

REVISTA

La Cudra

Febrero del 2010



OspeP
OBRA SOCIAL
DEL PERSONAL
DE PANADERÍAS



REVISTA de la FEDERACIÓN ARGENTINA UNIÓN PERSONAL de PANADERÍAS y AFINES

Turismo

(Temporada 2010)

La *Secretaría de Turismo y Acción Social* de F.A.U.P.P.A. pone al servicio de sus afiliados...

Colonia "4 de Agosto"

VILLA FLOR SERRANA - TANTI - Provincia de Córdoba



Precios por Persona (Pensión Completa)

Mayores: \$80.-

Menores entre 2 y 8 años: \$56.-

Menores entre 0 y 2 años: Sin Cargo.-

- * 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.



Para más datos comuníquese con F.A.U.P.P.A. a los teléfonos:

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

También puede hacer su reserva personalmente en Moreno 3392, C.A.B.A.
o consultar a la FILIAL de su zona



REVISTA La Cuadra

Febrero del 2010



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

Federación Argentina Unión
Personal de Panaderías y Afines

Personería Gremial
Nº 331

www.fauppa.org.ar

ADHERIDA A LA



ADHERIDA A LA



www.rel-uita.org

(54) (11) 4957-1553
(54) (11) 4957-1533
(54) (11) 4957-2342
Boedo 168
(1206) - C.A.B.A.
Rep. Argentina

Editorial

Un año terminó... Otro apenas comienza...pero lo satisfactorio es tener la certeza de saber que el 2009 fue generoso en logros para la FAUPPA.

Compañeros, hemos comenzamos el 2010 con las fuerzas renovadas para encarar otro año de trabajo y esfuerzo. Estoy convencido que durante el 2009 la institución se ha fortalecido y eso se vio reflejado en el reacondicionamiento que pudimos hacer en los hoteles de TANTI, por ejemplo, y como el resultado fue ampliamente satisfactorio también pudimos acondicionar el de Mar del Ajo... Además el predio de Ezeiza que estamos reestructurando pronto se convertirá en un espacio más de esparcimiento para todos los trabajadores, el parque automotor que pudimos renovar, y podríamos seguir enumerando, por eso estoy contento de saber que estamos más consolidados y unidos.

Y no sólo hemos crecido en obras sino en formación. Este año seguiremos con los cursos de capacitación dirigido a futuras mujeres y jóvenes dirigentes porque es necesario comprender la importancia de una buena formación y de asegurar el futuro de la institución. Como siempre resalto, nuestras compañeras y compañeros están viviendo una experiencia hermosa, ellos son un eslabón, son el reaseguro del modelo, junto a ellos aseguramos la continuidad del gremio. Estamos trabajando para concretar este importante objetivo, siguiendo así en nuestra tarea de marcar rumbos

Creo que este año tenemos mucho por delante, por ejemplo trabajar fuertemente por tener más sindicatos abiertos, ese debe ser parte de nuestra lucha, debemos seguir mejorando las prestaciones para los trabajadores, ya que como todos sabemos nuestra Obra Social comenzó a instalarse entre las 10 mejores, según la Superintendencia, y eso nos da el puntapié de que estamos haciendo las cosas bien. Por eso creo que debemos redoblar la apuesta para ajustar el Sistema Prestacional en algunos sectores.

Si el 2009 fue bueno, seguramente el 2010 será aún más fecundo en lo que al crecimiento como organización se refiere.

Pero de todos nosotros, en conjunto, dependerá que más y más trabajadores se acoplen a la institución, a sus sindicatos de base, para continuar elaborando este trabajo que lo hacemos en conjunto, para que más trabajadores puedan gozar de los beneficios de las prestaciones sociales, la obra social y una jubilación digna. Para que juntos aunemos esfuerzos y planifiquemos un futuro mejor.



