, distintos Movimientos Sociales, C.T.A., Educación, Ministerios, Trabajo, Delegaciones y Secretarías.

Claramente la emergencia social nuevamente convoca a las distintas organizaciones necesarias en la vida social de los ciudadanos argentinos. Como es de conocimiento público, y del bolsillo de los trabajadores argentinos, la devaluación ante la moneda más fuerte del mundo hizo retroceder nuestros salarios en lo que va solamente del año 2018 más de un 50% en dólares.

Nuestro peso, en unas pocas semanas, devaluó en más de un 40% y solo en los últimos días un 20%. Correspondiente hasta septiembre de 2018, la devaluación del peso argentino fue de un 100,2% seguido en el ranking por solo por Turquía (73,9%).

En comparación con los demás países de la región, Argentina cayó considerablemente a partir de fines del 2015. Mientras que en ese momento ocupaba el primer escalafón del salario mínimo en dólares (u\$s589), dos años y medio después retrocedió al séptimo escalafón (u\$s263), así el Salario Mínimo local se redujo en más de un 50% en dólares.

Acorde a lo investigado Argentina también se consolida como el país en crisis con la tasa de interés más alta del mundo tras la reciente suba al 60% por parte del Banco Central, le siguen Venezuela (20,8%), Turquía (17,8%) y México (7,8%) que también entran también en este ranking.

El abultado déficit de la cuenta corriente, las crecientes necesidades de la toma de deuda pública en dólares y el fracaso de las políticas de metas de inflación que derivó en la necesidad de instalar una tasa de interés de referencia por las nubes, son los desencadenantes de la actual coyuntura de devaluación, recesión y pérdida de los ingresos reales de los asalariados.



Sr. Miguel Ángel Rodríguez
Sec. Adjunto Sindicato Panaderos
Regional La Plata

ANALISIS FINAL

El único elemento que impide una mayor inflación es la caída en las ventas generalizada que se ve en todos los rubros. La contracara de esto es un retroceso en la producción, lo que impacta directo sobre el empleo.

Es alarmante la merma de la industria en general. La tasa de desempleo estaría pasando los dos dígitos. Así, no se trata si el dólar está alto o muy alto, en verdad se trata de la vida económica de la población: de los compañeros que observamos día a día como nos empobrecemos en condiciones materiales y cómo cada vez nuestro trabajo rinde menos. Estando al asecho más que nunca la precariedad laboral desatada de la competencia de mano de obra extranjera, entre otros flagelos que ya vivimos cotidianamente.

Siguiendo con la estadística, y de cara a las políticas neoliberales acordadas internacionalmente con el F.M.I. (la receta de reducir cargos públicos y bajar el poder adquisitivo de los trabajadores - tanto privados como estatales-, ante y para el otorgamiento de distintos créditos internacionales hacia nuestro país) sumado a la inoperancia del gobierno de turno, una vez más los trabajadores pagamos las consecuencias de las malas administraciones de turno elegidas. Estas pegando directamente en las industrias en general, observando una catarata de empresas cerradas con masivos despidos, siendo lo más cercano al escenario dos mil uno.

Ante todo lo expuesto aquí es que distintas organizaciones, federaciones y entidades nos auto convocamos en pos de colaborar con el mejoramiento de la situación actual pues nuestros pares así lo esperan.

Fuimos elegidos como los representantes auténticos y llevaremos nuestros reclamos donde correspondan.

EL DELEGADO DEL GREMIO PANADERO

ES LA CELULA BASICA DE LA ORGANIZACION DE LA CLASE TRABAJADORA. ES DONDE COMIENZA Y TERMINA LA ESTRUCTURA GREMIAL, ES EL ESLABON ORGANIZATIVO MAS ESTRECHAMENTE LIGADO A LAS BASES

*** ¿QUÉ FUNCIONES DEBE REALIZAR EN EL LUGAR DE TRABAJO?**

- Promover la formación y organización de los compañeros. También es importante que afilie a nuevos compañeros para fortalecer nuestro gremio.

*** ¿CÓMO SE LOGRA ESTO?**

- Estando en contacto permanente con ellos, informándolos, escuchando sus problemas y propuestas facilitando su participación en las tareas a realizar. Lo mas efectivo es lograr un grupo que trabaje en apoyo del delegado.

