

SINDICATO DE OBREROS PANADEROS de SAN ISIDRO y VICENTE LÓPEZ

BOLETIN INFORMATIVO AÑO 2014



TRES DE FEBRERO 356 / C. P. 1642 - SAN ISIDRO
Tel.: 4743-2290

FILIAL F.A.U.P.P.A.
PERSONERÍA GREMIAL N° 1292



SINDICATO DE OBREROS PANADEROS
de SAN ISIDRO y VICENTE LÓPEZ

Nómina de Autoridades de Comisión Directiva

SECRETARIO GENERAL *(a cargo)*
Luciano Eberle

SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN
Juan Antonio Berges

SECRETARIO DE ACTAS
Jorge Altamirano

SECRETARIO GREMIAL
Antonio Navarro

TESORERO
Sixto Acevedo

PROTESORERO
Liliana Barroso

VOCALES TITULARES
Antonio Luis Godoy
Marcelo Díaz
Fidel García
Juan José Silveira
Omar Peralta
Natalia Bravo

VOCALES SUPLENTES
César Basualdo
Mabel Torres
Javier Mansilla
Zulma Durán
Luciana Martínez
Alejandra Martínez

Sumario

Editorial.....	4
Memoria y Balance.....	6
Agasajo a los compañeros.....	8
4 de Agosto.....	11
Los mártires de Chigago.....	12
Situación en Vicente López.....	16
Qué hacer ante un despido.....	18
Trabajadores a tiempo parcial.....	20
Derechos del trabajador.....	22
Colonia 24 de Agosto.....	24
Cómo leer un recibo de sueldo.....	26
Trabajo infantil.....	27
Escala Salarial.....	28
Hotel 7 de Marzo.....	30
Resolución AFIP N° 2927.....	33
Trabajo en blanco.....	34
Feriatos 2015.....	38
Convenio Colectivo 231/04.....	40
Ley Bonaerense 13.006.....	46



Luciano Eberle
Secretario General

SINDICATO DE OBREROS PANADEROS de SAN ISIDRO y VICENTE LÓPEZ



ADHERIDO A



ADHERIDO A



TRES DE FEBRERO 356
Cód. Postal 1642
SAN ISIDRO - Buenos Aires
ARGENTINA
Tel.: (011) 4743-2290

ditorial

La dinámica de la Sociedad humana tiene una velocidad vertiginosa, cada paso que damos en la evolución y por ende en las conquistas sociales, nos llama necesariamente a cumplimentar el paso siguiente. Así el crecimiento dialéctico de lo político y lo social le permitió al hombre pasar de la sociedad feudal a la sociedad burguesa, tiempos fueron aquellos en donde los hasta ayer socios revolucionarios de los trabajadores, se transformaron en patrones y se pusieron en la vereda de enfrente del proletariado. La burguesía ya desde el poder político impidió la formación y organización de los trabajadores (Ley Le Chapellier en la Francia de 1791). Así y todo los trabajadores, dado el crecimiento abrupto de la sociedad burguesa, se fueron organizando en pequeñas organizaciones, a los efectos de luchar fundamentalmente por una paga justa. En nuestro país, las luchas se hicieron sentir recién en los inicios de la industrialización, también las guerras populares comandadas por los caudillos provinciales se podrían sumar al enfrentamiento permanente del pueblo contra los sectores poderosos de la tierra.

Los trabajadores, pese a todos los impedimentos legales, comenzaron a organizarse lentamente de acuerdo a su capacidad y a su ideología, la primera organización que se registra en nuestro país es la Sociedad Tipográfica -allá por los años 1857- pero no le va en la saga la organización de los panaderos que, en el año 1881, conforman la "Unión de Obreros Panaderos" y así sucesivamente van apareciendo distintas organizaciones como las de los Tapiceros o la de los Cocheros. El crecimiento permanente de estas Uniones o Sindicatos originaron distintas Federaciones que respondían -cada una de ellas- a distintos pensamientos políticos, la eclosión dolorosa de esta lucha se manifiesta en la represión en los Talleres Vasena en Enero de 1919 y, años después, en los dolorosos fusilamientos de los trabajadores rurales en la Patagonia quienes reclamaban por trato digno, libertad sindical y justicia social.

En 1945 y los años posteriores la vida sindical cobra un significado especial con la aparición política del General Perón, el que propiciará o intentará la construcción de una sociedad más justa, con mejor distribución de la riqueza y, desde el Estado, incentivará el crecimiento de las Organizaciones Sindicales. Se sumaran a sus objetivos los trabajadores organizados generando el modelo actual Sindical que es uno de los más modernos del mundo y que mejor representa los intereses de los trabajadores. Desde ese entonces los trabajadores luchamos para mejorar la Educación, la Salud Pública y las condiciones de vida de los trabajadores, construyendo una patria interconectada, con caminos, con vías de comunicación, con aeropuertos, etc. porque entendemos a la patria como un todo, es decir, pensamos en una Argentina moderna.

El Sindicalismo acompañó siempre políticas sociales porque sabía que con ellas se intentaba construir un futuro mejor para los sectores populares. Después vinieron años de dolor y de persecución, de dolorosos presagios, de desapariciones forzosas, pero el mundo Sindical siguió, como pudo, su lucha por los intereses de los trabajadores.

Cuando volvió la democracia nos encontró unidos y fortificados en la lucha. Entendimos entonces que nuevas expectativas tenían los trabajadores, ya no solo nos teníamos que comprometer por un salario digno, sino que también había que luchar para cumplimentar nuevas expectativas, como la vivienda y la salud la que nosotros comenzamos a administrar desde nuestras organizaciones. También tuvimos que pensar en el descanso y en las vacaciones porque el mundo del trabajo cambiaba asimismo como las expectativas de los trabajadores. Tuvimos que pensar en la capacitación de nuestros compañeros, las transformaciones así nos lo exigía, como además apoyarlos en la educación de sus hijos.

Por ello esta revista, esta comunicación ordenada y sistemática a nuestros compañeros. A través de este medio intentamos estar en cada hogar de los compañeros panaderos de San Isidro y Vicente López, ser consulta para la atención de la obra social, pero también darle a los compañeros un instrumento para exigir el cumplimiento de sus derechos.

Estamos todos trabajando para la construcción de una vida mejor. El Sindicato (S.O.P.S.I. y V.L.), como así también la Federación Provincial y la Federación Nacional, estamos todos enlazados y unidos en la permanente lucha por la Justicia Social, mejor calidad de vida para nuestros compañeros y el engrandecimiento de la Patria.



Luciano Eberle
Secretario General

ASAMBLEA MEMORIA y BALANCE 2013



verificando el cumplimiento de nuestro Convenio Colectivo de Trabajo 231/94 como así también de las normas de Seguridad e Higiene dentro del ámbito laboral.

- Continuamos con la fiscalización de establecimientos verificando el real cumplimiento de los empleadores con sus obligaciones sindicales.

- Reafirmamos a los empleadores la necesidad de que entiendan que **EN NUESTRA ACTIVIDAD NO EXISTE LA MEDIA JORNADA.**

- Gracias a una eficiente tarea de las diversas secretarías que componen esta Comisión Directiva

6 El día 25 de abril realizamos una Asamblea para informar a nuestros compañeros sobre la tarea realizada durante el año 2013.

En nuestra filial y con los compañeros presentes informamos que:

- Continuamos luchando por la justa distribución de la riqueza, reclamo auténtico del movimiento obrero y de sus auténticos representantes.

- Continuamos en la tarea de construir un modelo sindical único, que nos permita atender a nuestros afiliados en los inherente a salud, turismo y en cada

contingencia a las que pueda estar sometido el trabajador panadero. Los continuamos defendiendo y asesorando siempre dentro del marco legal.

- Continuamos exigiendo y



pudimos realizar las tareas mencionadas así como una reforma edilicia muy importante mejorando techos, pintura, baños, paredes, etc. para que nuestros compañeros tengan un lugar digno en el cual puedan sentirse acompañados y representados.

- Continuamos con los servicios de Farmacia Sindical, apoyo escolar y le sumamos la contratación de Consultorios Odontológicos y Oculista.

- Tesorería: cerramos el balance con superávit gracias a la inteligente utilización de los recursos.

- Turismo Social: continuamos ofreciendo nuestros servicios en Tanti, provincia de Córdoba y en Mar de Ajó, provincia de Buenos Aires.





AGASAJANDO A NUESTROS COMPAÑEROS

Nuestro Sindicato de Obreros Panaderos de San Isidro y Vicente López realizamos el Sábado 13 de setiembre una fiesta para agasajar a nuestros compañeros

8



El evento lo realizamos en un club situado en la calle Domingo Faustino Sarmiento de Olivos y asistieron compañeros y familias de diversos establecimientos de la zona quienes participaron una noche cálida, divertida y con diversos premios.

En la fiesta estuvo presente la comisión directiva del sindicato y como invitados especiales el Sr. Miguel A. Rodríguez (Secr. General del Sind. La Plata), Miguel

A. Rodríguez hijo (Secr. Adjunto del Sind. La Plata) y los señores Marcos Melo e hijo (de la misma filial). El Sr. Rodríguez fue elogiado con un mate como símbolo de agradecimiento luego de dar un breve discurso invitado por nuestro Secretario General Luciano Ebele. En dicho discurso nuestro compañero de La Plata recordó y menciono con gratitud el compañero Aníbal Altamirano *"...compañero que en el año 1997 ayudo para conseguir lo que realmente los trabajadores nos habíamos ganado por derecho, que era la obra social. Este hombre es fue un gran compañero, un luchador que nos dejo dentro de nuestra Federación a lo largo y a lo ancho del país, la unidad nacional. Lamentablemente nos ha dejado un hombre que ha luchado por la unión de la familia panadera en todo el orden Nacional..."*.

Miguel A. Rodríguez destacó también que *"...el compañero Eberle Luciano dio todo el informe en nombre Federación Nacional,*

lo agradezco. Nuestro gremio, nuestra obra social solidaria y los beneficios que tienen los compañeros de San Isidro y Vicente López también los tienen los compañeros a lo largo y a lo ancho del país...” mencionado entre otros compañeros además a José María Rodríguez y a Benjamín Mercenario.

Por su parte, nuestro Secretario General, Luciano Eberle, le dio la bienvenida a los compañeros panaderos presentes y destacó, como punto inicial, la apertura de un nuevo centro de atención médica “...es prácticamente el nuevo domicilio de la obra social, hay consultorios odontológicos gratis y cuenta con atención médica propia. No vamos a tener que pagar un solo centavo por la atención...” aseguró.

También informó a los trabajadores sobre los hoteles que disponemos en las ciudades de Tanti (Córdoba) y Mar de Ajó (Buenos Aires) “...los trabajadores panaderos, tienen derecho a un descanso digno...” afirmó.

(Continúa en la página siguiente)



Para que los compañeros trabajadores conozcan estos hoteles y para que a través de ellos puedan promocionarlos con el resto de sus compañeros se sortearon en la fiesta como primer y segundo premio una semana de hospedaje en el Hotel de Mar de Ajó, entre otros importantes premios.

"...Nosotros estamos con las puertas abiertas para atenderlos.." recordó Luciano Eberle en el discurso asegurando que continuaremos luchando para que los obreros que trabajan día a día tengan un salario justo y todos los beneficios que el sindicato le brinda para una mejor calidad en su vida y mejores condiciones de trabajo.

La fiesta conto con un showman quien hizo bailar, jugar y reír a los invitados además de que se presentó un excelentísimo show de tango a cargo de Eberle hijo, quien hizo emocionar a los presentes por su cálido baile.



10





4 DE AGOSTO DIA DEL TRABAJADOR PANADERO

Con el último mes del invierno en Argentina, llega también la fecha para honrar a quienes trabajan sacrificadamente elaborando el alimento base de todos los argentinos.

El Congreso Nacional Argentino, en 1957, fue quien reconoció el 4 de agosto como nuestro día. Desde entonces la conmemoración de esta fecha es un clásico en la sociedad argentina y todos los círculos ligados a la producción del pan.

El trabajo del obrero panadero es uno de los oficios más antiguos y sacrificados y, gracias a la constante lucha por la reivindicación de nuestros derechos por parte de nuestras organizaciones sindicales, las condiciones de trabajo de nuestros compañeros han mejorado notablemente.

¡ Felicidades Compañeros !



Los Mártires de Chicago Historia del 1º de Mayo

Este día se celebra en honor de los Mártires de Chicago, obreros muertos en esa ciudad de EEUU en el año 1886, por llevar a cabo una huelga en que demandaban una jornada laboral de ocho horas

Los mártires

12 Sus nombres fueron: Michael Schwab, Louis Lingg, Adolph Fischer, Samuel Fielden, Albert R. Parsons, Hessois Auguste Spies, Oscar Neebe y George Engel.

En Boston y en algunas otras ciudades norteamericanas de la época había una fuerte corriente contra los trabajadores extranjeros que reclamaban por sus derechos laborales y sociales junto a sus hermanos norteamericanos.

La guerra de Secesión había interrumpido el crecimiento de las organizaciones sindicales, cuyo punto de partida data de 1829, con un movimiento que solicitó la implantación de la jornada de ocho horas de trabajo, en el estado de Nueva York.

Pero a partir de los años ochenta, se fue acrecentando la actividad gremial en la cual socialistas, anarquistas y sindicalistas, cumplieron un rol destacado en cuanto a su labor propagandística y política.

Mauricio Dommanget en su “Historia del Primero de Mayo”, al referirse a los trabajadores de Chicago, afirma: “...*Muchos trabajaban aún catorce o diez y seis horas diarias, partían al trabajo a las 4 de la mañana y regresaba a las 7 u 8 de la noche, o incluso más tarde, de manera que jamás veían a sus mujeres y sus hijos a la luz del día. Unos se acostaban en corredores y desvanes, otros en chozas donde se hacinaban tres y cuatro familias. Muchos no tenían alojamiento, se les veía juntar restos de legumbres en los recipientes de desperdicios, o comprar al carnicero algunos céntimos de recortes...*”.

La central obrera norteamericana de entonces, la Federación de Gremios y Uniones Organizados de Estados Unidos y Canadá, años después transformada en la Federación Norteamericana del Trabajo (AFL), había proclamado en su cuarto congreso de 1884, que la duración legal de la jornada de trabajo, a partir del 1º de Mayo de 1886, sería de ocho horas de duración. Ese 1º de Mayo se había constituido en una

fecha clave tanto para los trabajadores como para los capitanes de la industria.

La huelga del 1º de mayo de 1886

En 1886, el Presidente de los Estados Unidos de esa época Andrew Johnson promulga una Ley, que establecía una jornada de trabajo diaria de 8 horas. Esta ley no se cumplió, por lo que las organizaciones laborales y sindicales de los Estados Unidos empezaron a luchar por su cumplimiento.

La prensa norteamericana, principalmente el 'Chicago Mail', el 'New York Times', el 'Philadelphia Telegram' y el 'Indianapolis Journal' habían advertido por esos días el “peligro” de la implantación de la jornada de 8 horas “sugerida -decía el 'Chicago Mail'- por los más locos socialistas o anarquistas”.

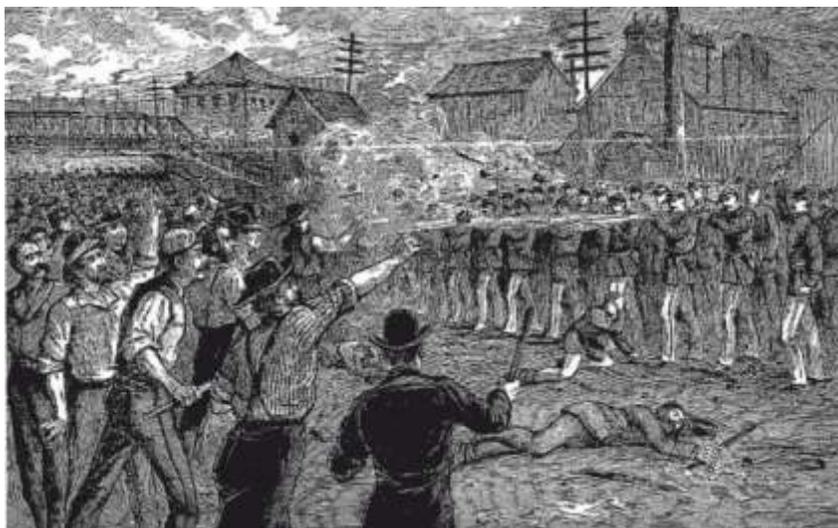
La huelga del 1º de Mayo de 1886 fue masiva en todos los Estados Unidos. Algunos sectores industriales admitieron la jornada

de ocho horas, pero la mayoría fue intransigente a aceptar ese reclamo.