Abel N. Frutos
SECRETARIO GENERAL

LA FAUPPA DESPIDIO EL AÑO EN LA CASA DE ANIBAL TROILO

Con el objetivo de despedir un año de intenso trabajo, las autoridades de la F.A.U.P.P.A. organizaron un brindis y con un clima tanguero dejaron atrás el 2009

El 17 de diciembre se llevó a cabo la cena de despedida de año organizada por la Federación Argentina y Unión del Personal de Panaderías y Afines (FAUPPA) que convocó a integrantes de la Comisión Directiva, colaboradores y afiliados.

La ceremonia tuvo lugar en “LA CASA DE ANÍBAL TROILO”, con un excelente ambiente tanguero. Para la ocasión el Secretario General de la FAUPPA, Abel Frutos brindó en reconocimiento a la institución y a quienes lo acompañan en el *“camino del trabajo”* y agradeció a *“cada uno de ustedes y al empresariado porque sin industria no hay trabajadores”*.

La velada estuvo amenizada por tangueros de excelencia como Ricardo Marín, Fabio Santana y Carlos Cristal. Cabe destacar que Frutos hizo referencia en su discurso a predio de Ezeiza, que será un espacio de recreación más para los afiliados *“hoy se puso la piedra fundacional de lo que va a ser un recreo hermoso”*.

En su alocución también se dirigió a los jóvenes, diciendo que muchos de ellos *“seguramente muchos tendrán lugares en las comisiones directivas del futuro”*. Y agregó que *“juntos debemos trabajar mucho en defensa del modelo, porque así vamos a sobrevivir a las situaciones difíciles que se van a presentar”*. futuro con trabajo para todos”.



En un ambiente de gran compañerismo, grato y con el excelente servicio que brindó “La casa de Aníbal Troilo” miembros de la FAUPPA y afiliados disfrutaron de una noche con grandes maestros del tango que hicieron con su repertorio una recorrida por lo mejor de la música porteña. Finalmente Frutos, alzó su copa y dijo “que este 31 levantemos las copas por un futuro con trabajo para todos”.



INFORMA

En nuestra página Web:

www.fauppa.org.ar

Usted tiene a disposición un

“SIMULADOR DE SUELDO”

**LA MEJOR DEFENSA ES QUE
EL TRABAJADOR
CONOZCA
SUS DERECHOS**

**Acérquese a su Sindicato
para consultar y asesorarse,
usted debe informarse,
conozca su
Convenio Colectivo de Trabajo.**



O.S.P.E.P.



Sr. Afiliado:

Toda práctica médica requiere autorización por Auditoría Médica de la Obra Social.

Si hace el trámite por Fax (4957-1800) debe mandar junto con las órdenes el último Recibo de Sueldo, Carnet y D.N.I. legible, un teléfono Fax referente para mandar la autorización correspondiente

CONSULTORIOS EXTERNOS O.S.P.E.P. CENTRAL

*** PEDIATRÍA**

- Dra. CHAIANA, LUCIANA (Pedir Turno): Lunes de 10 a 14 Hs. y Viernes de 10 a 14 Hs.

*** GINECOLOGÍA**

- Dra. SICILIANO, ANA: Lunes, Martes y Miércoles 12:30 a 17:00 Hs.

*** ODONTOLOGÍA**

- Dra SZARFER, ANA CECILIA (Odontopediatría- Hasta 13 años): Lunes de 13 a 17 Hs. / Martes de 09 a 12 Hs. / Miércoles de 09 a 12 Hs. / Jueves de 09 a 12

Hs.

*** SERVICIO DE SALUD MENTAL** (Previa derivación – Autorización de la Obra Social) Tratamiento Psicopedagógico – Psicodiagnóstico (Niños – Adolescentes – Adultos)

- Lic. VILLAMARÍN, MARCELA (Psicóloga): Lunes de 14:00 a 17:30 Hs / Martes y Miércoles de 09:00 a 17:30 Hs.