*** ¿QUÉ FUNCIONES CUMPLE EN NUESTRA ESTRUCTURA GREMIAL?**

- Cumple una doble función:
a) Representa a los compañeros de trabajo ante la patronal.
b) Es el vinculo permanente entre nuestra organización sindical y los trabajadores.

*** EL DELEGADO PANADERO NO ES:**

+ Un simple intermediario entre el afiliado y los dirigentes del gremio.
+ Un alcahuete de la conducción de

turno.

+ Solo el representante de los compañeros ante la patronal, aislado del gremio.

*** ¿QUE CUALIDADES DEBE TENER?**

- Un buen delegado debe ser solidario, responsable, representativo y democrático, por que él refleja el tipo de sindicato que logramos construir.

*** ¿CUALES SON SUS FUNCIONES EN EL LUGAR DE TRABAJO?**

- Debe canalizar los reclamos laborales, atender las necesidades de tipo social, promover la formación y organización de los compañeros.

*** PARA UN MEJOR DESEMPEÑO DEL DELEGADO ANTE LOS CONFLICTOS ES IMPORTANTE:**

1- Estar informado de la situación general de la panificadora: si hay documentación en el establecimiento, constatar quienes son los verdaderos propietarios, si alquilan o tienen otras sucursales, si realizan los aportes.

2- Determinar si cada problema es justo, mas allá de que sea legal o ilegal.

3- Planificar los puntos a tratar en las entrevistas con la patronal y el rol de cada

uno de los compañeros que asistan, para no dejarse llevar por los rodeos de aquella.

4- Redactar en forma breve y precisa el reclamo, expresando cuales son los hechos y la solución requerida de la empresa.

5- Hacer un reclamo de cada cuestión ya que si se solicitan varios puntos en un único pedido la empresa pretenderá negociar, entregando algunos puntos a cambio.

6- Hacer todos los reclamos escritos por duplicado, guardando la copia que certifique que ha sido recibida por el patrón, para evitar que este falsee los

hechos y para informar a los compañeros.

7- Concurrir a las entrevistas acompañados por otros delegados o compañeros por que así es mas fácil contrarrestar los intentos de confundir de la patronal. Además queda por demás claro que este método avala su gestión y asegura un análisis mas completo de la entrevista .

8- Archivar todas las notas presentadas a la empresa, para tenerlas como antecedentes en caso de que intervenga el gremio o que halla que sumarlos como prueba ante el ministerio de trabajo.





Según la legislación Argentina, ante el supuesto de la falta de presentación del trabajador en su lugar de trabajo durante uno o varios días sin justificar y previo cumplimiento de ciertos requisitos, puede configurarse un caso de extinción del contrato laboral por abandono de trabajo, una situación de “abandono-renuncia” o, un caso de despido con causa.

¿Qué es una ausencia injustificada?

Hablamos de ausencia injustificada, ante el supuesto de la falta de presentación del trabajador en la empresa o lugar de trabajo a efectos de desempeñar sus tareas habituales y sin un motivo justificante o no, en caso de existir un pretendido motivo justificante, el mismo, carezca de relevancia jurídica para impedir sanciones u otras consecuencias legales disvaliosas para el operario.

En esta orientación, se destaca que la situación de ausencia sin justificación del trabajador en la empresa, puede

desencadenar distintas consecuencias jurídicas, según el caso particular que se trate.

Así, en principio, ante uno o varios días de ausencia sin justificar y previo cumplimiento de ciertos trámites y requisitos, podría configurarse un caso de extinción del contrato laboral por abandono de trabajo, una situación de “abandono-renuncia” o un caso de despido con causa.

Abandono de trabajo

Como se explicó oportunamente, la situación de abandono de trabajo se configura cuando el trabajador ausente, previamente intimado a retomar tareas, no responde a la intimación en plazo ni se presenta a trabajar, y luego es considerado en situación de despido por causa de abandono de trabajo.