En Milwaukee la represión policial produjo nueve muertos obreros y hubo enfrentamientos violentos en Filadelfia, Louisville, St. Louis, Baltimore y principalmente en Chicago. En esta última ciudad actuaban, además de las fuerzas policiales y antimotines, una suerte de policía privada al servicio de los industriales y empresarios: la compañía Pinkerton.

En tanto el 1º de mayo había transcurrido sin ninguna violencia, fue dos días después, cuando los sindicatos de la madera convocaron a una reunión, en la que los 'rompehuelgas' de la Pinkerton atacaron a los trabajadores. Intervino la policía y el fuego de las armas produjo seis muertos y medio centenar de heridos, todos entre los trabajadores.

Así fue que los anarquistas llamaron, para el 4 de mayo, a una concentración en el Haymarket Square, acto público que contaba con autorización de las autoridades. Al finalizar la reunión y cuando se desconcentraban los trabajadores, el capitán Ward avanzó sobre los grupos obreros en actitud amenazante.



Alguien lanzó entonces una bomba contra efectivos policiales y abatió a uno de los policías, hiriendo a otros varios. Entonces, las fuerzas policiales abrieron nutrido fuego contra los trabajadores matando a varios y causando 200 heridos.

Ese hecho de violencia permitió a las autoridades judiciales, instigadas por varios políticos y diarios -principalmente el 'Chicago Herald'- a detener y procesar a la plana mayor del movimiento sindical anarquista. Así fueron arrestados el inglés Fielden, los alemanes Spies, Schwab, Engel, Fischer y Lingg y

los norteamericanos Neebe y Parsons.

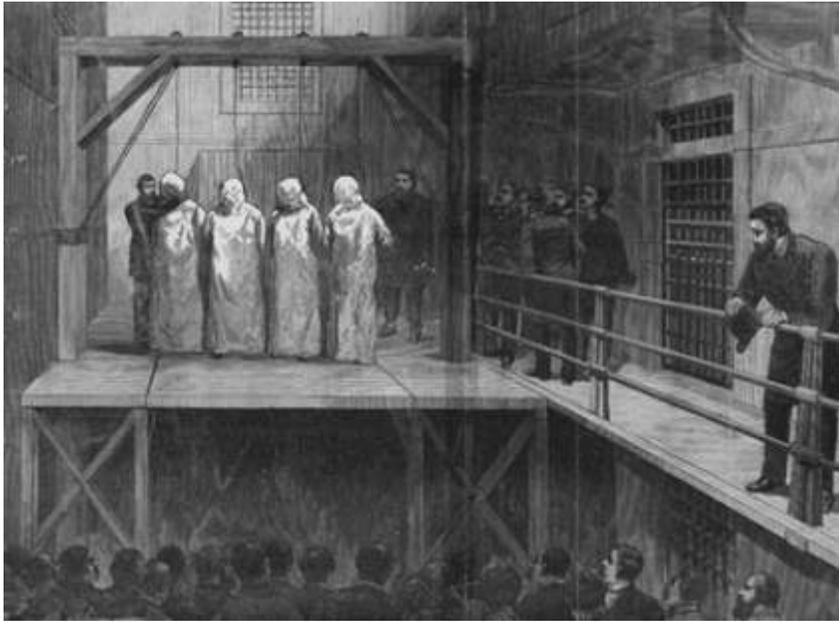
Comenzaba el Proceso de Chicago, una burla a la justicia y un verdadero fraude procesal como demostró pocos años después el gobernador del estado de Illinois, John Peter Atlgeld.

Razón de Estado

Es evidente que el Proceso de Chicago contra los ocho sindicalistas anarquistas produjo una sentencia dónde primó el principio de la 'razón de Estado' y que no se buscaron pruebas legales ni se tuvo en cuenta la normativa jurídica de la época.

Se quiso juzgar a las ideas anarquistas en la cabeza de sus dirigentes, y en ellos escarmentar al movimiento sindical norteamericano en su conjunto.

Para ello fueron preparados testigos, se dejaron de lado las normas procesales, y los miembros del jurado -como se demostró pocos años después- fueron seleccionados fraudulentamente. Entre otras anomalías procesales, la primera



fue que se los juzgó colectivamente, y no en forma individual, como disponía la legislación penal. Se trataba de un juicio político, y la causa no era la violencia desatada el 4 de mayo de 1886, sino las ideas anarquistas, por un lado, y la necesidad de impedir el avance de la organización gremial que había paralizado a los Estados Unidos el 1º de mayo del mismo año, por el reclamo de la jornada laboral de ocho horas.

14

El gobernador Altgeld, años después, explicaría al pueblo norteamericano que el juez interviniente en el Proceso de Chicago actuó “...con maligna ferocidad y forzó a los ocho hombres a aceptar un proceso en común; cada vez que iban a ser sometidos a un interrogatorio los testigos suministrados por el Estado, el juez Gary obligó a la defensa a limitarse a los puntos



específicamente mencionados por la fiscalía pública' en tanto que 'en el interrogatorio de los testigos de los acusados, permitió que el fiscal se perdiera en toda clase de vericuetos políticos y leguleyerías extrañas al asunto motivo del proceso...’.

“...Ahorcadles y salvaréis a nuestra sociedad...”

El fiscal Grinnel, en su alegato, proclamó: “...Señores del jurado: ¿declarad culpables a estos hombres? ¡Haced escarmiento con ellos, ahorcadles y salvaréis a nuestras instituciones, a nuestra sociedad!...”.

El 28 de agosto de 1886 el jurado, especialmente elegido para aniquilar a los acusados, dictó su veredicto especificando que siete de los imputados - Parsons, Spies, Fielden, Schwab, Fischer, Lingg y Engel- debían ser ahorcados, y el octavo, Neebe, condenado a 15 años de prisión.

Antes que el crimen judicial se consumara, se cometió otro acto dudoso, el misterioso suicidio de uno de los condenados: Louis Lingg, quien con la colilla de un

cigarrillo habría prendido la mecha de un cartucho de dinamita.

En realidad, como afirman los historiadores actuales, se trató de representar ante el gran público otra demostración de que los anarquistas morían en su propia ley, las 'bombas'. Hoy se coincide en que Lingg fue asesinado.

Spies, Fischer, Engel y Parsons subieron al patíbulo el 11 de noviembre, y fueron ahorcados ante el periodismo, las autoridades judiciales, la policía y el público allí reunido. El escándalo fue tan grande que a Fielden y Schwab se les conmutó la pena de muerte por la de prisión perpetua.

La movilización de las fuerzas sindicalistas y la actuación de políticos como John Peter Altgeld, hizo que el 26 de julio de 1893 se les otorgar el 'perdón absoluto' a Samuel Fielden, Oscar Neebe y Michael Schwab. De todas maneras, estos tres anarquistas tuvieron mucha más suerte que otros dos ajusticiados cuarenta años después: Nicola Sacco y Bartolomeo Vanzetti, en otro proceso igualmente fraudulento. Pero la reivindicación de los mártires de Chicago fue realizada pocos años después de la muerte de cuatro de ellos y de la liberación de los tres restantes.

1 DE MAYO

Día Internacional de los trabajadores

JORNADA NO LABORABLE
En Honor A Los Mártires De Mayo

1 DE MAYO

Día Internacional
del trabajo

EL TRABAJO DIGNIFICA

15

Una fecha para reflexionar sobre el gran aporte que realizamos diariamente todos los trabajadores del gremio panaderil. Que este día nos invite a continuar en la defensa de nuestros derechos, reclamando condiciones laborales dignas, coherentes, solidarias y justas.

SITUACIÓN ACTUAL EN EL PARTIDO DE VICENTE LÓPEZ

** Por Luciano Eberle (Secr. General)*

Como Secretario General del Sindicato de Obreros Panaderos de San Isidro y Vicente López, y ante la consulta de varios compañeros, informo sobre la situación al día de hoy.

Nuestra área de influencia (al Distrito Vicente López) fue aprobada desde marzo del 2002 y refrendada por el Ministro de Trabajo (Tomada) en el año 2013.

Los puntos más importantes que nuestros compañeros deben conocer son los siguientes:

16

- **30 de enero del 2002.** En representación de la Federación Argentina Unión Personal de Panaderías y Afines (F.A.U.P.P.A.), Abel Norberto Frutos, en su carácter de Secretario general y Miguel Ángel Rodríguez, en su carácter de Secretario de Actas, y de plena conformidad con lo resuelto por los miembros del Secretariado Nacional de dicha Federación en el Acta celebrada el día 27 de diciembre de 2001, autorizan al compañero Secretario General del Sindicato Panaderos de San Isidro, a que realice todas las gestiones y actos que sean necesarios a los fines de instrumentar y hacer efectiva la resolución adoptada en dicha acta de la O.S.P.E.P., respecto de que el Sindicato Panaderos de San Isidro actúe como filial en el ámbito de Vicente López, Provincia de Buenos Aires, atento la inexistencia de una filial en la zona.

- **27 de Marzo del 2002.** En representación de la Federación de Obreros y Empleados de Panaderías de la Provincia de Buenos Aires (F.O.E.P.A.), Abel Norberto Frutos, en su carácter de Secretario General y Miguel Ángel Rodríguez, en su carácter de Secretario de Organización, y de plena conformidad a lo resuelto por el Consejo Directivo de dicha Federación, autorizaron al compañero,

Secretario General del Sindicato de Obreros Panaderos de San Isidro, a que realice todas las gestiones y actos que sean necesarios a los fines de instrumentar y hacer efectiva la representación y defensa de los intereses de los trabajadores en el ámbito de Vicente López visto que no se contaba en esa localidad con Sindicato de personería gremial que represente los intereses de los trabajadores del sector, ni que controle los aportes sindicales, ni el efectivo cumplimiento del Convenio Colectivo de Trabajo 231/94.

- **Abril del 2004.** Modificamos nuestros Estatutos, tramite realizado ante el Ministerio de Trabajo, donde incluimos zona de actuación Partido de Vicente López. A posteriori comenzamos la dura tarea de afiliar uno a uno a los compañeros de ese distrito que lo hicieron por motus propio y recién entonces comenzamos a solicitar el aporte sindical y el Fondo Convencional. A continuación abrimos cuentas con los Centros de Industriales a los efectos de realizar una recaudación magnetizada y magnetizamos la cuenta de Aportes sindicales de los compañeros afiliados, como dije que optaron por este Sindicato.

- Desde entonces este sindicato se esmeró en conseguir para sus afiliados la atención que hasta entonces no tenían. Actuamos como filial de la Obra Social. Actuamos en la Secretaria de Turismo, inscribiendo a los compañeros en los periodos de sus vacaciones a los dos Hoteles que la Organización tiene en Mar de Ajo y en Tanti, provincia de Córdoba, o usamos la Red de turismo Social de la CGT. Anotamos a los compañeros al centro de Formación Profesional 404 de San Isidro del cual formamos parte y contribuimos en su funcionamiento. Entregamos todos los años al inicio

escolar, mochilas y útiles para la totalidad de los hijos de los afiliados. Como así también el Pack para maternidad

- 31 de Mayo del 2013. Ante estos hechos y visto el Expediente N° 1.527.799/12 del registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la Ley N° 23.551 y sus modificatorias por Leyes N° 25.674 y N° 26.390; Decretos Reglamentarios N° 467/88 y N° 514/03, ese organismo del Estado dijo que:

El SINDICATO OBREROS PANADEROS DE SAN ISIDRO Y VICENTE LÓPEZ, con domicilio en calle Tres de Febrero N° 356, San Isidro, Provincia de BUENOS AIRES, solicita la ampliación del ámbito de actuación con carácter de Inscripción Gremial. Que la mencionad entidad obtuvo Personería Gremial otorgada por Resolución N° 222 de fecha de 31 de mayo de 1972 del entonces MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, se halla inscripta bajo el N° 1292. Que por Resolución N° 121 de la fecha 6 de agosto de 2003 del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL se aprobó el Estatuto Social de la peticionante, cuyo artículo 1° reconoce de forma estatutaria el ámbito de representación territorial en el Partido de Vicente López de la Provincia de BUENOS AIRES. Que de las constancias de las actuaciones surge que la entidad de que se trata ha dado cumplimiento con lo dispuesto por el artículo 21 inciso "b" de la Ley N° 23.551 y el artículo 19 del Decreto Reglamentario N° 467 de fecha 14 de abril de 1988. Que el reconocimiento de la vocación de representar de la entidad cula inscripción se solicita, no implica adelantar juicio sobre la capacidad de representación la cual, de solicitarse la personería gremial, será evaluada de acuerdo a los Artículos 25 y 28 de la Ley N° 23.551, sin que pueda alegarse contradicción de la administración en el ejercicio de las facultades que le confieren las normas jurídicas mencionadas.

Que consecuentemente corresponde aprobar la ampliación del ámbito de actuación con carácter de Inscripción Gremial acreditado por la peticionante. Que la presente se dicta en virtud de las atribuciones conferidas por el artículo 23, inciso 7°, de la Ley de Ministerios N° 22.520(texto ordenado por Decreto N° 438/92) y sus modificaciones, y en atención a lo dispuesto por Decreto N° 355/02

Por ello, EL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- Reconoce al SINDICATO DE OBREROS PANADEROS DE SAN ISIDRO Y VICENTE LÓPEZ, con domicilio en calle Tres de Febrero N° 356. San Isidro, Provincia de BUENOS AIRES, la ampliación del ámbito de actuación con carácter de Inscripción Gremial al Partido de Vicente López, Provincia de BUENOS AIRES, para agrupar los trabajadores en relación de dependencia de la industria del pan de las siguientes ramas: rama panaderos, rama medialuneros, rama pan de graham, rama de galleteros, rama de griseros, rama ingleseros, rama pan europeo, rama dependientes de mostrador, cajeros/as, cortadores de pan, peón de patio, encargado de expedición, repartidor venta particular, repartidos a negocios o cafés y cadetes. Ello sin perjuicio de los recaudados que pueda exigirse a la entidad al momento de solicitar la personería gremial, cuestión ésta que deberá sustanciarse de conformidad con lo regulado por los artículos 25 y 28 de la ley N° 23.551, sin que pueda alegarse contradicción de la administración en el ejercicio de las facultades que le confieren las normas jurídicas mencionadas.

Resolución M.T.E. y S.S. N° 477

**Dr. Carlos Tomada
MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO
Y
SEGURIDAD SOCIAL**

QUE HACER ANTE UN DESPIDO

En tiempos de crisis como los que vivimos durante principios de 2014, suele suceder que se retrae el consumo, es decir la gente compra menos. Como consecuencia de ello muchos industriales deciden prescindir de los servicios de sus trabajadores



18 Muchos empleadores utilizan diferentes artilugios para despojar a los trabajadores de su indemnización o abonar menos de lo que la Ley les impone.

EN CASO DE DESPIDO

La Constitución Nacional concede y garantiza el derecho a trabajar aunque, obviamente, ningún derecho es absoluto y a nadie se le puede obligar a mantener un trabajador contra su voluntad. Es por eso que la ley prevé la indemnización por despido. Si bien el caso de cada trabajador es diferente, la indemnización por despido comprende principalmente los siguientes rubros:

- **Antigüedad:** Se paga un sueldo por año trabajado o fracción superior a 3 meses. Es decir que si trabajó un año y 3 meses, le corresponden 2 sueldos de indemnización.

- **Preaviso:** En caso que no le hayan comunicado fehacientemente (por carta documento) que va a ser

despedido con un plazo de antelación de 15 días en período de prueba, 1 mes si está efectivo o 2 meses si lleva trabajando mas de 5 años, le corresponde, una indemnización sustitutiva por ese tiempo que no le avisaron. Por ejemplo, en el caso del año y 3 meses, correspondería otro sueldo por pre-aviso.