- Lic. LÓPEZ, PAULO ISABEL: Jueves de 9 a 17:30 Hs.

- Lic. FERRÉ, ANDREA: Lunes de 14:00 a 17:30 Hs.

Urgencias Médicas a Domicilio (Servicio de Ambulancia):

0810-666-0911 / 5777-5555



TURNOS TELEFÓNICOS: De Lunes a Viernes de 9:00 a 17:30 Horas Int. 131

AUTORIZACIONES PERSONALMENTE: Lunes a Viernes de 9:00 a 13:00 Horas

AUTORIZACIONES PERSONALMENTE (en Sede Central: Av. Boedo 168):
Lunes, Miércoles y Viernes de 14:00 a 16:00 Horas

AUTORIZACIONES POR FAX: Serán remitidas entre las 24:00 y las 48:00 Horas

TELÉFONOS: 4957-7728/ 1533 / 1553 / 1177 / 2342 Internos 107 o 127

FAX DIRECTO: 4957-1800

PARA DERIVACIONES LLAMAR AL: 15-6634-6460 Nextel 54*567*4264

LINEA GRATUITA PARA CONSULTAS LAS 24 HS.:

0800-999-3861



EL PERSONAL DE LA OBRA SOCIAL DESPIDIÓ EL AÑO

Durante los últimos días del mes de diciembre, el personal de OSPEP despidió el 2009 con un lunch. Lo hicieron en el quincho que tiene la Obra Social en la sede de Boedo 133.

Con un clima de gran compañerismo almorzaron y brindaron con los deseos y el compromiso de mejorar las prestaciones durante el año 2010.

En un breve discurso del Presidente de la Obra Social, el compañero Abel Frutos, los instó a continuar mejorando la atención a los afiliados.



CONSTRUYENDO UN NUEVO ESPACIO DE RECREACIÓN EN EZEIZA PARA TODOS LOS AFILIADOS

SE PRESENTO ANTE EL CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL EL PREDIO DONDE SE CONSTRUIRA OTRO CAMPO DE RECREACIÓN

La FAUPPA considera que los espacios de recreación tienen una importancia destacada ya que se constituyen como un espacio de encuentro y de convivencia para todos los afiliados. Un espacio implica convivir, participar, disfrutar, y principalmente un espacio de recreación es indispensable para una vida mejor.

Es por eso, que la FAUPPA ya cuenta con un espacio en Tanti, provincia de Córdoba otro en Mar de Ajó, provincia de Buenos Aires y en estos días tomó posesión del predio de Ezeiza constituyéndose como un nuevo centro de recreación para todos los afiliados. El Secretario General de la FAUPPA, Abel Frutos, acompañó a los miembros del Consejo Directivo Nacional a visitar el nuevo predio.



Rubén Aguiar, comentó que la adquisición del predio fue parte de una difícil negociación convirtiéndose en un logro más de la Federación.



También precisó que el predio consta de aproximadamente 5 hectáreas y que para comenzar los trabajos hubo que sacar árboles caídos y realizar tareas de raleo a 4 metros de altura.



Además se inició por la delimitación del terreno para determinar donde comenzaba cada lote *“ya que hay 20 organizaciones gremiales en esa zona”*, que depende de la municipalidad de Ezeiza.



El paso siguiente es comenzar por el alambrado para restringir la zona. Entre otras cosas, Aguiar recordó que el proyecto que hay para este lugar consiste en un



espacio de recreación con un sector de parrillas, con un quincho muy grande, con oficinas de administración.

También se contará con un sector de juegos, de camping y áreas recreativas, servicios, piletas, canchas de fútbol, y estacionamiento. "Hoy proyectos hay miles, como la escuela de capacitación, pero todo esta en estudio."