Abandono-Renuncia

El llamado “abandono-renuncia”, se da cuando la relación laboral ha quedado

extinguida por voluntad concurrente de las partes, si ello resultase del comportamiento de las mismas, que traduzca inequívocamente el abandono de la relación, en otras palabras, cuando ambas partes deciden abandonar, no continuar y dar por extinguida la relación laboral y ello surge o se deduce de sus actitudes y forma de proceder, en estos casos, se ha determinado judicialmente en varias oportunidades, que a partir de los 4 meses seguidos de ausencias injustificadas sin que exista algún intercambio de telegramas o carta documento, se entiende que el vínculo fue finalizado por voluntad inequívoca de las partes o por “abandono-renuncia”.

Despido con causa por ausencias injustificadas

Conforme lo prevé la ley Argentina, una de las partes podrá extinguir el contrato de trabajo, en caso de inobservancia por parte de la otra, de

las obligaciones resultantes del mismo que configuren “injuria” y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación. La legislación Nacional, también dispone, que la valoración de la gravedad de la falta, deberá ser hecha por los jueces, teniendo en consideración, el contexto laboral, las modalidades y circunstancias personales de cada caso. Debe ponerse de relieve, que una de las principales obligaciones del trabajador es la de “ir a trabajar” por lo que su incumplimiento injustificado, constituye sin dudas, un grave incumplimiento de las obligaciones y deberes de conducta a cargo del empleado.

Antecedentes disciplinarios

En este sentido, si el trabajador cometió una falta anterior y fue debidamente sancionada, esta puede utilizarse como antecedente disciplinario que justifique el despido. Debe aclararse, que no toda falta

(Continúa en la página siguiente)



anterior puede invocarse como antecedente, ya que se ha entendido, que solo pueden citarse como faltas anteriores las cometidas dentro del año anterior al hecho final que provoco el despido.

Como contrapartida, la ausencia de sanciones disciplinarias, permite que una única falta o ausencia justificante del despido, sea examinada con criterio restrictivo.

Aquí, debe aclararse, que sin perjuicio que pueden tenerse en cuenta las faltas anteriores, en todos los caso, igualmente debe existir una falta presente “actual”, que sumada a la anterior, puede convalidar el despido, de lo contrario, no existiría contemporaneidad entre la conducta desobediente del trabajador y la sanción.

Proporcionalidad

La proporcionalidad se refiere, a que la falta cometida debe guardar armonía con la sanción aplicada. Así, si un hecho imputado al trabajador, pudo haber sido castigado con una

sanción menor, el despido sería injustificado, procediendo la indemnización correspondiente.

Gravedad a la injuria

La conducta que justifique el despido, debe ser importante, dotada de un alto grado de seriedad. El régimen legal de contrato de trabajo en la Argentina, se apoya en el principio de la buena fe, colaboración y solidaridad de las partes, estableciendo además, que en caso de duda, las situaciones deben resolverse en favor de la continuidad o subsistencia del contrato. Por consecuencia, el hecho reprochado al trabajador, debe ser una entidad o gravedad suficiente que no permita la prosecución de la relación, sancionando la falta por otros medios como serían apercibimientos o suspensiones sin goce de salarios.

Deber de asistencia regular

En lo específico del tema que nos convoca en este artículo, debe





resaltarse, que la ley de contrato de trabajo establece en su artículo 84, el deber del trabajador de prestar el servicio con “puntualidad, asistencia regular y dedicación adecuada a las características de su empleo”, lo que también ser tenido en cuenta al momento de resolver un despido motivado en las ausencias injustificadas del operario.

Simple Ausencia injustificada por Un día

En principio, puede entenderse que una simple ausencia injustificada, se trata de una falta leve que no permitiría la ruptura de la relación por parte de la patronal, sin pago de la indemnización de rigor.

Sin perjuicio de ello, existen casos donde una simple ausencia por un día - por el daño que le originó al empleador- si puede configurar una injuria grave justificante de despido,

como por ejemplo, podría ser el caso de un empleado jerárquico que debía concurrir un día en particular a la empresa para suscribir en su representación un importante contrato comercial y se ausenta en forma injustificada.