- **Proporcional días trabajados:** Lógicamente, si lo despiden a mitad del mes, deben pagarle los días que trabajados hasta el despido.

- **Proporcional Aguinaldo y Vacaciones no gozadas:** Los obreros van ganando aguinaldo y vacaciones a medida que trabajan. En el caso del ejemplo del año y 3 meses correspondería pagar los días de vacaciones que le tocarían al trabajador (1 día cada 20 trabajados) y un cuarto de aguinaldo. (Recordemos que el aguinaldo es anual, solo que se abona en 2 cuotas, una en junio y otra en diciembre)

- **Agravantes:** en caso de

maternidad, embarazo, matrimonio o enfermedad, la indemnización por despido se agrava en un 50%. (En cuanto a la enfermedad, la A.R.T. debe pagarle el sueldo, aún despedido, hasta que sane completamente o le otorguen porcentaje de incapacidad permanente).

Si Usted estaba registrado -como lo dicta la Ley- al ser despedido puede acceder a la prestación por desempleo que otorga el estado hasta que consiga otro trabajo.

EN CASO DE RENUNCIA FORZADA

Desde ya que es comprensible que al industrial le es mucho mas barato que los trabajadores renuncien que despedirlos, pero no es lo correcto ni lo que beneficia al obrero panadero.

Para lograr la renuncia se emplean diversos métodos también:

* **1.-** A muchos trabajadores el empleador les dice, " ...*anda, mandame el telegrama de renuncia y volvé que yo te pago, incluso más de lo que debería*"... (palmada en la espalda y sonrisa mediente).

"¡MENTIRA! ¡Si no querés que labure mas para vos, echame!", debería ser la respuesta.

Está lleno de mitos como que no va a conseguir otro trabajo si lo despiden, que se pierde la recomendación, etc. **Todo esto es falso.**

* **2.- MOBBING:** A veces para lograr que el trabajador renuncie se lo maltrata y se le hacen cumplir tareas que no tienen nada que ver con su oficio para que se harte y renuncie.

* **3.-** Se le dice al trabajador que la empresa/panadería está por cambiar

de dueño y que por eso es necesario que renuncie, para que después contratarlo de vuelta. Esto no es así, no importa que cambie de dueño ya que el nuevo dueño debe respetar la antigüedad de los trabajadores.

* 4.- Se tiene al empleado trabajando en negro mucho tiempo, después se lo blanquea y se lo echa en período de prueba, o a los pocos meses, abonándole abonándole una indemnización mínima. Si Usted permite eso está reconociendo que no tiene nada para reclamar.

TRABAJO INSUFICIENTEMENTE REGISTRADO

Una importante cantidad de trabajadores cree estar en una relación laboral perfectamente registrada.

A varios se les paga "en blanco" una suma de dinero, y otra suma en mano, en negro.

Esto no es para nada bueno, ya que si es así, jamás la indemnización va a ser la que corresponde, justamente porque sólo computarán lo que percibía el trabajador en blanco.

Otros, han comenzado a trabajar en negro, quizá años, y después se los blanqueó consignando una falsa fecha de ingreso. Este es otro ardid muy frecuente ya que si lo despiden sólo pagarían antigüedad por lo que figura en blanco.

TRABAJO EN NEGRO

Es el peor de los flagelos del trabajador panadero, ya que se les paga en mano, no se les hacen aportes, están sin obra social, los echan de palabra, no pueden acceder a créditos, ni a seguros por desempleo, etc.

SOLUCIONES

Nuestros compañeros piensan equivocadamente: *"yo no tengo ninguna prueba de que trabajaba, ni lo que me pagaba en mano, ni cuál era mi antigüedad real"*, etc.

Todo esto no es tan así. En materia



laboral, dado que la parte mas débil es el empleado, todas las presunciones son a favor del trabajador, es decir, el probar que todo es mentira, es tarea del empleador. Es por eso que el 90% por ciento de los juicios laborales lo ganan nuestros compañeros. Es relativamente fácil probarlo, solo necesita nuestro asesoramiento y algunos testigos.

¿Y si los testigos mienten? ¿o no quieren ir? TIENEN que ir, es una obligación, hasta por la policía se los puede traer a declarar. Antes de declarar, se les lee el código penal y las penas por falso testimonio, y esto no es nada divertido, pueden llegar a ir presos por mentir en un juzgado. Además no tienen por qué ser compañeros de trabajo. Cualquiera que tenga conocimiento de la relación laboral puede ir a declarar.

Aunque no todo termina en juicios ya que existen instancias de conciliación. Es allí donde las dos partes concurren con sus abogados y, generalmente, pactan una indemnización.

A algunos trabajadores les conviene porque en días está cobrando su indemnización, sin tener que hacer un juicio que lleva 3 años o mas. Al empleador también le conviene, porque evita multas por tener trabajadores en negro, insuficientemente registrados, etc.

¿QUE HACEMOS CUANDO NOS PASA ALGUNA DE ESTAS SITUACIONES?

Primero, antes de siquiera pensar en renunciar, debe concurrir a la sede de nuestro Sindicato de Obreros Panaderos o asesorarse por un abogado laboralista para que redacte un telegrama ley (es gratuito, le dan el formulario en el correo y se manda gratis también) denunciando las irregularidades.

El empleador puede contestar o no -no es relevante- porque obviamente, va a negar todo. Después se manda una segunda carta donde el trabajador se coloca en situación de "despido indirecto" y comienza el juicio laboral.

El tiempo para reclamar desde el cese de la relación laboral es de 2 años o sea que, si Usted trabaja desde hace un año y medio en negro... puede reclamar su indemnización.

19

ANTE CUALQUIER DUDA O CONSULTA

LLÁMENOS... !!!



(011) 4743-2290

TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL

Estudios realizados por profesionales indican que durante entre fines del 2013 y principios del 2014 disminuyó el pedido de trabajo. No queremos que esta falta de demanda laboral provoque abusos de los industriales, es por ello que informamos sobre la situación que deben contemplar tanto nuestros compañeros como los patrones

El Sindicato de Obreros Panaderos (tal como lo dicta nuestro Convenio Colectivo de Trabajo 231/94) **NO RECONOCE LA JORNADA PARTIDA.**

Sin embargo, en caso que algún trabajador lo acepte, la Ley de Contrato de Trabajo (36.474) en el artículo 92 establece que esa modalidad de trabajo se producirá solo cuando: " **...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 actividad...** " .

También la norma establece que " **...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...** ". Sin embargo, este artículo advierte que **si la jornada pactada supera esa proporción, el empleador deberá abonar la remuneración correspondiente a**

un trabajador de jornada completa.

La ley establece que " **...la violación del límite de jornada establecido para el contrato a tiempo parcial generará 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...** " .

Por último también se aclara que " **...Los trabajadores contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas suplementarias o extraordinarias...** " .

No podemos dejar de resaltar que en esta modificación se aclara que: " **...Los convenios colectivos de trabajo determinarán el porcentaje máximo de trabajadores a tiempo parcial que en cada establecimiento se desempeñarán bajo esta modalidad contractual...** " y **EN NUESTRO CCT 231/94 NO ESTÁ CONTEMPLADO.**

20



En general, y ante un eventual reclamo, si el trabajador cumple tareas en una jornada habitual por 6 o 7 horas diarias, deberá abonársele una remuneración igual a los trabajadores que lo hacen por 8 horas.

Al momento de utilizar la modalidad de jornada parcial los empresarios panaderos deberán establecerlo por escrito, con una causa sumamente justificada y con expresa indicación y publicación de los horarios que se cumplen.

De no conducirse de manera correcta sobre este aspecto -los empresarios panaderos-, quedarán pasibles a importantes indemnizaciones laborales, al considerarse como jornada completa una modalidad que fuera parcial.



**Sr. Empleador
Sr. Trabajador**

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

Abel Norberto Frutos
Secretario General de F.A.U.P.P.A.
Secretario General de F.O.E.P.A.
Secretario Gremial C.G.T. República Argentina

21

CONSULTE EN NUESTRA SEDE

TRES DE FEBRERO - SAN ISIDRO

Tel.: 4743-2290

DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR

En un acto organizado por la CGT en el Teatro Colón de la Ciudad de Buenos Aires, el General Juan Domingo Perón proclamó los derechos del trabajador el 24 de febrero de 1947. El original de la declaración fue entregado por Perón en custodia al entonces Secretario General de la Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGTRA), Aurelio Hernández, durante el acto de su elección.

La proclama sintetizaba diez derechos básicos que fueron posteriormente formalizados a través del Decreto del Poder Ejecutivo Nacional el 7 de marzo de 1947, bajo el número 4855, para luego ser incorporados en el artículo 37 de la Constitución de la Nación Argentina sancionada por la Convención Constituyente el 11 de marzo de 1949.

22



Juan D. Perón

La conciencia social de la clase trabajadora argentina ha despertado ante los ojos admirados del mundo, que la observa, o con simpatía o con temor, porque ve en ella el ejemplo de la liberación de millones de esclavos que sufren bajo el látigo del capitalismo o del comunismo.

DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR

- 1) **Derecho a trabajar:** El trabajo es el medio indispensable para satisfacer las necesidades materiales y espirituales del individuo y la comunidad, la causa de todas las conquistas de la civilización y el fundamento de la posteridad general, de ahí que, el derecho a trabajar, debe ser protegido por la sociedad considerándolo con la dignidad que merece y proveyendo ocupación a quien la necesite.
- 2) **Derecho a la retribución justa:** Siendo la riqueza la renta y el interés del capital frutos exclusivos del trabajo humano, la comunidad debe organizar y reactivar las fuentes de producción en forma de posibilitar y garantizar al trabajador una retribución moral y material que satisfaga sus necesidades vitales y sea compensatoria del rendimiento obtenido y el esfuerzo realizado.
- 3) **Derecho a la capacitación:** El mejoramiento de la condición humana y la preeminencia de los valores del espíritu, imponen la necesidad de propiciar la elevación de la cultura y la aptitud profesional, procurando que todas las inteligencias puedan orientarse hacia todas las direcciones del conocimiento, e incumbe a la sociedad estimular el esfuerzo individual proporcionando los medios para que, en igualdad de oportunidades, todo individuo pueda ejecutar el derecho a aprender y perfeccionarse.
- 4) **Derecho a las condiciones dignas de trabajo:** La consideración debida al ser humano, la importancia que el trabajo reviste como función social y respeto recíproco entre los factores concurrentes de la producción, consagran el derecho de los individuos a exigir condiciones dignas y justas para el desarrollo de su actividad y la obligación de la sociedad de velar por la estricta observancia de los preceptos que las instruyen y reglamentan.
- 5) **Derecho a la preservación de la salud:** El cuidado a la salud física y moral de los individuos debe ser una preocupación primordial y constante de la sociedad a la que corresponde velar para que el régimen del trabajo reúna los requisitos adecuados de higiene y seguridad no exceda las posibilidades normales del esfuerzo y posibilite la debida oportunidad de la recuperación por el reposo.
- 6) **Derecho al bienestar:** El derecho de los trabajadores al bienestar, cuya expresión mínima se concreta en la posibilidad de disponer de vivienda, indumentaria y alimentación adecuada y satisfacer sin angustias sus necesidades y la de su familia en forma que le permita trabajar con satisfacción, descansar libre de preocupaciones y gozar mesuradamente de expansiones espirituales y materiales, impone la necesidad social de elevar el nivel de vida y de trabajo con los recursos directos e indirectos que permita el desenvolvimiento económico.
- 7) **Derecho a la seguridad social:** El derecho de los individuos a ser amparados, en los casos de disminución, suspensión o pérdida de su capacidad para el trabajo, promueve la obligación de la sociedad de tomar unilateralmente a su cargo las prestaciones correspondientes o de promover regímenes de ayuda mutua obligatoria destinados, unos y otros, a cubrir complementar las insuficiencias o inaptitudes propias de ciertos periodos de la vida o las que resulten de infortunios provenientes de riesgos eventuales.
- 8) **Derecho a la protección de su familia:** La protección de la familia responde al natural designio del individuo, desde que en ella genera sus más elevados sentimientos afectivos y todo empeño tiende a su bienestar esto debe ser estimulado y favorecido por la comunidad como el medio más indicado de propender al mejoramiento del género humano y a la consolidación de principios espirituales y morales que constituyen la esencia de la convivencia social.
- 9) **Derecho al mejoramiento económico:** La capacidad productora y el empeño de usurpación hallan un natural incentivo en las posibilidades de mejoramiento económico, por lo que la sociedad debe apoyar y favorecer las iniciativas de los individuos tendientes a ese fin y estimular la formación y utilización de capitales en cuanto constituyan elementos activos de la producción y contribuya la prosperidad general.
- 10) **Derecho a la defensa de los intereses profesionales:** El derecho de agremiarse libremente y de participar en otras actividades lícitas tendientes a la defensa de los intereses profesionales, constituyen atribuciones esenciales de los trabajadores que la sociedad debe respetar y proteger, asegurar su libre ejercicio y reprimiendo todo acto que pueda dificultarlo o impedirlo.

Turismo Social

La Secretaría de Turismo y Acción Social del Sindicato de Obreros Panaderos de San Isidro y Vicente López, en conjunto con la F.A.U.P.P.A. pone al servicio de sus afiliados...

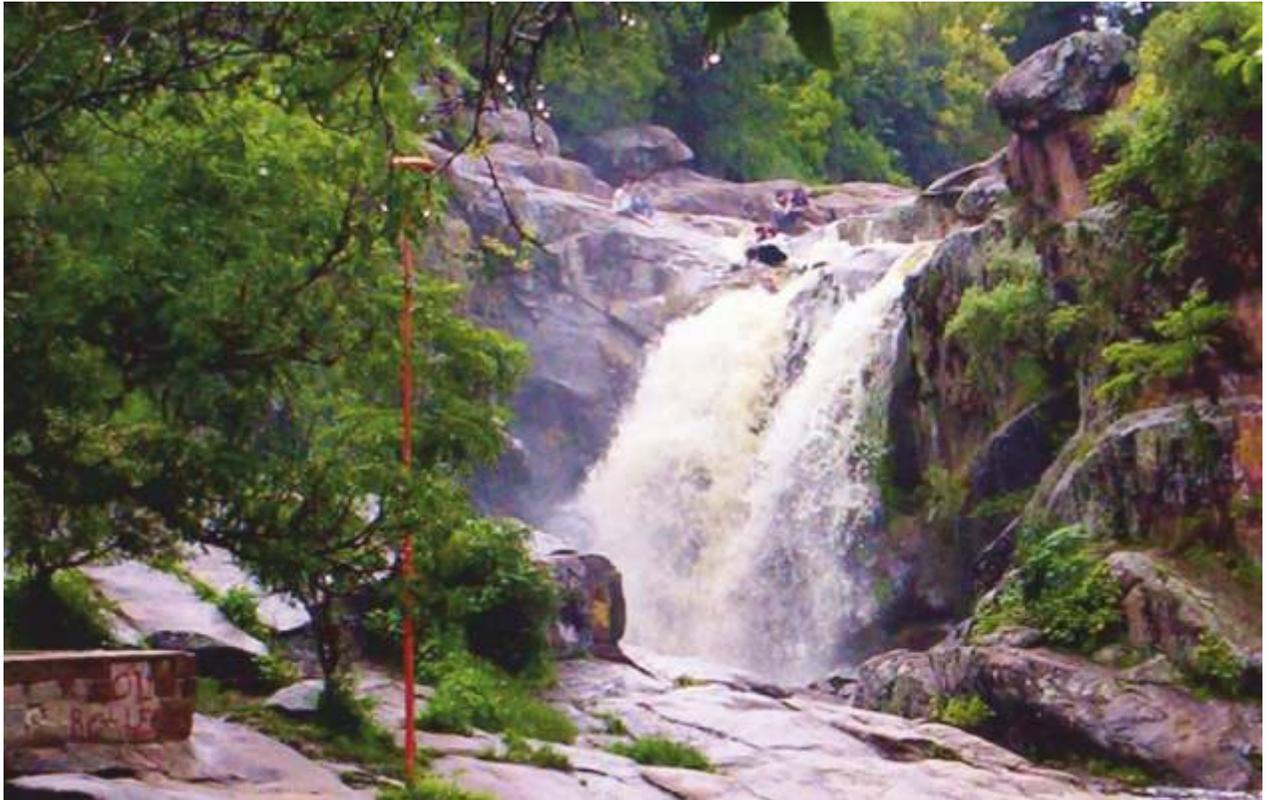
Colonia "4 de Agosto"

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.