MAQUETA DE CÓMO QUEDARÍA EL PREDIO DE EZEIZA



OBRA SOCIAL DEL PERSONAL DE PANADERÍAS

INFORMA

Recordamos a todos los trabajadores panaderos que continuamos con el Programa de Reafiliación, con la unificación nacional de la credencial de Obra Social OSPEP. Este Programa prevé un formato único en todo el país que permita a cualquier beneficiario acceder a la cobertura médica con la sola presentación de su documentación habilitante, estableciéndose una credencial para cada integrante del grupo familiar.

Por lo que solicitamos a todos los beneficiarios de OSPEP, se acerquen a su filial a los fines de requerir la nueva credencial, de manera de no sufrir demoras en la verificación y autorizaciones solicitadas.



! DENGUE... LO MEJOR ES LA PREVENCIÓN !



CAMPAÑA DE PREVENCIÓN

Elimine los criaderos de mosquitos



¿Qué es el dengue?

El dengue es una enfermedad causada por un virus transmitido a través del mosquito *Aedes aegypti*. En el mundo entre 80 y 100 millones de personas al año padecen esta enfermedad. En la Argentina, 22 millones de personas viven en áreas de riesgo de transmisión de dengue.

¿Cómo se desarrolla el mosquito transmisor?

Durante los meses fríos, las larvas del

mosquito permanecen en recipientes con agua estancada o limpia, ya sean floreros, tanques de agua, neumáticos o recipientes en desuso.

Recién con el calor las larvas comienzan a desarrollarse hasta alcanzar el estado del mosquito adulto.

¿Cómo se transmite el dengue?

El dengue no se transmite de persona a persona, sino a través del mosquito que pica a una persona enferma y así incorpora el virus. Al picar luego a una persona sana, le contagia el virus y la infecta. El mosquito *Aedes aegypti* es el vector que lleva la enfermedad de una persona a otra.

¿Cómo prevenir el contagio?

La mejor forma de evitar el contagio del dengue es impedir el desarrollo del mosquito que lo transmite. Para ello, es fundamental destruir los criaderos de *Aedes aegyptis* dentro y fuera de los hogares.

Son los propios habitantes de una casa los más indicados para destruir los lugares de cría del mosquito, ya que el insecto transmisor del dengue prefiere vivir en domicilios urbanos.

¿Hay vacuna contra el dengue?

No existe vacuna contra el dengue. Por eso es

importante tomar medidas de precaución para evitar la picadura del mosquito transmisor.

¿Hay tratamiento para el dengue?

No hay un tratamiento específico. Los médicos indicarán los medicamentos necesarios para tratar cada síntoma. Se recomienda no tomar aspirina y evitar inyecciones intramusculares.

¿Qué podemos hacer en nuestras casas?

- * Desechar recipientes que puedan acumular agua estancada y que no tengan utilidad.
- * Eliminar los cacharros de los patios y desmalezar los espacios baldíos.
- * Tapar cualquier recipiente que contenga agua.
- * Asegurarse que las canaletas de los techos no estén obstruidas.
- * Cambiar cada tres días el agua de los floreros y bebederos de animales.
- * Mantener limpias, cloradas o vacías las piletas de natación, aún en épocas de frío.
- * No juntar basura y retirar las bolsas en los horarios indicados para su recolección.

¿Cuándo sospechar si estamos enfermos?

Cuando una persona tiene fiebre y dos de los siguientes síntomas:

- * dolor de cabeza,
- * dolor en las articulaciones o en los músculos,
- * manchas rojas en la piel,
- * sangrado de encías o nariz.



PREVENIR ES NUESTRO COMPROMISO

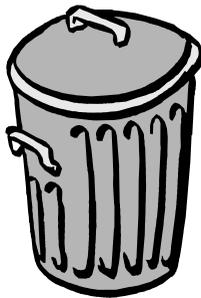
DENGUE



El dengue es una enfermedad viral transmitida por el mosquito *Aedes Aegypti* que se reproduce en agua limpia estancada.

TAPE

Los tanques y recipientes que contengan agua.