Ausencias reiteradas

Si las ausencias injustificadas se reiteran a lo largo de varias semanas o meses, la situación cambia. En este supuesto como primer medida debe advertírsele al operario que su conducta es ilícita y aplicarle sanciones, prestando atención a respetar los recaudos legales para la aplicación de las mismas. Si el trabajador hace caso omiso a las advertencias y sanciones, continuando con su actitud desaprensiva, ante la última ausencia injustificada

(Continúa en la página siguiente)

producida, debe la patronal intimarlo a justificar inasistencias, bajo apercibimiento de despido con causa; en caso de falta de justificación de las ausencias o justificación insuficiente, sería-en principio- válido y proporcionando, el posible despido disciplinario adoptado por empleador.

¿Cómo se justifica una ausencia por enfermedad o accidente no vinculados con el trabajo?

La ley de contrato de trabajo Argentina, dispone que el trabajador –salvo casos de fuerza mayor- deberá dar aviso de toda enfermedad o accidente inculparable y del lugar en que se encuentra, en el transcurso de la primera jornada de trabajo a la que se ve imposibilitado de concurrir.

Asimismo, la ley también establece, que mientras el trabajador no comunique sobre su situación de enfermedad o accidente, perderá el derecho de percibir la remuneración correspondiente, salvo que la afección, resulte luego debidamente acreditada.

Por tanto, en el supuesto de otorgar aviso formal al empleador (se recomienda Telegrama Laboral), en principio se cumple con la ley, quedando en cabeza de la patronal, ejercer su facultad de control corroborando la enfermedad o dolencia a través del médico de la empresa; entendiéndose que se dio aviso formal y el empleador no constató la patología, corresponde concluir que la afección oportunamente denunciada fue real y calificar a la ausencia como “justificada”.

Sin perjuicio de lo expuesto, destacamos que elementales principios de buena fe y solidaridad en

la ejecución del contrato laboral, indicarían la conveniencia de presentar siempre certificaciones médicas e independientemente de que se haya dado o no aviso previo de enfermedad al empleador y de que se haya ejercido o no la facultad de control por parte de la empresa a través de su servicio de medicina laboral, por supuesto, esto siempre y cuando la entidad de la dolencia, enfermedad o accidente, así lo amerite; además, no debemos dejar de resaltar que en la práctica cotidiana, el “aviso formal” por telegrama o nota firmada raramente se produce, ya que el trabajador generalmente avisa por teléfono, whatsapp, chat o email de su impedimento y luego lleva a la empresa los respectivos certificados que acreditan la legalidad de su concurrencia.

Con respecto a los requisitos de los certificados, tradicionalmente, la doctrina y jurisprudencia ha entendido, que los certificados exhibidos por el trabajador, para tener validez a fines de justificar sus faltas, deben cumplir con ciertos recaudos a saber:

Datos personales
Diagnostico
Días de reposo
Fecha y lugar de atención del paciente
Firma y sello del médico y/o profesional interviniente.





4 de agosto
día del
Trabajador Panadero



LUCIO CHÁVEZ, SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO DE OBREROS PANADEROS DE LA MATANZA

Lucio Chávez tiene hoy 76 años y es el Secretario General del Sindicato de Panaderos de La Matanza, amablemente se prestó a un pequeño reportaje

¿Hace cuantos años que forma parte de esta institución?

Toda una vida, desde el año 1968, recorrí todos los puestos (protesorero, Sec. De Organización, Sec. Adjunto... hasta ser elegido Secretario General en noviembre del 2017

¿Qué enseñanzas le dejó trabajar con Rubens Castro?

Castro para nosotros fue un maestro y el mejor compañero, el me enseñó cómo trabajar, que tenemos que conocer a la gente, tratarlos de la mejor manera y convencerlos de que tienen que reclamar por sus derechos. Creo que estoy haciéndolo de la mejor forma.

¿Cuál es el principal reclamo de los trabajadores en La Matanza?

Se sienten explotados y con la crisis peor, hay reclamos por hacer tres o cuatro tareas (tarea diversificada), diferencia en el pago de sueldos, trabajadores que le pagan media jornada cuando no existe, etc.

En un principio hablamos con el industrial para enfrentar la situación, caso contrario lo inspeccionamos y por último lo solucionamos utilizando la autoridad de aplicación que es el Ministerio de Trabajo, allí hacemos valer nuestro Convenio Colectivo de Trabajo 231/94.

¿Qué relación tiene con Miguel A. Rodríguez?