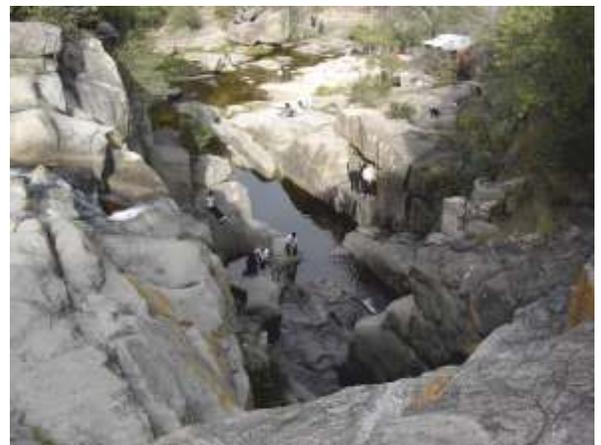
24





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.

25



Turismo Social

Para más datos comuníquese a los teléfonos:

(011) 4743-2290

o en la F.A.U.P.P.A. a los teléfonos:

(011) 4957-0712 / (011) 4957-0715



Aprenda a leer el recibo de sueldo

La ley laboral exige que todo pago que se efectúe a los trabajadores, ya sea en concepto de salario o cualquier otra forma de remuneración, se instrumente mediante recibo firmado por el trabajador

Cuando un trabajador comienza a cumplir con sus labores en una panadería empieza a trabajar en relación de dependencia, debe cobrar sus haberes en forma mensual, quincenal o semanal, y cada monto que el trabajador deba percibir, será expresado en un recibo confeccionado al efecto, con las formalidades que establece la ley laboral. Además, hay que tener presente que el recibo -tanto para el trabajador como para el empresario panadero- es el medio idóneo para probar que el pago se ha efectuado.

Un requisito esencial es que el recibo sea confeccionado en doble ejemplar. El original queda en poder del empleador con la firma de conformidad por parte del trabajador, mientras que el duplicado debe ser entregado al trabajador para que pueda controlar si los datos que constan en el recibo son correctos.

En caso de que el duplicado no concuerde con el recibo original, tiene prevalencia el recibo que se encuentra en poder del trabajador, porque éste controló la copia que obra en su poder. El trabajador es el encargado de controlar todos los rubros que se le están abonando, y esto lo debe hacer antes de firmar el recibo de sueldo, ya que con su firma está prestando conformidad con lo allí detallado. Además, con su firma, está manifestando haber percibido el total de los conceptos descriptos. Pero si su patrón le quiere hacer firmar un recibo que no se condice con la realidad, no lo firme. Es muy común y todavía sigue sucediendo que los empleadores desconozcan algunos rubros a

sus empleados que sin embargo por la ley laboral, están obligados a pagar, y deben constar en los recibos. Esto sucedió en muchas pequeñas y medianas empresas cuando el gobierno implementó el pago de las asignaciones no remunerativas (como en el PLUS ADICIONAL de \$1.200 otorgado este diciembre último). El procedimiento que seguían era: liquidar ese aumento en los recibos, pero hablaban con sus trabajadores aduciendo que no podrían afrontar ese valor, pero que si querían seguir trabajando, deberían firmar el recibo de esa forma, caso contrario se quedarían sin empleo. De esta manera, muchos trabajadores se vieron burlados en sus derechos por temor a la toma de represalias por parte de sus patrones.

Compañero trabajador: tenga presente que cada recibo prueba el pago del período al cual se refiere, por lo tanto, el recibo del último mes no prueba que se hayan efectuado los pagos correspondientes a los meses anteriores.

En cuanto a los requisitos que el recibo debe cumplir, están expresamente enumerados en la ley, entre los más importantes encontramos: datos identificatorios del empleador junto con su número de CUIT, nombre y apellido del trabajador, su calificación profesional y el CUIL (código único de identificación laboral), todo tipo de remuneración que, el total bruto de la remuneración, en caso de trabajar por día o por hora, el número de jornadas u horas trabajadas. También deben constar en forma clara los

descuentos que se le efectúan al trabajador por aportes jubilatorios, obra social, cuota sindical o cualquier otro descuento que esté permitido por ley, por ejemplo, embargos judiciales. A su vez, deberá constar en números y letras el importe neto percibido por el trabajador, es decir, lo que efectivamente va a recibir en mano.

Otro dato fundamental es la fecha de ingreso del trabajador al empleo. Téngalo presente, ya que es muy común que en los recibos de sueldo se consigne una fecha posterior a la que usted realmente ingresó. De esta manera, se pierde el beneficio a cobrar la antigüedad en el trabajo, e incluso si alguna vez es despedido sin una causa justificada, su indemnización le será abonada en base a la antigüedad que figura en el recibo.

No deje que se abusen de usted. Haga que lo respeten como persona, y haga respetar también sus derechos. No se puede vivir con miedo. De esta manera seguirán los más fuertes pisando la cabeza de los más débiles. Reclame por lo que es suyo.

Desde nuestro sindicato aconsejamos a los industriales a no arriesgar su patrimonio y recomendamos a nuestros compañeros que no sean objeto de abusos, que se respeten como persona y hagan respetar también sus derechos. No se puede vivir con miedo ya que los más fuertes seguirán pisando la cabeza de los más débiles.

PROHIBICION DEL TRABAJO INFANTIL Y PROTECCION DEL TRABAJO ADOLESCENTE: Ley 26.390

CONSIDERACIONES IMPORTANTES PARA LOS INDUSTRIALES

- * La presente ley alcanzará el trabajo de las personas menores de dieciocho (18) años en todas sus formas.
- * Se eleva la edad mínima de admisión al empleo a dieciséis (16) años en los términos de la presente. Queda prohibido el trabajo de las personas menores de dieciséis (16) años en todas sus formas, exista o no relación de empleo contractual, y sea éste remunerado o no.
- * Las personas desde los dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años, pueden celebrar contrato de trabajo, con autorización de sus padres, responsables o tutores. Se presume tal autorización cuando el adolescente viva independientemente de ellos.
- * Las personas desde los dieciséis (16) años están facultadas para estar en juicio laboral en acciones vinculadas al contrato o relación de trabajo y para hacerse representar por mandatarios mediante el instrumento otorgado en la forma que prevén las leyes locales, debiéndose cumplir en cualquier circunstancia las garantías mínimas de procedimiento en los procesos judiciales y administrativos establecidos por el artículo 27 de la Ley 26.061, que crea el sistema de protección integral de los derechos de niños, niñas y adolescentes.
- * Por ninguna causa podrán abonarse salarios inferiores a los que se fijen de conformidad, salvo los que resulten de reducciones para aprendices o para trabajadores que cumplan jornadas de trabajo reducida, no impuesta por la calificación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 200.
- * **QUEDA PROHIBIDO A LOS EMPLEADORES OCUPAR PERSONAS MENORES DE DIECISÉIS (16) AÑOS EN CUALQUIER TIPO DE ACTIVIDAD, PERSIGA O NO FINES DE LUCRO.**
- * Las personas mayores de catorce (14) y menores a la edad indicada en el artículo anterior podrán ser ocupados en empresas cuyo titular sea su padre, madre o tutor, en jornadas que no podrán superar las tres (3) horas diarias, y las quince (15) horas semanales, siempre que no se trate de tareas penosas, peligrosas y/o insalubres, y que cumplan con la asistencia escolar. La empresa de la familia del trabajador menor que pretenda acogerse a esta excepción a la edad mínima de admisión al empleo, deberá obtener autorización de la autoridad administrativa laboral de cada jurisdicción.
- * No podrá ocuparse a personas de dieciséis (16) a dieciocho (18) años en ningún tipo de tareas durante más de seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) semanales. La distribución desigual de las horas laborables no podrá superar las siete (7) horas diarias.
- * No se podrá ocupar a personas menores de dieciocho (18) años en trabajos nocturnos, entendiéndose como tales el intervalo comprendido entre las veinte (20) y las seis (6) horas del día siguiente. En los casos de establecimientos fabriles que desarrollen tareas en tres turnos diarios que abarquen las veinticuatro (24) horas del día, el período de prohibición absoluta en cuanto al empleo de personas menores, estará



regido por este título, sustituyéndose la prohibición por un lapso comprendido entre las veintidós (22) y las seis (6) horas del día siguiente, pero sólo para las personas menores de más de dieciséis (16) años.

* Las personas menores de dieciocho (18) años gozarán de un período mínimo de licencia anual, no inferior a quince (15) días, en las condiciones previstas en el Título V de esta ley.

* En caso de accidente de trabajo o de enfermedad de una persona trabajadora, comprendida en el presente título, si se comprueba ser su causa alguna de las tareas prohibidas a su

respecto, o efectuada en condiciones que signifiquen infracción a sus requisitos, se considerará por ese solo hecho al accidente o a la enfermedad como resultante de la acción u omisión del empleador, en los términos del artículo 1072 y concordantes del Código Civil, sin admitirse prueba en contrario.

* Las personas mayores de catorce (14) años y menores a la edad indicada en el artículo anterior podrán ser ocupados en

explotaciones cuyo titular sea su padre, madre o tutor, en jornadas que no podrán superar las tres (3) horas diarias, y las quince (15) horas semanales, siempre que no se trate de tareas penosas, peligrosas y/o insalubres, y que cumplan con la asistencia escolar. La explotación cuyo titular sea el padre, la madre o el tutor del trabajador menor que pretenda acogerse a esta excepción a la edad mínima de admisión al empleo, deberá obtener autorización de la autoridad administrativa laboral de cada jurisdicción.

* Las personas desde los dieciséis (16) años estarán facultadas para estar en juicio laboral, en acciones vinculadas al contrato o relación de trabajo y para otorgar los poderes necesarios a efectos de hacerse representar judicial o administrativamente mediante los instrumentos otorgados en la forma que previeren las leyes procesales locales, debiéndose cumplir en cualquier circunstancia las garantías mínimas de procedimiento en los procesos judiciales y administrativos establecidos por el artículo 27 de la Ley 26.061, que crea el sistema de protección integral de los derechos de niños, niñas y adolescentes.

* La jornada de labor de la persona de hasta dieciséis (16) años deberá realizarse exclusivamente en horario matutino o vespertino.

* No se podrá ocupar a personas menores de dieciocho (18) años en trabajos nocturnos, entendiéndose como tales el intervalo comprendido entre las veinte (20) y las seis (6) horas del día siguiente.

* La jornada de trabajo de los aprendices no podrá superar las cuarenta (40) horas semanales, incluidas las correspondientes a la formación teórica. Respecto de las personas entre dieciséis (16) y dieciocho (18) años de edad se aplicarán las disposiciones relativas a la jornada de trabajo de los mismos.

* El número total de aprendices contratados no podrá superar el diez por ciento (10%) de los contratados por tiempo indeterminado en el establecimiento de que se trate. Cuando dicho total no supere los diez (10) trabajadores será admitido un aprendiz. El empresario que no tuviere personal en relación de dependencia, también podrá contratar un aprendiz.

ESCALA SALARIAL

Para los trabajadores de la Provincia
de Buenos Aires (CCT 231/94)



TRES DE FEBRERO 356
Tel.: 4743-2290

28

En la provincia de Buenos Aires, previo a las paritarias del mes de marzo y después de una ardua lucha, los que representamos a los trabajadores panaderos conseguimos un PLUS EXTRAORDINARIO de \$1.200.-

La Federación empresaria se comprometió a abonarlo en tres cuotas de \$400.- cada una con los sueldos del mes de diciembre del 2013 y los meses de enero del 2014 y febrero del 2014.

Compañero panadero

EXIJA EL PAGO DEL PLUS EXTRAORDINARIO.

CATEGORÍA	Plus Extraordinario ENERO	ENERO 2014	Plus Extraordinario FEBRERO	FEBRERO 2014
OFICIAL MAESTRO	\$ 400.-	\$ 6.481.-	\$ 400.-	\$ 6.481.-
MEDIO OFICIAL	\$ 400.-	\$ 6.196.-	\$ 400.-	\$ 6.196.-
AYUDANTE	\$ 400.-	\$ 6.102.-	\$ 400.-	\$ 6.102.-
DEPENDIENTE	\$ 400.-	\$ 6.102.-	\$ 400.-	\$ 6.102.-
CAJERO/A	\$ 400.-	\$ 6.295.-	\$ 400.-	\$ 6.295.-
REPARTIDOR	\$ 400.-	\$ 6.102.-	\$ 400.-	\$ 6.102.-
PEON	\$ 400.-	\$ 5.985.-	\$ 400.-	\$ 5.985.-

En las paritarias firmadas el 21 de marzo logramos el siguiente ajuste de salarios para nuestros compañeros.

CATEGORÍA	MARZO 2014	ABRIL 2014	MAYO 2014	JUNIO 2014
OFICIAL MAESTRO	\$ 6.690.-	\$ 6.690.-	\$ 6.690.-	\$ 7.136.-
MEDIO OFICIAL	\$ 6.376.-	\$ 6.376.-	\$ 6.376.-	\$ 6.801.-
AYUDANTE	\$ 6.272.-	\$ 6.272.-	\$ 6.272.-	\$ 6.690.-
DEPENDIENTE	\$ 6.272.-	\$ 6.272.-	\$ 6.272.-	\$ 6.690.-
CAJERO/A	\$ 6.485.-	\$ 6.485.-	\$ 6.485.-	\$ 6.917.-
REPARTIDOR	\$ 6.272.-	\$ 6.272.-	\$ 6.272.-	\$ 6.690.-
PEON	\$ 6.144.-	\$ 6.144.-	\$ 6.144.-	\$ 6.544.-

CATEGORÍA	JULIO 2014	AGOSTO 2014	SETIEMBRE 2014	OCTUBRE 2014
OFICIAL MAESTRO	\$ 7.136.-	\$ 7.136.-	\$ 7.582.-	\$ 7.582.-
MEDIO OFICIAL	\$ 6.801.-	\$ 6.801.-	\$ 7.226.-	\$ 7.226.-
AYUDANTE	\$ 6.690.-	\$ 6.690.-	\$ 7.108.-	\$ 7.108.-
DEPENDIENTE	\$ 6.690.-	\$ 6.690.-	\$ 7.108.-	\$ 7.108.-
CAJERO/A	\$ 6.917.-	\$ 6.917.-	\$ 7.349.-	\$ 7.349.-
REPARTIDOR	\$ 6.690.-	\$ 6.690.-	\$ 7.108.-	\$ 7.108.-
PEON	\$ 6.544.-	\$ 6.544.-	\$ 6.964.-	\$ 6.964.-

29

CATEGORÍA	NOVIEMBRE 2014	DICIEMBRE 2014	ENERO 2015	FEBRERO 2015
OFICIAL MAESTRO	\$ 7.582.-	\$ 7.582.-	\$ 8.028.-	\$ 8.028.-
MEDIO OFICIAL	\$ 7.226.-	\$ 7.226.-	\$ 7.651.-	\$ 7.651.-
AYUDANTE	\$ 7.108.-	\$ 7.108.-	\$ 7.526.-	\$ 7.526.-
DEPENDIENTE	\$ 7.108.-	\$ 7.108.-	\$ 7.526.-	\$ 7.526.-
CAJERO/A	\$ 7.349.-	\$ 7.349.-	\$ 7.781.-	\$ 7.781.-
REPARTIDOR	\$ 7.108.-	\$ 7.108.-	\$ 7.526.-	\$ 7.526.-
PEON	\$ 6.964.-	\$ 6.964.-	\$ 7.374.-	\$ 7.374.-

Luchamos

Por condiciones de trabajo dignas,
por los derechos laborales y
por un salario justo !!!

TRES DE FEBRERO 356
Tel.: 4743-2290



Turismo Social

La Secretaría de Turismo y Acción Social del Sindicato de Obreros Panaderos de San Isidro y Vicente López, en conjunto con la F.A.U.P.P.A. pone al servicio de sus afiliados...

Hotel "7 de Marzo - Antonio López"

Belgrano 1263 - MAR DE AJÓ - Provincia de Bs. As.