COLOQUE

BOCA ABAJO los recipientes que utiliza diariamente como baldes, frascos y fuentones



CONSERVE

El agua limpia de los floreros tanto en su casa como en el cementerio o reemplace el agua por arena húmeda.



TIRE

Los objetos que no use y que puedan acumular agua.



MANTENGA

Limpias canaletas, desagües y bebederos de animales.



CEPILLE

Todos aquellos recipientes que contengan agua frecuentemente.



Esté alerta a los siguientes síntomas:

- * Fiebre alta y repentina.
- * Dolor muscular y detrás de los ojos.
- * Manchas en la piel.
- * Dolor en las articulaciones.
- * Dolor de cabeza.

Pueden ser confundidos con una gripe fuerte. No se automedique y consulte al médico.



CAMPAÑA DE PREVENCIÓN

Elimine los criaderos de mosquitos



UNION PERSONAL PANADERIAS Y AFINES

U.P.P.A. Capital Federal

Personería Gremial N° 33



Av. Belgrano 3682 - (1210) C.A.B.A. - Telefax 4957-6576/1881 // 4932-3276

UN RECORRIDO SINDICAL POR LA CAPITAL

En una entrevista con el Secretario General de Capital Federal, José Sánchez, el dirigente realiza un extenso recorrido por sus comienzos, repasa el agitado panorama sindical que vivió la Federación, su relación con Abel Frutos y la necesidad imperiosa que el trabajador renueve su confianza en la Institución, cuyo fin es respaldarlo.



José Sánchez se desempeña como Secretario General de la filial Capital Federal desde el 2003.

Comenzó en el sindicalismo trabajando como panadero, fue parte de las bolsas de trabajo en Capital Federal, hasta que *“me fui arrimando con el sindicato”*. Tras establecer un diálogo fluido con los dirigentes de Capital pudo ingresar a la Obra Social como empleado, para luego llegar a establecer contacto con los dirigentes a nivel nacional. *“Yo tuve la suerte de tener una*

escuela muy importante, de viejos dirigentes que me transmitieron sus vivencias”, recordó Sánchez.

¿Cómo fueron los comienzos?

Hubo un tiempo de intervenciones... en ese período me tuve que alejar, y eso fue difícil... Obviamente para mi era muy gratificante ser parte de la Federación y de la Obra Social. Con Abel, ya desde esa época, teníamos muy buena relación, es

por eso que cuando el regresa a la Federación yo comencé a su servicio. Eso fue en el 97.

“Tuve la suerte de trabajar con Abel Frutos. Recuerdo que en ese tiempo, el había comprado el Hotel Mar de Ajo y estuve como encargado cuando recién se iniciaba, fue diferente porque era una tarea desconocida, pero tanto ayer como hoy sigo diciendo que no conocí para atrás a ningún dirigente mejor que Frutos. Están los que lo acompañan que también son muy importantes, porque cada Secretario General esta por algo, pero a nivel nacional es otra cosa... Si hacemos historia sólo vemos desorden y desastre... Muchas personas se



encarrilaron bajo la conducción de Abel. Creo que sin él, el gremio panadero no sería lo que es hoy”, afirmó el dirigente José Sánchez.

¿Cuándo llega a la conducción de la filial de Capital?

En el 2003 me hice cargo de la conducción. Desgraciadamente la filial de base de Capital andaba mal debido a lo que había ocurrido a nivel nacional, esa época había causado estragos, y gran parte de los que manejaron la FAUPPA salieron de esta filial, así que si a nivel nacional manejaban las cosas como ellos querían, a nivel de la base era mucho peor.

¿Cuál fue el paso previo? ¿Cómo llega al lugar en el cual se desempeña actualmente?