Miguel Rodríguez padre es un

gran compañero y tiene muchísimo conocimiento y Miguel Hijo tiene mucha jerarquía, es una excelente persona que además tiene el empuje de la juventud.

¿Qué opina de la conducción de Abel Frutos?

Es lo mejor que nos pudo pasar, se hizo de cargo de una federación nacional hecha pedazos y creó una federación provincial para salvarla. Es un hombre muy trabajador, con su conducción el gremio avanza constantemente. Los panaderos no podemos dejar de reconocer lo hecho en Tanti, Mar de Ajó, Pilar... es una muy buena persona.



¿Sabías que?

La palabra 'compañero' proviene del latín y significa:

'Aquel con el que se comparte pan'



 pan
cada día

MB
TECNOLOGÍA INFORMÁTICA

PROMOCIÓN VÁLIDA PARA SOCIOS DE LA MUTUAL
PANADEROS REGIONAL LA PLATA

PC ESCRITORIO TABLETS
MONITORES NOTEBOOKS
IMPRESORAS INSUMOS

30%
EN
SERVICIO
TECNICO

CALLE 8 #506 ESQUINA 42
TEL: 221 422 2121 / 427 2806
WHATSAPP: 15 669 2826

HORARIO DE ATENCION
LUN A VIE 8:00 A 13:00 Y 16:00 A 19:00
SABADOS 9:00 A 12:30

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

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>El Faro</p> <ul style="list-style-type: none">* Facturas* Servicios* Confituras* Galletas* Pan <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><i>Mucho Gusto</i></p> <p>C 520 e/9 y 10 - LA PLATA Tel.: 588-5417 / 15-463-7552</p>	<p>Panadería y Confitería</p>  <p>La Colonial</p> <p>76 e/11 y 12 LA PLATA Tel.: 452-1288</p>
<p>DELIVERY COMIDAS CONFITERIA PANADERIA</p>  <p>SANTA ROSA</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>LA SOÑADA</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>VOLCAN</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
BALEBAUM 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 Gustavo Imas

7 N° 2292 - La Plata

PANIFICADORA
Coaz



**Garay 713
ENSENADA**

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
MIS NIETAS
de Julio. C. Luzzi



**SAN MARTÍN 749
ESQ. CHILE (ENSENADA)**



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 & PASTELERÍA

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

T MOSS

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 Daniel Bravo

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



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

Panadería

MAIA



531 N° 170 - TOLOSA

PANADERÍA SUIZA



Tel.: 461-4801
165 N° 280
BERISSO



Panadería Confitaría

Maateo

Montevideo 1977
BERISSO
Tel.: 461-7309

Panadería y Confitería



Zulma

Desde 1953

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 Confitería</p> <h2>"La María"</h2>  <p>CENTURION Y BELGRANO Tel.: 02241-481676 / 475565</p> <h2>RANCHOS</h2>	<p>Panadería y Confitería</p> <h2>ALFARO</h2>  <p>14 e/ 37 Y 38 LA PLATA</p>	

**GALLETITAS
TIPO MARINERAS**

“GAGIOTTI”

SOLAMENTE



CALIDAD

**02227-421777
Ayacucho 335 LOBOS**

Panificadora

“San Carlos”

Confitería

Elaboración Propia



*Suipacha y Goyena - LOBOS
Tel.: 02227-421123*

CONFITERIA Y PANADERIA



Los Girasoles

**Buenos Aires 131 - LOBOS
Tel.: (02227) 431756**



AriesMoscoloni

PANADERÍA Y CONFITERÍA

*Salgado 169 - LOBOS
Tel.: (02227) 421097*

PANADERÍA y CONFITERÍA

EL

TRIGAL

de JUAN GUELACHE

JUNIN 420 - LOBOS

Panadería

“La Estrella”

de Julio Lujan Alvarez



H. Yrigoyen 484 - LOBOS

PANADERÍA Y CONFITERÍA



La Imperial La Plaza

DE ATILIO H. ARGHINDEGUI

**MASTROPIETRO y 239 VILLANUEVA y LAS HERAS
LOBOS LOBOS**

Tel.: 02227-432915

**Panadería
La Cuadrita**

de Darío Carabajal

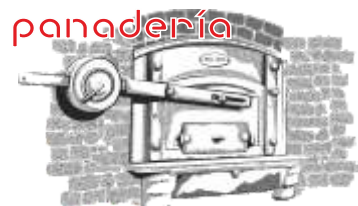
**H. Yrigoyen 824
Local 2 - LOBOS
02227-15-560739**