Hotel "7 de Marzo - Antonio López"

Belgrano 1263

MAR DE AJÓ - Provincia de Bs. As.

30





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.

Hotel "7 de Marzo - Antónío López"

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

31



Turismo Social

Para más datos comuníquese a los teléfonos:

(011) 4743-2290

o en la F.A.U.P.P.A. a los teléfonos:

(011) 4957-0712 / (011) 4957-0715



El trabajo digno

Es un derecho humano



- Los trabajadores no queremos condiciones de trabajo deplorables e ilegales.

- Muchos empresarios emplean el trabajo informal para esquivar sus responsabilidades legales.

- ¡BASTA DE EXPLOTACIÓN POR PARTE DE EMPRESARIOS SIN ESCRÚPULOS!

- Todos los trabajadores tenemos el derecho a:

- * Un ambiente de trabajo sano y seguro
- * Afiliarse al sindicato
- * Sueldos dignos
- * La representación y participación
- * La información y formación
- * Rechazar tareas peligrosas sin represalias

AFILIATE!

y lucha por tus derechos



TRES DE FEBRERO 356
Tel.: 4743-2290

INDICE MÍNIMO DE TRABAJADORES PARA PANADERÍAS Y CONFITERÍAS

A.F.I.P.: RESOLUCIÓN GENERAL 2927

Mediante esta resolución la AFIP decreta la cantidad mínima de trabajadores que deberían operar en los establecimientos dedicados a la elaboración de productos panificados colaborando, de esta manera, a luchar contra la evasión y el trabajo en negro al que son sometidos nuestros compañeros panaderos. A continuación transcribimos la mencionada resolución con los detalles que consideramos de importancia.



Art. 1º- Cuando esta Administración Federal compruebe la prestación de servicios efectuados por una persona física a favor de otra persona física o de una persona jurídica o ente colectivo, presumirá -salvo prueba en contrario- que dicha prestación se realiza en virtud de un contrato laboral pactado, expresa o tácitamente, entre las partes y determinará de oficio los aportes y contribuciones omitidos con destino al Sistema Único de Seguridad Social. A tal efecto, se considerará como remuneración los importes facturados o, en su caso, los efectivamente abonados o los que correspondan a la remuneración a que alude el inciso d) del Artículo 5º de la Ley N° 26.063 y sus modificaciones, el que resulte mayor.

Art. 2º- Cuando el empleador no hubiere registrado en tiempo y forma una relación laboral, en los términos de la Resolución General N° 1891 y sus modificaciones, o las normas que en el futuro la reemplacen, modifiquen o complementen, se presumirá -salvo prueba en contrario- que la fecha de ingreso del trabajador es anterior a la alegada por el empleador. A esos fines esta Administración Federal se basará en pruebas o indicios precisos y concordantes que permitan inferir la fecha de inicio de la relación laboral.

Panaderías cuyos establecimientos se clasifican en:

- * **Tipo 1:** Establecimientos dedicados a la elaboración de productos de panadería, sin venta al público.
- * **Tipo 2:** Establecimientos dedicados a la elaboración y venta al público de productos de panadería.

(No se encuentran incluidos los establecimientos que elaboran exclusivamente: Galletitas, bizcochos y similares; pan lacteado; pan para sándwich de miga; pan para panchos y hamburguesas en forma industrializada)

INDICADOR MÍNIMO DE TRABAJADORES

Cantidad de trabajadores por establecimiento, según clasificación:

a) Establecimientos Tipo 1.

Dotación mínima: SIETE (7) trabajadores, para una producción que insume hasta 300 kilogramos de harina diarios. La dotación estimada se incrementará a razón de CERO COMA SESENTA (0,60) trabajadores por cada 50 kilogramos diarios adicionales insumidos en la producción.

b) Establecimientos Tipo 2.

Dotación mínima: DIEZ (10) trabajadores, para una producción que insume hasta 300 kilogramos de harina diarios. La dotación estimada se incrementará a razón de CERO COMA SESENTA (0,60) trabajadores por cada 50 kilogramos diarios adicionales insumidos en la producción.

Asimismo, si el establecimiento tuviera reparto de productos de panadería, deberá adicionarse UN (1) trabajador por cada 300 kilogramos diarios de harina utilizada en el proceso productivo.

Remuneración a computar: Se aplicará como remuneración imponible el promedio simple que surja de los salarios básicos correspondientes a las categorías Oficial (o similar) y Peón (o similar) del Convenio Colectivo de Trabajo aplicable en cada jurisdicción.

(Apartado "D-PRODUCTOS DE PANADERIA" incorporado por art. 1º inc. b) de la Resolución N° 3208/2011 de la AFIP B.O. 24/10/2011. Vigencia: a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial, inclusive)

EL TRABAJO EN BLANCO

El empleo no registrado, es decir lo que se conoce como "en negro" sigue en aumento y el trabajador que no está reconocido sufre numerosos perjuicios

Quienes trabajan "en negro" no tienen obra social ni aportes jubilatorios, les resulta difícil acceder a créditos bancarios, no están asegurados contra riesgos del trabajo ni poseen seguro de vida obligatorio, no perciben asignaciones familiares y al extinguirse la relación no puede recibir el subsidio por desempleo (Art. 113 Inc. "b" y "c" de la Ley 24.013).

34 Pero a estos detrimentos, en su mayoría pertenecientes a la órbita de la seguridad social, suele -frecuentemente- sumarse la violación por parte del empleador de los derechos previstos en la legislación laboral, como ocurre, por ejemplo, con la percepción del (SAC) sueldo anual complementario, las horas extra y las vacaciones

El trabajo en relación de dependencia se da cuando una persona presta servicios o pone su fuerza de trabajo a disposición de otra, a cambio de una retribución. Cuando en esa relación de trabajo se le entrega al trabajador un recibo de sueldo donde consten detalladamente sus datos personales, datos del empleador, fecha de ingreso al empleo, período que se

abona, montos que se le están pagando, detalle de los descuentos para obra social, jubilación, cuota sindical, etc., estaríamos en presencia -por lo menos a simple vista- de una relación laboral "en blanco" o debidamente registrada. También puede ocurrir que esa relación esté registrada defectuosamente o en forma parcial, por ejemplo si en el recibo consta una fecha de ingreso al empleo posterior a la real, o si el sueldo es inferior al que verdaderamente percibe el trabajador.

La última opción es que el trabajador no reciba ningún tipo de recibo y toda la relación se de una manera informal, en donde no se abona a aportes y no se cumple con la ley laboral, es decir, "en negro".

Cotidianamente recibimos reclamos de trabajadores. Ellos nos comentan que si están enfermos no pueden faltar porque les descuentan el día; que están cansados de trabajar sin vacaciones, que no descansan lo suficiente ya que los hacen trabajar más horas de la pactada y todo ello lo justifican diciendo "...estoy en negro y si protesto el patrón me deja sin trabajo..."

Este es el error de nuestros compañeros trabajadores ya que el que tiene la obligación legal de registrar la relación laboral es el empleador, y en caso que no lo haga, será sancionado por el estado y pasible de multas en caso de ser denunciado o de ser descubierto por los organismos que se encargan de controlar el empleo en negro.

Un trabajador pana dero tiene los mismos derechos que cualquier trabajador registrado, y también tiene derecho a que se asiente su relación laboral según lo establecen las leyes vigentes

Para ello existen diferentes herramientas para obligar a su patrón a que cumpla la ley. Debe pedir que se le hagan aportes para su futura jubilación, debe exigir gozar de una obra social, y también de una aseguradora de riesgos de trabajo (ART) por si sufre alguna enfermedad o un accidente laboral (tan común en nuestro oficio).

Además su antigüedad en el empleo debe ser respetada y se le deben abonar los sueldos anuales complementarios (conocidos como aguinaldos),

vacaciones, horas extras y asignaciones familiares entre otros rubros. Es importante que nuestros compañeros entiendan que si no reclaman por lo que le corresponde terminarán siendo verdaderos "esclavos" de algunos patrones.

En nuestro ordenamiento jurídico existe una regulación legal específica para quienes se encuentran trabajando en negro y que cumpliendo determinados requisitos, podrán cobrar una indemnización laboral determinada por haber trabajado sin estar registrados, para lo cual se deberá intimar al patrón para que efectúe ese registro. A la luz de la ley 24.013, denominada "Ley Nacional de Empleo", el empleador que, debidamente intimado por el trabajador a regularizar la situación, no registre debidamente la relación laboral, será sancionado con una multa a favor del dependiente de una cuarta parte de todas las remuneraciones devengadas desde el comienzo del trabajo (art. 7º de la citada ley). Esta multa funciona como incentivo para que el trabajador pueda enfrentarse a su jefe y exigirle el debido registro laboral.

Supongamos que un trabajador con 2 años de antigüedad percibe una remuneración de 6000 pesos mensuales, esto daría un total ganado en toda la relación laboral de 144.000 pesos, resultando la multa por aquella ley de 36.000 pesos. Completando ese esquema de multas, el art. 15 establece que

si el empleador despidiere sin causa justificada al trabajador, ya sea inmediatamente de recibir la intimación o dentro de los dos años posteriores, este último tendrá derecho a percibir el doble de las indemnizaciones que le hubieren correspondido como consecuencia del despido. En el ejemplo anteriormente citado, y por este último artículo, se incrementaría la multa en 18.000 pesos (calculado como dos meses de remuneración por los dos años de antigüedad y un mes del preaviso legal) con más la duplicación de las vacaciones proporcionales.

Tenga presente algo: Usted NO está en negro, el que está en negro es su jefe por no registrarlo como lo exige la ley laboral, de manera que si usted le reclama por sus derechos y él no se los quiere reconocer, usted podrá darse por despedido sin justa causa, quedando facultado para iniciar una demanda judicial para ser debidamente indemnizado.

Las leyes laborales vigentes son en protección a la parte más débil de la relación laboral, que es usted, el trabajador. Usted debe tomar coraje y hacer que se respeten sus derechos. Haga valer todas aquellas leyes que tantas luchas han costado a los trabajadores y a nuestro movimiento sindical.

Recuerde que usted no debe efectuar ningún trámite solo. Siempre debe estar acompañado y aconsejado

por un abogado.

En el derecho laboral es muy importante lo que se conoce como el intercambio telegráfico, que son las cartas documento recíprocas que se envía usted con el empleador, usted intimando al cumplimiento de una obligación y el patrón respondiendo. Es por ello que tiene que tener mucha cautela y no debe redactarla usted mismo, ni tampoco copiarla de un amigo o que se la haga un conocido. De la forma en que se lleve a cabo este intercambio telegráfico dependerá que cobre más o menos de indemnización en un futuro juicio laboral.

COMPAÑERO TRABAJADOR

**NUESTRO
SINDICATO DE
OBREROS
PANADEROS LO
ASESORARÁ Y LE
BRINDARÁ EL
APOYO QUE
NECESITE.**

SINDICATO DE OBREROS PANADEROS
TRES DE FEBRERO 356
Tel.: 4743-2290
de SAN ISIDRO y VICENTE LÓPEZ

**LOS
TRABAJADORES
DEBEN ESTAR
REGISTRADOS**



PARA QUE UN TRABAJADOR ESTÉ CORRECTAMENTE REGISTRADO Y NO HAYA INFRACCIONES LABORALES NI RECLAMOS POSTERIORES SE DEBEN CUMPLIR LOS SIGUIENTES REQUISITOS:

1. Dar el alta al momento de iniciar la relación laboral, indicando el salario pactado y demás condiciones de contratación.
2. Cumplir con la contratación de una ART que asegure el riesgo del trabajador en caso de accidente y un seguro de vida obligatorio.
3. Respetar la normativa de la ley laboral en cuanto a vacaciones, aguinaldo y enfermedades.
4. Abonar rigurosamente las cargas y aportes sociales correspondientes a la Seguridad Social y Obra Social.
5. Registrar al trabajador en un libro de sueldos debidamente rubricado a través de la Secretaría de Trabajo.
6. Exhibir planilla de horarios laborales en el lugar de trabajo.
7. Cumplir con toda la normativa relativa a la jornada de trabajo.
8. Cumplir con las exigencias de seguridad, higiene y beneficios sociales estipulados en

ESTAS SON LAS FALTAS MÁS COMUNES QUE SE UTILIZAN PARA EVADIR:

1. Registro deficiente:

Ya sea porque el trabajador no está registrado, o porque se le declara un monto de salario menor al real o se declara un sueldo con una jornada de trabajo menor a la realmente prestada.

2. Incumplimientos de la jornada laboral:

La jornada máxima es 8 horas diarias o 48 hs. Semanales, con un máximo de hasta 9 horas diarias. Superando dichas horas, debe abonarse horas suplementarias. Hay que tener en cuenta una pausa semanal de 35 horas corridas. Los menores de 18 años deben trabajar 6 horas diarias y hasta 36 horas semanales.

3. Utilización de formas no laborales:

Utilizar la figura del régimen de monotributo, constituye una violación a la ley laboral porque se utilizan figuras que eluden la registración, pero existe una relación típicamente laboral.

LOS PRINCIPALES RIESGOS PARA EL TRABAJADOR QUE NO ESTÁ REGISTRADO CORRECTAMENTE O ESTA TRABAJANDO "EN NEGRO"

*** EN CUANTO A LA SALUD:**

No gozan de cobertura de salud ante una enfermedad. Tampoco tienen cobertura en caso de accidente laboral.

*** EN CUANTO A LO PREVISIONAL:**

No tienen ningún tipo de aportes, ni estatales ni previsionales. Ni pensión en el caso de fallecimiento para los herederos.

*** EN CUANTO A LOS BENEFICIOS SOCIALES:**

No están reguladas ni las vacaciones ni el aguinaldo, como tampoco se perciben asignaciones familiares. Los aumentos pactados o regulados por nuestro Sindicato tampoco los perciben.

*** EN CASO DE DESPIDO:**

No están protegidos con indemnización. Todo deberá probarse y reclamarse por vía del juicio laboral o la conciliación laboral.

ESTOS SON ALGUNOS DE LOS RIESGOS A LOS QUE SE EXPONE UN INDUSTRIAL PANADERO AL TENER TRABAJADORES "EN NEGRO"

1. JUICIO LABORAL POR PARTE DEL TRABAJADOR.

El trabajador podrá exigir la regularización en cualquier momento de la relación, dando aviso simultáneamente a la A.F.I.P. de tal situación. **Ante la omisión del registro las multas equivalen al 25% de la remuneración de los últimos dos años, más la duplicación de la indemnización por antigüedad que le corresponda a cualquier trabajador.** Además, **en un juicio, el reclamo podrá ser mayor por intereses y demás daños inherentes sufridos y reclamados.**

La relación laboral puede ser probada por múltiples medios admitidos por la legislación laboral vigente. Este es el perjuicio más grande que va a sufrir el empleador panadero en caso de conflicto laboral.

2. MULTAS ANTE INSPECCIONES DIVERSAS.

Ante una fiscalización laboral -tan común en nuestra actividad- la A.F.I.P. multará con el doble de los aportes y contribuciones que les hubiere correspondido liquidar respecto de los trabajadores involucrados. También puede aplicar la sanción de **clausura del**

local de 3 a 10 días. Asimismo también existen multas del Ministerio de Trabajo. Además pueden existir fiscalizaciones de la A.R.T., Obra Social (O.S.P.E.P.) y de nuestro sindicato.

3. CONFIGURAR UN DELITO PENAL.

Si la omisión en el pago de aportes y contribuciones superare los \$ 20.000 o \$ 5.000 en el caso de aportes por mes, se incurre en los delitos de evasión simple o apropiación indebida de recursos de la Seguridad Social, respectivamente teniendo penas de **prisión de 2 a 6 años.**

37

Revista

EL GREMIO PANADERO



14 AÑOS INFORMANDO
A LOS PANADEROS

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



FERIADOS AÑO 2015

- Los feriados son días no laborables, por lo tanto no hay obligación alguna de concurrir a trabajar.
 - Quién no trabaje estos días cobrará el día normalmente.
 - Quién decida trabajarlo lo cobrará con un recargo de un día más.
- Quién no concurra a trabajar los feriados nacionales no podrá ser sancionado bajo ningún motivo.
 - La ausencia en estos días no permitirá a los empleados el descuento de Art. 37 del CCT 231/94 (Presentismo).

FERIADOS INAMOVIBLES Y TRASLADABLES

FECHA	CONMEMORACIÓN
Jueves 1 de enero	Año nuevo
Lunes 16 de febrero	Carnaval
Martes 17 de febrero	Carnaval
Lunes 23 de marzo	Feriado Puente Turístico
Martes 24 de marzo	Día de la Memoria
Jueves 2 de abril	Día del Veterano de Malvinas
Viernes 3 de abril	Viernes Santo
Viernes 1 de mayo	Día del Trabajador
Lunes 25 de mayo	Revolución de Mayo
Sábado 20 de junio	Día de la Bandera
Jueves 9 de julio	Día de la Independencia
Lunes 17 de agosto	Fallecimiento del General San Martín
Lunes 12 de octubre	Día del Respeto a la Diversidad Cultural
Lunes 23 de noviembre	Día de la Soberanía Nacional (trasladado desde el 20/11)
Lunes 7 de diciembre	Feriado Puente Turístico
Martes 8 de diciembre	Inmaculada Concepción
Viernes 25 de diciembre	Navidad

DÍAS NO LABORABLES

FECHA	CONMEMORACIÓN
Jueves 2 de Abril	Jueves Santo
Viernes 3 de Abril	Pascua Judía (b)
Sábado 4 de Abril	Pascua Judía (b)
Domingo 5 de Abril	Pascua Judía (b)
Jueves 9 de Abril	Pascua Judía (b)
Viernes 10 de abril	Pascua Judía (b)
Sábado 11 de abril	Pascua Judía (b)
Viernes 24 de Abril	Día de acción por la tolerancia y el respeto entre los pueblos a)
Martes 15 de Setiembre	Año Nuevo Judío (b) **
Viernes 23 de Octubre	Yom Kipur (b) ***
Depende Calendario Lunar	Fiesta del sacrificio musulmán (*-) (c)
Depende Calendario Lunar	Año Nuevo islámico (*-) (c)
Depende Calendario Lunar	Culminación del ayuno (*-) (c)

a) Ley N° 26.199 dictada en conmemoración del genocidio sufrido por el pueblo armenio. Los empleados y funcionarios de organismos públicos y los alumnos de origen armenio quedan autorizados a disponer libremente de los días 24 de abril de todos los años para poder asistir y participar de las actividades que se realicen en conmemoración de la tragedia que afectó a su comunidad. Se invita a los gobiernos provinciales a adherir a las disposiciones de la presente ley.

(b) Sólo para habitantes que profesen la Religión Judía. Dispuesto por el Decreto 1584/2010.

* Los dos primeros días de Pesaj (Pascua) comienzan el día 14 de Abril a las 18:10 horas y finalizan el día 16 de Abril a las 19:10 horas.

Los dos últimos días de Pesaj (Pascua) comienzan el día 20 de Abril a las 18:05 horas y finalizan el 22 de Abril a las 19:05 horas.

** Los dos días de Rosh Hashana (Año Nuevo) comienzan el día 24 de Septiembre a las 18:30 horas y finalizan el día 26 de Septiembre a las 18:30 horas.

*** El día de Iom Kipur (Día del Perdón) comienza el día 3 de Octubre a las 18:20 horas y finaliza el día 4 de Octubre a las 19:35 horas.

(c) Sólo para los habitantes que profesen la Religión Islámica. Dispuesto por el Decreto 1584/2010.

(*-) Fechas aproximadas. Se rigen por el calendario lunar.

¿El viernes 2 de enero de 2015 es feriado? Los argentinos se han acostumbrado a que si un feriado cae un día martes o jueves el lunes o viernes respectivo también sea declarado como feriado puente turístico. Si bien el segundo día del 2015 cumple con esas características no ha sido declarado feriado puente por el gobierno. No hay que confundirse con los asuetos que se brinda a los empleados públicos para esas fechas, por lo que el grueso de los argentinos va a tener que ir a trabajar.



Artículo 1: PARTES

Son partes intervinientes en la presente Convención Colectiva de Trabajo la FEDERACIÓN INDUSTRIAL PANADERIL DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES, cuyo N° de Personería Jurídica es 7.089, siendo su domicilio Beguerestein 2.037, Avellaneda, Provincia de Buenos Aires y por la parte obrera la FEDERACIÓN OBREROS Y EMPLEADOS PANADEROS DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES (Expte. N° 842.204/88, res. M. T. y S. S. 422 del 14/5/91, Insc. Gremial N° 1.556) con domicilio en Manuel Quintana 499 de Quilmes, Provincia de Buenos Aires.

Artículo 3: ÁMBITO DE APLICACIÓN

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

Artículo 4: PERSONAL COMPRENDIDO

Comprende esta Convención Colectiva de Trabajo a todo el personal de todos los establecimientos, fábricas, supermercados, cooperativas, plantas industriales, y cualquier denominación que pudiera adoptarse, afectado a la venta y/o elaboración del pan en todas sus formas, pan inglés, francés, malteado, lactal, hamburguesas, panchos, pebetes, grisines, galletas marineras, galletas de grasa, semoladas, bollos saborizados, berlinesas, bizcochos con grasa, semolados, facturas de grasa, incluido pan de leche, tortas negras, ensaimadas, pizzas, prepizzas, pan de Graham, de soja, de fibra de salvado, y cuanta variedad existiera ahora o en el futuro, ya sea con harina blanca o harina de cualquier color y sabor.

Artículo 5: RÉGIMEN DE REEMPLAZOS Y VACANTES

Los empleadores de toda la Provincia de Buenos Aires procurarán solicitar los obreros que necesiten tanto efectivos como de changas a la bolsa sindical en cada partido.

Artículo 6:

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

Artículo 7: JUBILACIONES

Cuando el trabajador/a reuniera los requisitos para obtener la jubilación ordinaria, el empleador que pretendiese disponer el cese de la relación laboral deberá preavisarle de acuerdo a las leyes vigentes e intimarlo a que inicie los trámites pertinentes, extendiéndole los certificados de servicios y demás documentación necesaria a estos fines. A partir de este momento el empleador deber mantener la relación de trabajo hasta que la Caja respectiva otorgue el beneficio y por un plazo máximo de un año. Concedido el beneficio, o vencido el plazo, el contrato de trabajo quedará extinguido sin obligación del empleador de indemnizar por antigüedad. En cumplimiento de las disposiciones en materia previsional los obreros changadores tendrá n descuentos obligatorios de aportes jubilatorios de acuerdo a lo establecido en los distintos regímenes. Será de aplicación la resolución del 20 de abril de 1965 (Expte. N° 703763 de la Caja Nacional de Previsión de la Industria, Comercio y Actividades Civiles). Los sindicatos pactantes llevarán un estricto control de tales aportes, debiendo los empleadores facilitar los datos pertinentes.

Artículo 8: ESCALAFÓN POR ANTIGÜEDAD

Los trabajadores comprendidos en la presente convención gozarán de una bonificación por antigüedad por cada año de servicio según el siguiente detalle:

- a) De 1 a 5 años: el 1% de la remuneración.
 - b) De 5 a 15 años: el 1,5% de la remuneración.
 - c) De 15 años en adelante: el 2 % de la remuneración.
- Dicha bonificación deberá abonarse en la misma forma y plazos del salario.

Artículo 9: DÍA DEL GREMIO

El día del Obrero Panadero y demás personal encuadrado en la presente convención, se celebrará en toda la Provincia de Buenos Aires el día 4 de agosto de cada año. Este día será no laborable y con goce de sueldo.

Artículo 10: ACCIDENTES DE TRABAJO

En los casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se aplicarán las disposiciones de la Ley 24.028 y las que sean de aplicación, cobrando el trabajador el 100% de las remuneraciones debiendo el empresario abonarlas según derecho. El accidentado tendrá derecho al importe de cualquier aumento de salario que se produzca durante la convalecencia. En los accidentes de trabajo la empresa está obligada a prestar gratuitamente asistencia médica y farmacéutica a la víctima hasta que se halle en condiciones de volver al trabajo, fallezca o se considere su incapacidad como permanente. También se le proveerán prótesis, según ley.

Artículo 11: ENFERMEDAD INCULPABLE

En los casos de enfermedad

inculpable, se aplicarán las disposiciones de la Ley 20.744 (T.O.)

Artículo 12: VESTIMENTA Y ÚTILES DE LABOR

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

Artículo 13: HERRAMIENTAS DE TRABAJO

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

Artículo 14:

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

Artículo 15: DESARROLLO DE LAS TAREAS

Las jornadas del personal afectado a la elaboración se regirán por la Ley 11.544 y su Decreto reglamentario y por la Ley 20.744 (T.O.) y sus reglamentaciones. Podrán ser por régimen horario o por tasa de harina, y, en este último caso, por jornada continua o jornada partida. Se hace constar sin embargo que en régimen de jornada partida no podrán laborar más de dos trabajadores, debiendo abonarse a quienes laboren en jornada partida su salario habitual más un plus del cuarenta por ciento (40 %). Queda establecido que se considera jornada partida a los fines de este convenio a aquella en que la labor de producción no se completa en el mismo turno. En el régimen de trabajo horario la

jornada tendrá un máximo de duración de siete horas continuadas: en el transcurso de las mismas las tareas serán diversificadas y en ningún caso será lícito destinar al personal de la producción en tareas de limpieza, salvo lo previsto en el Art. 17. En la diversificación de tareas quedan comprendidas todas las especialidades que se mencionan en el artículo cuarto del presente convenio, tanto en producción como en tipos de harina. Queda establecido que la extensión de la jornada horaria, fijada en un máximo de siete horas será aplicable tanto en horario diurno como nocturno, sin derecho a la reducción o al pago de tiempo suplementario contemplado por el Art. 200 de la Ley de Contrato de Trabajo (T.O. 1976).

En la jornada de trabajo por tasa de harina, el concepto tasa de harina se conviene y refiere a la elaboración de ciento veinte (120) kilogramos de harina por trabajador, dentro de las cuales y hasta veinticinco (25) kilogramos, se podrán elaborar en tareas diversificadas. Para la cocción se tomará como límite máximo por cada maestro y ayudante setecientos kilogramos de harina.

La hora de ingreso del personal será libremente fijada por la patronal, pudiendo modificarse hasta tres veces por año y por requerimientos del proceso productivo, tales como las variaciones climáticas propias de las estaciones.

Las partes, teniendo en cuenta las nuevas formas de trabajo implementadas en el área de producción han readecuado las categorías y escalas salariales conforme se establece en los Art. 17 y 23 de este convenio. En este último supuesto el trabajador tendrá derecho únicamente a percibir su remuneración habitual actual en lugar de las sumas que resultan de aplicar las nuevas escalas y que están previstas solo para los trabajadores que trabajen íntegramente bajo los nuevos regímenes implementados en este convenio conforme a este artículo.

En cuanto al personal de comercialización, repartidores, administrativos y peones, cumplirán la labor de ocho horas diarias sea en horario continuo o discontinuo conforme lo prevé la Ley 11.544 y sus reglamentaciones.

Artículo 16: DESCANSO SEMANAL

Será regido por la Ley 11.544 y sus decreto reglamentario y la ley 20.744 (T.O.) en los municipios del Gran Buenos Aires, Berisso, Ensenada, La Plata, y de la Costa Atlántica y Turística, se establece como descanso semanal del trabajador el día lunes, y en el resto de la Provincia el día domingo.

Los establecimientos incluidos en el Art. 4 a los cuales alcanza la presente convención, en consideración al descanso semanal otorgado por el presente artículo a los trabajadores, y teniendo en cuenta que los productos elaborados son de ingesta directa y que el proceso productivo de los mismos es continuo, para cumplimentar las normas de salubridad e higiene, y en defensa de la salud del consumidor a través de una limpieza exhaustiva de los establecimientos no podrán ejercer sus tareas de producción y comercialización los días lunes en el Gran Buenos Aires, Berisso, Ensenada, La Plata, Costa Atlántica y Turística, y los domingos en los restantes partidos de la Provincia de Buenos Aires. En caso de que un feriado, o desplazamiento legal de un feriado cayere en día lunes o día de descanso semanal, dicho día de descanso será abonado como día de descanso trabajado.

Artículo 17:

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

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

DISCRIMINACIÓN DE CATEGORÍAS:

A) OFICIAL MAESTRO: Será el que sea capaz de elaborar y cocinar cualquiera de los productos mencionados en el Art. 4 del presente convenio y supervisará el desarrollo de las tareas, siendo responsable del control de calidad de las piezas elaboradas, dentro del horario o sistema adoptado.
B) MEDIO OFICIAL: Será el que, no teniendo el oficio de maestro, esté

en el presente convenio, que sea efectivo y contraiga enlace, una licencia extraordinaria de diez días corridos con goce de sueldo, conforme la Ley 20.744 (T.O.).

B) LICENCIA POR

MATERNIDAD: El personal femenino comprendido en el presente convenio se encuentra amparado por la Ley 20.744 (T.O.), sobre protección de la maternidad.

C) LICENCIAS POR FALLECIMIENTO DE

FAMILIARES: En caso de fallecimiento de familiares: padre, madre, hijos, cónyuge y/o hermanos alimentarios y/o a cargo, la patronal otorgará al personal comprendido en esta convención una licencia extraordinaria de tres días de duración con goce de sueldo.

Artículo 27: KILO DE PAN DIARIO

Los empleadores proveerán a todo el personal comprendido en este convenio, en todas sus categorías, sean efectivos o como changas, un kilo de pan diario de primera calidad, de la producción del día. Se entregará sobre mostrador a la finalización de la tarea del día. Este artículo no regirá estando el establecimiento cerrado, por cualquier causa que fuere.

Artículo 28: LICENCIA SIN SUELDO

Los trabajadores con más de 4 años de antigüedad efectivamente laborada podrán solicitar licencia extraordinaria sin goce de sueldo por un tiempo no superior a 30 días cada tres años, limitándose ese derecho a un solo trabajador de cada empresa por año, privilegiando al de mayor antigüedad, debiendo en todo caso reintegrarse a sus tareas habituales al cumplirse el periodo autorizado libre de todo riesgo.

Artículo 29:

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

Artículo 30:

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

después del día 15 de cada mes.

Artículo 31:

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

Artículo 32: DELEGADOS GREMIALES

En cuanto a los delegados gremiales será de estricta aplicación la Ley 23.551 y su reglamentación. Se permitirá la entrada a los establecimientos industriales a la representación sindical legítimamente constituida siempre que sea en compañía de los funcionarios de Policía del Trabajo del Ministerio nacional y/o de la Subsecretaría de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires y/o autoridades municipales respectivas a los efectos de inspeccionar el cumplimiento de las disposiciones del presente Convenio Colectivo de Trabajo y leyes respectivas vigentes.

Artículo 33:

Los empleadores retendrán de los sueldos mensuales de cada trabajador obrero/a, empleado/a efectivos y afiliados en concepto de cuota sindical el 2% del sueldo, suma que será depositada del 1° al 15 de cada mes siguiente al mes devengado, en las respectivas cuentas de las Organizaciones Gremiales de primer grado con Personería Gremial, adheridas a la FEDERACIÓN OBREROS Y EMPLEADOS PANADEROS DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES. En el caso de las Organizaciones Gremiales que no posean Personería Gremial se depositaran los fondos en la cuenta de la FEDERACIÓN OBREROS Y EMPLEADOS PANADEROS DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES. Dicha deducción se realizará sobre el monto total de la remuneración percibida por el trabajador.

Artículo 34: RETENCIÓN PRIMER MES DE AUMENTO

Los empleadores retendrán a todo el personal comprendido en la presente convención setenta pesos (70 \$) (como porcentaje directo del aumento conseguido) de la primera remuneración con aumento, posterior a la homologación de esta Convención Colectiva. Deberán en el

plazo de cinco días a partir de que correspondiera dicha retención, depositar la suma de 20 \$ en la cuenta de la F.O.E.P.P.B.A. y la suma de 50 \$, en las cuentas de las organizaciones gremiales de primer grado adheridas a la F.O.E.P.P.B.A.