Panadería

Miramar

Tel.: 02241-475412

Luis Giles y Ganduglia
RANCHOS



LAS DELICIAS

**Tel: 0221-456-0183
143 Y 54
LA PLATA**

<p>Panadería y Confitería</p>  <p>de Luis Gayoso</p> <p>Echeverría 388 DOLORES Tel.: 02245-447819</p>	<p>PANADERIA</p>  <p>Del Pueblo</p> <p>Rivadavia 239 - DOLORES Tel.: 442420</p>	<p>Panadería y Confitería</p> <p>San Vicente de Cristian Boschetti</p>  <p>7 y 603 e/609 y 610 La Plata</p>
<p>Confitería Panadería Sandwichería Bombonería Eventos</p>  <p>QUILOTE Rico 42 DOLORES</p>	<p>Panadería y Confitería</p>  <p>de Carlos Vitalone Tel.: 02245-443923 Rico 260 - DOLORES</p>	<p>Panadería y Confitería</p> <p>Angelo de Nancy M. Boschetti</p>  <p>7 y 629 - La Plata</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>La Estación Panadería</p> <p>Suc. de Enrique Díaz</p> <p>Buenos Aires 1301 DOLORES</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>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</p> <p>Sargento Cabral 443</p> <p>LEZAMA</p>

PANADERIA
IMPERIAL
I y II
Pan Postres y Facturas



I Av. San Martín 295
II Alem 371

San Miguel del Monte.
Tel.: (02226) 483-950

Panadería
Remolino



Ruta 3 1442 - Km. 110
S. M. del MONTE

Panadería y Confitería




La Victoria
de Pedro Soubelet

Prof. Laura Giagnacovo 707
S. M. del MONTE

PANADERÍA Y CONFITERÍA

La Nueva
San Miguel



FÉLIX DE AZARA 759
S. M. DEL MONTE
TEL.: 02271-420333

CONFITERIA Y PANADERIA

EL SOL



Prof. Laura Giagnacovo 578
S. M. del MONTE
Tel.: (02271) 443108 / 407450

Panadería y Confitería

LA NUEVA

Medialunas y palmeritas de manteca, postres, pastas, sandwiches de miga, tartas y empanadas, servicio de lunch.



4 esq. 17 - PILA
Tel.: 02241-15-589057



Tel.: 02221-491132
Miguel Apecechea el/ 4 y 5
MAGDALENA
ATALAYA

PANADERÍA Y CONFITERÍA

Primavera



ROTISERÍA
SANDWICHERÍA

Av. San Martín 691
GRAL. BELGRANO
02243-453836

Confitería



La Real
Panadería

- * Servicio de Lunch
- * Fábrica de Sandwich
- * Masas
- * Tortas
- * Bombonería

Av. San Martín 825
Gral. BELGRANO
Tel.: 02243-453033

Panadería

Avenida
de Gustavo. G. Farran



España 697
Gral. BELGRANO
Tel.: 02241-580495

Panadería y Confitería

"Espiga de Oro"
de Oscar Barrionuevo



Guido 226
Gral. Belgrano

<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</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 Manjares</i></p>  <p><i>Panadería y Confitería</i></p> <p>02241-464828 Bolívar 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</p> <p>Av. Escribano y Río Negro 502 CHASCOMÚS</p>	<p>Panadería y Confitería</p>  <p>LA MODERNA</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</p> <p>Libres de Sur esq. Caseros CHASCOMÚS</p>



“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 \$ 3.750.-**
- **SUBSIDIO por Casamiento \$ 3.750.-**
- **SUBSIDIO por Fallecimiento \$ 12.500.-**
- **SERVICIO FUNERARIO**
- **SERVICIO DE RECREACIÓN:** Camping UPCN

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

Miguel A. Rodríguez
CONDUCCIÓN



*defendiendo los derechos de
los trabajadores panaderos*