Artículo 35:

Los empleadores, por intermedio de las Cámaras empresarias con personería jurídica, podrán solicitar de la autoridad de aplicación, tanto nacionales como provinciales, las inspecciones a los distintos comercios e industrias de esta actividad, comprendidas en el presente convenio y estarán facultados para acompañar a los inspectores que se designen para realizar los controles. Los reclamantes deberán formular las presentaciones indicando nombre, apellido y domicilio y demás datos del establecimiento denunciado.

Artículo 36:

Las empresas facilitarán a todos los trabajadores, en todas sus categorías la adquisición de mercaderías y productos que se elaboren en la misma con un descuento del 20% respecto del precio al público.

Artículo 37: PRESENTISMO

Tal como lo señala la homologación realizada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, este artículo ha sido dejado sin efecto. Rige en consecuencia lo pactado en el Artículo 44. Se establece un premio por presentismo equivalente al 10% de la remuneración básica, a abonarse conjuntamente con la remuneración, al que tendrán derecho los trabajadores con asistencia perfecta, sin ningún día de ausencia en el mes. La ausencia del trabajador por razones de enfermedad o de fuerza mayor también le harán perder su derecho al presentismo. Sólo se exceptúa la ausencia por accidente y/o enfermedad derivada del trabajo, en los términos de la Ley de Accidentes de Trabajo N° 24.028. Será también requisito para la percepción del concepto de presentismo, que el trabajador no incurra en más de tres llegadas tarde (más de diez minutos de demora cada una) en el mes.

Artículo 38: PERIODO DE ADAPTACIÓN

en condiciones de reemplazar al mismo temporariamente, percibiendo la remuneración correspondiente a la categoría de Oficial Maestro por el tiempo del reemplazo. Realizará todas las tareas que se requieren en las distintas etapas de elaboración de los productos hasta terminar los mismos. Al finalizar sus tareas habituales ordenará el sector de la producción y limpiará los útiles y elementos de trabajo.

C) AYUDANTE: Serán sus tareas, el acarreo de materias, quemará el horno, cepillará y arrollará tendillos. Estibará y dará en pala todos los productos que se elaboren y toda otra labor referida a la producción. Si el horno fuera automático y si su empleador o encargado lo requieren cocinará la finalización de las tareas ordenará conjuntamente con el Medio Oficial el sector de producción.

D) PEÓN: Efectuará la limpieza del establecimiento, útiles de labor, latas, maquinarias y/o cualesquiera otras tareas inherentes a su categoría y no participen en la producción.

E) CAJERO/A: Se limitará a atender la caja, cobrando las ventas al público, pero si su empleador lo considera necesario, deberá también atender al público despachando mercaderías, cumpliendo funciones de empleado.

F) DEPENDIENTES/AS: Atenderá al público, ordenará y completará la exhibición de productos, efectuará la limpieza de vidrieras, vitrinas y toda tarea secundaria relacionada con la higiene general de la parte comercial. En caso de emergencia podrá ocupar el puesto de la Cajera/o.

G) REPARTIDORES: Realizará el reparto de mercadería fuera del establecimiento, con los medios proporciona dos por la patronal, estando a su cargo el cuidado de los elementos que utiliza.

Artículo 18: SALARIO POR CHANGAS

En los salarios por pagos de changas, se deja establecido que están incluidos en ellos los beneficios sociales, descanso semanal, parte proporcional del aguinaldo, vacaciones y demás beneficios legales, todo lo cual se pondera y fija con el 40% del salario. Su determinación se logrará dividiendo por 25 el salario referido y sumándole a el resultado obtenido el

cuarenta por ciento (40 %) del mismo. Las partes convienen que se considerarán abonados en legal forma tanto el jornal como también la totalidad de los beneficios mencionados correspondientes a ese jornal, con la sola mención en el recibo de pago de que se trata de pago de changas y del importe global abonado, y aun cuando no estén detallados en el la totalidad de esos beneficios, ni se indique de ninguna forma que están incluidos en lo pagado.

Artículo 19: ASIGNACIONES FAMILIARES

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

Artículo 20: SUBSIDIO POR FALLECIMIENTO DE FAMILIAR

En los casos previstos en el inciso d) del artículo referido a licencias especiales, la patronal otorgará un subsidio del 20% del salario básico por cada fallecimiento de un familiar en primer grado, o a su cargo. Este subsidio deberá ser entregado al trabajador dentro de las 24 horas de producido el deceso. Cuando en un establecimiento trabaje mas de un familiar directo, esta bonificación la percibirá uno sólo de ellos.

Artículo 21: A IGUAL TRABAJO IGUAL SALARIO

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

Artículo 22: SUBSIDIO POR SERVICIO MILITAR

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

Artículo 23: TABLA SALARIAL

Oficial Maestro \$ 450.-
1/2 Oficial \$ 400.-
Ayudante \$ 375.-

Peón \$ 340.-
Cajero/a \$ 420.-
Dependiente \$ 375.-
Repartidor \$ 375.-
Los salarios establecidos precedentemente son los básicos para toda la Provincia de Buenos Aires, para los establecimientos que procesan hasta 500 kilogramos de harina, promedio diario en una semana, que es la máxima normal y habitual que elaboran la generalidad de los establecimientos. Dichos salarios son de aplicación a los trabajadores que presten servicio bajo los nuevos regímenes previstos por el Art. 15. Los establecimientos que procesen desde 501 hasta 700 kilogramos de harina incrementarán los básicos antes consignados en un 50 % y los establecimientos que procesen más de 700 kilogramos de harina incrementarán los básicos primeramente consignados en un 100%. Es condición para que funcionen estos incrementos que el kilaje de producción mencionado sea la misma cuadrilla y en un solo turno de trabajo (sea continuo o partido). Queda sobreentendido que las diferencias salariales son únicamente para los trabajadores de producción y que, en caso de duda, se considerará que no existen diferencias en más.

Artículo 24: SEGURO DE VIDA DEL TRABAJADOR

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

Artículo 25: BENEFICIOS MARGINALES Y/O SOCIALES, LICENCIAS ORDINARIAS

Las licencias anuales para todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio se regirán por las disposiciones de la Ley 20.744 (T.O.), salvo en la cantidad de días de licencia, acordándose al respecto lo siguiente:

* **De uno a cinco años:** un día más de los catorce que otorga la ley ya referida.

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

Artículo 26: LICENCIAS ESPECIALES

A) LICENCIA POR MATRIMONIO: La patronal otorgará al personal comprendido

Atento a la diversificación de las tareas de elaboración citadas en el Art. 4 del presente y ante la necesidad de un período de adaptación a las nuevas formas de prestación de las firmas, se establece un período de inamovilidad del personal de producción de tres meses corridos a contar desde la fecha de homologación de este convenio, durante el cual la patronal no podrá despedir a los trabajadores por falta de adaptación a las nuevas modalidades, aunque sí por causales distintas.

Artículo 39: EXAMEN PREOCUPACIONAL

Los empleadores estarán obligados a efectuar un examen médico preocupacional a los trabajadores, a su ingreso, siendo a su cargo los gastos que ello demandare.

Artículo 40: CHANGA SOLIDARIA

Las partes de común acuerdo dejan sin efecto el régimen de changa solidaria previsto en el Convenio Colectivo 62/75, sin perjuicio de lo cual a efectos de facilitar la eventual reubicación de la mano de obra que pudiere resultar afectada, se acuerda mantener dicho régimen tal como lo preveía el Art 8 de la C.C.T. 62/75 por el término de 90 días corridos a contar de la fecha de homologación de esta Convención Colectiva, vencido el cual cesará definitivamente el referido sistema de changas solidarias.

Artículo 41:

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

Artículo 42:

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

Artículo 43:

Todo productor tiene derecho a elegir el sistema de producción que prefiera, tanto sea horario como tasación. Una vez homologado el presente, el empleador se verá

obligado a comunicar fehacientemente a su personal con 30 días de anticipación, ya sea el horario de iniciación de tareas como el sistema de trabajo si es por tasación o por horario.

Artículo 44:

Los empleadores retendrán de los sueldos mensuales de cada obrero y/o empleados/as efectivos comprendidos en esta convención la suma equivalente al 2 %, en concepto de cuota sindical, la que deberá ser depositada del uno al quince de cada mes en las cuentas de las organizaciones gremiales de trabajadores de primer grado adheridas a la FEDERACIÓN OBREROS Y EMPLEADOS PANADEROS DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES (Personería Gremial resolución M. T. y S. S. N° 947 Expte. 842.204/88). La deducción por cuota sindical deberá efectuarse sobre el total de remuneraciones percibidas o devengadas por el trabajador. En el caso de que en la zona no existiese organización gremial hábil para retener la cuota sindical, dicha cuota deberá ser depositada en la cuenta de la FEDERACIÓN OBREROS Y EMPLEADOS PANADEROS DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES (Personería Gremial Resolución M. T. y S. S. N° 947 Expte. 842.204/88).

Artículo 45: FONDO CONVENCIONAL ORDINARIO

En consideración a que las Entidades firmantes del presente, prestan servicio en la representación, capacitación y obtención de los intereses particulares y generales de los trabajadores y empleadores, sean o no afiliados a sus respectivas organizaciones, ambas partes coinciden en reconocer la necesidad de arbitrar medios idóneos para emprender una labor común, que permita concretar dentro sus tareas de actuación todo tipo de actividades para propiciar la elevación cultural, educativa, recreativa y de perfeccionamiento técnico-profesional, tanto de los trabajadores como de los empleadores. Para el cumplimiento del propósito enunciado, resulta imprescindible arbitrar los medios necesarios para afrontar los gastos que demande el

mismo. Para ello, ambas partes han convenido en instituir por la presente Convención un FONDO CONVENCIONAL ORDINARIO, que se integrará con la contribución de empleadores y trabajadores de la actividad, y consistirá en un tres por ciento (3%) mensual sobre el total de remuneraciones que perciba el personal de la actividad, con total independencia de otros aportes y/o contribuciones que correspondan legalmente o se establezcan por el presente convenio. El dos por ciento (2 %) será aportado por los empresas y el uno por ciento (1 %) restante por los trabajadores, actuando los empleadores como agentes de retención. De tal recaudación corresponderá el cincuenta por ciento (50 %) a las organizaciones gremiales de primer grado con personería gremial adheridas a la FEDERACIÓN OBREROS Y EMPLEADOS PANADEROS DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES (F.O.E.P.P.B.A.); el cincuenta por ciento (50 %) restante le corresponderá en un ochenta y cinco por ciento (85 %) a la Cámara o Centro Industrial reconocida por la F.I.P.P.B.A. que ejerza legítimamente la representación del sector empresario en cada partido, las que obligatoriamente deberán contar con personería jurídica otorgada legalmente, y en el restante quince por ciento (15%) a la FEDERACIÓN INDUSTRIAL PANADERIL DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES (F.I.P.P.B.A.). La mecánica operativa relacionada con la percepción, distribución y control de la contribución establecida por el presente artículo será la siguiente:

- 1) El pago de la contribución se hará mediante DEPÓSITO BANCARIO utilizándose las boletas que distribuirán conjuntamente las partes firmantes del presente convenio y dichos depósitos deberán efectuarse, como plazo máximo, el día quince (o el subsiguiente hábil si aquel fuere inhábil) del mes siguiente al correspondiente a las remuneraciones devengadas de todo el personal del establecimiento que genere la obligación.
- 2) La Cámara o Centro Industrial y la organización gremial con jurisdicción en cada partido procederán en forma conjunta a la apertura de una cuenta especial en la sucursal del Banco de la Nación Argentina local, la cual

podrá ser sustituida por otra entidad bancaria con el acuerdo de ambas partes y la conformidad previa de F.I.P.P.B.A. en caso de que dicho cambio fuere por cualquier motivo necesario. Cada entidad bancaria local será la receptora de la totalidad de los depósitos correspondientes a los establecimientos de los respectivos partidos, incluidos los que provengan no solo de los aportes mensuales sino también los correspondientes a los cobros de los deudores morosos tanto por vía judicial como extrajudicial. La entidad bancaria deberá dividir lo recaudado en partes iguales, previa deducción del porcentual para gastos de administración que se acuerden con ella, depositando la mitad en la cuenta corriente que la organización gremial abrirá en la misma sucursal, y el ochenta y cinco por ciento (85 %) de la otra mitad en la cuenta que también abrirá la organización empresaria local, debiendo transferir dicho banco el quince por ciento (15 %) restante a la cuenta que abrirá la FEDERACIÓN INDUSTRIAL PANADERIL DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES en la sucursal y casa bancaria que elija al efecto. Las boletas serán por quintuplicado y de así poderse acordar, el banco entregará, mes por mes a cada organización zonal las boletas de los depositantes, enviando además un ejemplar para la F.I.P.P.B.A.

3) Las Cámaras o Centros Industriales y las Organizaciones gremiales podrán realizar gestiones y accionar en forma individual tendiente a que los morosos regularicen las deudas pendientes, estando legitimadas para reclamar cualquiera de ellas su parte o aún el total del aporte, incluso judicialmente, quedando convenido que sólo tendrán valor cancelatorio los pagos efectuados mediante depósitos en las respectivas cuentas bancarias en las que deberán constar acreditados los fondos, quedando prohibido y sin valor en consecuencia el pago efectuado en efectivo o en cualquier otra forma.

4) Las Organizaciones empresariales y gremiales comenzarán a cumplir con los objetivos para los cuales fue creado el presente fondo a partir de la percepción de la tercera cuota, ya que las dos primeras serán utilizadas a efectos de establecer las estructuras administrativas que correspondieran

para tal fin, debiendo ambas partes por igual afrontar la emisión y traslado de las boletas y cualquier otro gasto y/o trámite en beneficio común.

5) En las zonas donde no existiera organización sindical y/o industrial representativa del sector o no cuenten con la Personería Jurídica requerida, la cuenta principal será abierta a nombre de F.I.P.P.B.A. y F.O.E.P.P.B.A. y estas serán las destinatarias y adjudicatarias definitivas de los fondos recaudados mientras no se constituyan las organizaciones locales y/o obtengan la personería exigida en este convenio. En caso de que una de las organizaciones (empresaria u obrera) existiere, faltando o no estando en condiciones la otra, la cuenta se integrará entre la organización habilitada y F.I.P.P.B.A. o F.O.E.P.P.B.A. en representación de la inexistente o inhábil según sea el caso, resultando los titulares de la cuenta adjudicatarios definitivos de los fondos originariamente destinados a la organización local mientras no se constituya y/o legitime mediante la obtención de la personería exigida la entidad faltante o inhábil. De igual modo se conviene que, de existir diferendos entre dos o más organizaciones que pretendan tener derecho a la representación local del sector, será la entidad madre correspondiente (F.I.P.P.B.A. o F.O.E.P.P.B.A. según el caso) la que abrirá la cuenta junto a la otra parte y resultará adjudicataria de los fondos destinados originalmente a la entidad local hasta que se dilucide definitivamente la cuestión. En los casos en que F.I.P.P.B.A. y/o F.O.E.P.P.B.A. resulten adjudicatarias de los depósitos de determinadas zonas, las mismas deberán implementar acciones tendientes a lograr la constitución y/o regularización de las organizaciones locales representativas del sector y a cumplir en dichas zonas mientras tanto los objetivos que motivaron la creación de estos fondos.

6) Los Centros u Organizaciones empresarias locales representativos del sector deberán ceder de las sumas netas que perciban en virtud de este fondo un porcentaje del quince por ciento (15 %) a las entidades regionales intermedias representativas, si las hubiere, para contribuir a que estas de su lado,

puedan implementar también acciones para el logro de los objetivos previstos en este artículo. 7) Las partes firmantes del presente quedan facultadas para establecer las demás condiciones al que deberá adecuarse el presente aporte y dictar las reglamentaciones que fueren necesarias.

Artículo 46:

Todas las conquistas sociales y económicas que pudieran existir superiores a las que este convenio consagra, serán mantenidas y respetadas por los empleadores. Si en el futuro se determinara el valor del salario vital mínimo y éste superara el salario de una categoría de este convenio la misma deberá recomponerse con igual incidencia porcentual del aumento que se estableciera.

Artículo 47: COMIENZO DE VIGENCIA

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



LEY BONAERENSE 13.006

HABILITACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE PANADERÍAS



TITULO 1 PANADERÍAS

ARTICULO 1º: La habilitación y funcionamiento de Panaderías en la provincia de Buenos Aires se regirá por la presente ley.

Las personas físicas o jurídicas que exploten Panaderías deberán contar con la correspondiente habilitación, así como su inscripción en el registro que se creará al efecto.

Toda transferencia de titularidad del establecimiento, así como toda ampliación, modificación o cambio de actividad deberá ser notificada previamente a la Autoridad provincial y municipal, las que de corresponder otorgarán las respectivas habilitaciones.

ARTICULO 2º: Quedan correspondidos en las disposiciones de esta ley los siguientes establecimientos:

a) Panadería Artesanal: son los establecimientos donde se elabora y expende pan y alimentos farináceos (con base en cereal, harinas y derivados). En dichos locales podrán expender además fiambres y quesos envasados al vacío; embutidos frescos y secos; mermeladas y dulces; leche envasada y sus derivados; frutas secas y/o abrillantadas en sus envases originales; artículos de cotillón (velas, velitas, adornos para tortas, etc) bebidas con o sin alcohol envasadas en origen; helados en sus envases originales, alimentos congelados en sus envases de origen.

b) Sucursal: Se atenderá por tal las siguientes:
Sucursal de Panadería: local de comercio que expendan pan y alimentos farináceos y demás productos autorizados al local de venta de la panadería matriz.
Sucursal de panadería y confitería: local comercial que expende todos los productos que están autorizados a elaborar y comercializar el establecimiento matriz.

c) Despacho de pan: al local de venta, que no posee una planta destinada a la elaboración.
Las sucursales que reúnan las condiciones de espacio e higiene sanitaria correspondiente podrán prestar servicios de bar, cafetería, minutas y/o restaurante en mesa o barra.

ARTICULO 3º: La panadería Artesanal a que se refiere el inciso b del artículo 2º podrá contar con áreas complementarias, a saber.

a) Confitería: La Panadería Artesanal con cuadra de pastelería además de los productos citados podrá elaborar productos de repostería, confitería, masas,

postres helados, bombones y sandwiches.

b) Local cocina: podrá elaborar productos rotisados y comidas frías y calientes, pizzas, empanadas y tartas.

c) Servicio de cafetería: La Panadería Artesanal que reúna las condiciones de espacio e higiene sanitaria correspondiente podrán prestar servicios de bar, cafetería, minutas y/o restaurante en mesa o barra. Los locales de las panaderías artesanales que reúnan las condiciones de espacio e higiene podrán cocinar y/o calentar los productos de expendio en hornos adecuados y perfectamente instalados dentro del mismo.

TITULO 2 HABILITACIÓN Y FUNCIONAMIENTO

ARTICULO 4º: Compete a los municipios otorgar la respectiva habilitación comercial de los establecimientos mencionados en el título 1 de esta ley, previa inspección técnica que constate el cumplimiento de la normativa provincial y municipal vigente.

El Poder Ejecutivo Provincial designará la Autoridad de Aplicación Provincial de la Ley, la que tendrá como principal función verificar su cumplimiento sin perjuicio de las demás competencias que le otorgue la normativa vigente.

ARTICULO 5º: Los Municipios reglamentarán el procedimiento de habilitación de modo que antes del otorgamiento pueda intervenir como parte interesada y en forma útil las Cámaras o Centros de Panaderos respectivos con sede en cada distrito. Las Cámaras o Centros de Panaderos podrán interponer observaciones a los pedidos de habilitación fundadas en el incumplimiento de la normativa provincial y municipal vigente. Estas observaciones deberán ser resueltas por la Autoridad interviniente.

ARTICULO 6º: Los municipios, por ordenanza, podrán fijar límites al número de habilitaciones a otorgar con fundamento a la relación habitante - comercio, la salubridad y el impacto socio - económico que se produzca.

TITULO 3 REQUISITOS DE FUNCIONAMIENTO

ARTICULO 7º: Los establecimientos destinados a la elaboración de pan, masas, pastelería contarán con las siguientes dependencias:

- a) Cuadra de elaboración
- b) Depósito de harina
- c) Cámara de fermentación
- d) Baños y vestuarios
- e) Lugar para carga y descarga interna (de 30 m2)
- f) Depósito de materias primas
- g) Depósito de combustible, cuando las

características de funcionamiento del establecimiento lo hagan necesario.

Por vía reglamentaria el Poder Ejecutivo podrá exigir otras dependencias o espacios para la salubridad y seguridad de los establecimientos.

ARTICULO 8º: Los locales donde funcionen los

establecimientos a que se refiere el título 1 de esta Ley deberán reunir características edilicias ambientales y de personal que aseguren la salubridad, seguridad e higiene. Estas características y requisitos se establecerán por vía reglamentaria.

ARTICULO 9°: Prohíbese fumar y/o comer dentro de las panaderías. En los locales se colocarán letreros con la leyenda "terminantemente prohibido fumar y/o comer - Terminantemente prohibido salivar en el suelo". La leyenda será seguida del número de la presente ley.

ARTICULO 10°: Prohíbese colocar en exhibición masas y postres sobre mostradores, debiendo exponerse solamente en vitrinas. Cuando en los locales de venta se coloca el pan en canastas, éstas no estarán directamente sobre el suelo, sino sobre pequeñas tarimas o bancos. Prohíbese todo sistema de autoservicio.

ARTICULO 11°: Las personas que efectúen el despacho al público, cuidarán el aseo personal y usarán ropa limpia con saco o guardapolvo en colores preferentemente claros. Cuando los cabellos sean largos y/o puedan tomar contacto con la mercadería deberán estar recogidos y/o con cofias. Le esta prohibido manejar dinero al personal que manipula el pan o los alimentos directamente con las manos.

ARTICULO 12°: En todos los casos deberán respetarse las cadenas de frío y las normas bromatológicas e higiénicas pertinentes.

TITULO 4

TRANSPORTE DE PANIFICADOS Y AFINES

ARTICULO 13°: Los vehículos para el traslado del pan y productos afines deberán ser cerrados y preservados de toda contaminación y contarán con la respectiva habilitación municipal.

Para el traslado del pan no se permitirá usar bolsas de papel o lienzos, debiendo utilizarse los canastos correspondientes.

ARTICULO 14°: Las personas físicas o jurídicas que elaboren pan y otros productos afines que se comercialicen en municipios distintos al del lugar de elaboración deberán contar con la habilitación de la Autoridad de Aplicación Provincial. Con igual habilitación deberán contar con las personas físicas o jurídicas que transporten de un municipio a otro el pan y otros productos afines, las que circularan con la documentación que establezca la reglamentación.

TITULO 5

DESPACHOS DE PAN

ARTICULO 15°: El despacho de pan se limitará a la comercialización de productos panificados y afines y no podrán efectuar en ningún caso la cocción de productos panificados sean estos congelados o no.

ARTICULO 16°: Les estará expresamente prohibido hacer publicidad al público anunciándose como panaderías y/o confitería. Deberán en todos los casos anunciarse como Despachos de Pan. A los fines de facilitar el controlar correspondiente poseerán diariamente un remito o factura de compra de

los productos a expendio.

TITULO 6

VENTA CLANDESTINA Y/O NO PERMITIDA OTROS PUNTOS DE VENTA

ARTICULO 17°: Queda totalmente prohibida la venta de pan y productos afines, por medio de reparto ambulante o domiciliario.

ARTICULO 18°: Podrán expender pan y alimentos farináceos además de las panaderías, sus sucursales y los despachos de pan a que se hace mención en la presente Ley, los siguientes establecimientos.

a) Los supermercados

b) Los comercios habilitados bajo el rubro de almacén, despensa, rotisería y/o similar.

En ambos casos, deberán cumplir con las disposiciones de esta Ley y su reglamentación en materia de salubridad, seguridad e higiene y demás normativa vigente.

Por vía reglamentaria y a los fines procurar la salubridad, seguridad e higiene, la reglamentación podrá determinar que tipos de pan o subproductos pueden comercializarse en estos establecimientos, así como las características de envasado, conservación, exhibición y transporte.

TITULO 7

REGIMEN SANCIONATORIO

ARTICULO 19°: Las infracciones a las disposiciones de la presente Ley serán sancionadas con:

a) Multa de \$ 500.- hasta \$ 20.000.-

b) Decomiso de la mercadería producida, transportada o comercializada en infracción.

c) Clausura de hasta 60 días.

ARTICULO 20°: Las infracciones a esta Ley serán juzgadas por las disposiciones del Decreto Ley 8031. La Autoridad Municipal tendrá competencia concurrente con la provincia en la constatación de infracciones a la presente Ley.

Las sanciones de esta Ley se impondrán sin perjuicio de las que pueda aplicar el municipio donde se hubiere cometido la falta por infracción a la normativa local.

TITULO 8

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 21°: La Ley 7315, su reglamentación y las normas que en el futuro las reemplacen serán de aplicación supletoria de la presente.

ARTICULO 22°: Todo establecimiento deberá dar estricto cumplimiento al Código Alimentario Argentino, reglamento Alimentario de la provincia de Buenos Aires y/o toda otra norma reglamentaria en vigencia.

ARTICULO 23°: Los establecimientos de panadería deberán permanecer cerrados anualmente por el término de cinco días corridos como mínimo, con el fin de utilizar dicho período para desinfección general y eventuales refacciones del local o maquinaria.



TRES DE FEBRERO 356 - SAN ISIDRO
Tel.: 4743-2290



*Agradecemos la
colaboración de
los siguientes
establecimientos*



Panadería y Confitería
EL GAUCHITO GIL
C. Melo 5238
4838-1928

PANADERÍA

LA POPULAR
de Manuel Nuñez



C. Villate 5202 - Munro
Tel.: 4762-1322

48

Panadería
Confitería



**LA NUEVA
NAREDO**

H. Yrigoyen 4072
FLORIDA



Sueño Querido
Panadería
de Adriana Puricelli
y Julio C. Escobar

V. Sarsfield - Munro
Tel.: 4756-5307

PANADERÍA y CONFITERÍA

LA PERLA
de Víctor Hugo Paglietta



C. Villate 3150 - OLIVOS
Tel.: 4837-9303

PANADERÍA y CONFITERÍA

El Sol de España



VILLATE 4901
MUNRO
4721-9056

Panadería Confitería

Berna



Cafetería
Panes - Facturas - Masas
Sandwiches - Postres

Av. Maipú 3184 - Olivos
4790-3695



Panadería y Confitería

"Los Andes"

F. J. Sarmiento 3368 - Olivos
4790-4206



AV. DE MAYO 1545
VILLA ADELINA
4735-4729

<p>Panadería y Confitería</p> <p>La Betty</p>  <p>Verbal 773 Boulogne</p>	<p>PANADERIA - CONFITERIA</p> <p>San Pedro</p>  <p>Sarratea 765 - Boulogne 4763-3464</p>	<p>PANADERIA - CONFITERIA</p>  <p>La Nueva Reina</p> <p>Belgrano 254 San Isidro</p> <p>4743-5709 / 1681</p>	<p>PANADERÍA</p> <p>BILBAO CONFITERIA</p> <p>MASAS-TORTAS SANDWICHES</p>  <p>J. Ingenieros 1944 - Beccar 4723-0786</p>
<p>Confitería * Panadería</p>  <p>Sandwicheria Bombones Rotisería</p> <p>"La Rosa"</p> <p>Paraná 6764 Carapachay 4735-6854</p>	<p>Panadería Confitería</p> <p>Costa Azul</p>  <p>Virrey Vertiz 1860 V. Adelina 4735-2119</p>	 <p>CONFITERIA</p> <p>EL PARQUE</p> <p>EDUARDO COSTA 826/28 4792-2476 / 4733-9000</p>	<p>Panadería Confitería</p>  <p>Santa Teresita</p> <p>Juncal 399 - Martínez 4792-1674</p>
<p>Panadería</p>  <p>Santa Teresita</p> <p>Virrey Vertiz 1303 V. Adelina 4700-8305</p>	<p>Panadería y Confitería</p> <p>La Espiga de Oro</p>  <p>Servicio del Lunch 4765-0550</p> <p>Martín Rodríguez 532 Boulogne</p>	<p>Panadería y Confitería</p> <p>LA MARAVILLA</p>  <p>4717-4463 4836-3401</p> <p>H. Yrigoyen 2647 Martínez</p>	<p>"La Espiga de Oro"</p>  <p>panadería y confitería</p> <p>Paraná 5190 - Carapachay Tel.: 4766-7859</p>
 <p>Panadería Las Pepas</p> <p>4763-6808 Bdo. de Irigoyen 42 - Boulogne</p> <p>Panadería</p> <p>La Favorita</p> <p>Sarratea 1275 - Boulogne</p>	   <p>ALVEAR 462 - MARTÍNEZ 4792-3313 4798-6817</p>	 <p>Las Delicias delicatessen</p>	

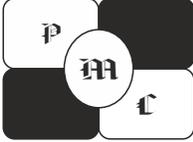
Panadería Confitería



Beccar

4747-8461
9 de Julio 4743-San Isidro
4743-3122
Acasusso 1465-Beccar

Millenium
Panadería & Confitería



4766-2292
Sáenz 2892 esq. Sarratea
Boulogne

Panadería Confitería
La Flauta



H. Yrigoyen 271 - Martínez
4793-0657

Confitería
La Balcánica



Edison 1002 - Martínez
4792-7088

La Diamontesa
Panadería y Confitería

SERVICIO DE LUNCH
FACTURAS - MASAS FINAS Y SECAS
FACTURAS VIENESAS - REPOSTERÍA

Av. Andrés Rolón esq. Chubut
San Isidro
Tel.: 4723-6661

Panadería y Confitería
La Europea
J. B. Justo 99 - San Isidro

PANADERÍA Y CONFITERÍA

Hispano Argentina



Atención a Empresas,
Bares y Colegios.
Servicio de Lunch

Soldado de las Malvinas 2202
V. ADELINA - Tel.: 4763-9342

PANADERÍA-CONFITERÍA



Del Centenario

SERVICIO DE LUNCH - ROTISERÍA
HELADOS
Centenario
FABRICA DE HELADOS
VENTA DIRECTA

Av. Centenario 175 - San Isidro
Tel.: 4743-3205 / 3713

Panadería
Confitería



LA NUEVA ESTRELLA

Alsina 529 - SAN ISIDRO
Tel.: 4743-9328

PANADERIA CONFITERIA



F.L.A. ASTURIANA

Masas-Postres-Sandwiches
Tel.: 4747-0375
Primera Junta 902 - SAN ISIDRO

Confitería y Panadería

La Flor del Norte



Av. Centenario 460 San Isidro
Tel.: 4743-0404 / 5794

Espléndida



Gral. Guido 1833
Beccar
4723-0772

PANADERIA CONFITERIA

La Dulcinea

MASAS
POSTRES
BOMBONES
SANDWICHES

**SUCRE 2550
BECCAR
4743-9274**

Panadería y Confitería
"La Primavera"



Tel.: 4723-0711
Av. Rolón 2330 - Beccar

PANADERIA-CONFITERIA
PASTELERIA

lo de **Zulma**

Servicio de Lunch

Av. Centenario 1976
4732-4210 / 4743-6000

PANADERIA Y CONFITERIA



Servicio de Lunch
Comidas
LA CURVA

de Rodolfo Miguel Martínez

Eventos - Agasajos
Atención a Comedores

Camino Morón 7 - Boulogne
4710-9258

PANADERIA Y CONFITERIA

Santa Ana



Tel.: 4723-6230
ONELLI 743 - SAN ISIDRO

PANADERIA Y CONFITERIA



LA ARGENTINA
Más de un siglo en San Isidro
Panadería & Confitería

Ituzaingó 384
San Isidro
Tel.: 4743-0650
laargentina@fibertel.com.ar



**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) Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Fax: (54)(11) 4957-1800

Si trabajás en negro. Si tenés un contrato flexiible o de tiempo parcial. Si no tenés beneficios sociales. Si no tenés el derecho a organizarte junto a otros trabajadores. Si cada día trabajás más, ganás menos y en peores condiciones:

SOS UN TRABAJADOR PRECARIO

Compañero trabajador, si Usted está trabajando “en negro”

¡ HAGA LA DENUNCIA !



TRES DE FEBRERO 356 - SAN ISIDRO

Tel.: 4743-2290