Llego en el 99 cuando Abel deposita nuevamente su confianza en mí al armar la lista en Capital Federal. Muchos directivos no le respondieron, o no quisieron escuchar la intención o el proyecto. Por mi parte, ingreso como Secretario de Finanzas de la institución. En ese entonces la institución arrastraba grandes desastres, es más, había estado tomada por gente que trabajaba como changador de la bolsa que era tierra de nadie, y algunos que ya habían estado en conducciones anteriores.

¿Cuándo deja de existir legalmente “la changa”?

En el año 95 cuando se cambia el convenio en la Capital Federal automáticamente deja de existir la changa y las bolsas de trabajo, más allá de que nunca fue administrada como debería haber sido.



¿Considera que esta nueva comisión logro cambios para el trabajador?

Claro que si, y es algo por lo que la comisión directiva y yo sentimos mucha satisfacción y orgullo. Hemos progresado, hemos alcanzado los objetivos porque los cambios se notan. Obviamente la gente no creía en el sindicato, ni se arrimaba, y nos costó mucho convencerlos que esta es una institución, los que hicieron desastres fueron los hombres, pero mas allá de la gente ésta es la institución de los obreros, fue necesario renovar la confianza.

Asimismo, el dirigente de Capital aseveró que **“al trabajador se lo puede acompañar en todos los sentidos, por eso es necesario escucharlos y tratar de ayudarlos en lo que se pueda, desde orientación, o acompañamiento, pero sin duda nosotros estamos para respaldarlo”**.

Sabemos que en Capital funcionan dos cámaras de Industriales, ¿Cómo se manejan

a la hora de las paritarias?

Mirá, en Capital Federal, hay actualmente alrededor de 1500 panaderías incluyendo despachos. Son muchos a los trabajadores que representamos, por ende coincidir con dos Cámaras es por demás complicado. A nosotros nos trae problemas, porque entre ellas existe una interna en la que los trabajadores quedan en el medio.

¿Cuándo serían las próximas paritarias?

Comenzamos a fines de febrero, lo dejamos asentado en la última acta. En principio nosotros estamos en el tren de conseguirle un buen salario al trabajador, después ante nuestro pedido veremos como se paran ellos y que resulta de ello. En el supuesto caso de que la diferencia sea muy grande con lo





que ofrece la parte patronal accionaremos como el año pasado en el que los trabajadores nos movilizamos.

¿Cuáles son los beneficios para el asociado?

El afiliado accede a útiles, mochilas, guardapolvos, turismo a través de la Federación para que el trabajador pueda ir pagando en el año. Realizamos importantes sorteos. Obviamente cuenta con las prestaciones de la Obra Social.

A lo largo de su alocución, el dirigente sindical, resaltó la importancia de que los trabajadores renueven su confianza en la institución y trabajen en el marco de la ley, **“no puedo hablar de**



porcentajes, pero soy consciente de que existe un alto número de trabajadores que no están blanqueados. Es necesario que se arrimen al sindicato, que no tengan miedo de perder su trabajo. Estar en blanco es acceder a una jubilación, a la obra social y a cientos de beneficios que ahora no tienen.”

¿Realizan operativos de inspección?

Nosotros hacemos inspecciones con el Ministerio de Trabajo y con el Gobierno de la Ciudad. Nosotros no podemos ir solos a las panaderías porque en muchos casos no podemos ingresar, por eso vamos acompañados por el organismo que corresponda.

Hablemos de los cursos de Capacitación que desarrolla la FAUPPA ¿Cuál es su opinión acerca de ellos?

Creo que los cursos son muy importantes. Abel apunta a un futuro, es la primera vez que se piensa en capacitar a futuros dirigentes. Hay que reconocer

que tenemos muchos sindicatos que desaparecieron y eso marca una tendencia que hay que revertir. Por eso Abel apunta al progreso, apunta a la capacidad de los dirigentes, esto permite que la institución siga de pie, que sigamos adelante. No hay que tenerle miedo a la juventud, ellos son un eslabón.

U.P.P.A.
Capital Federal



**UNIÓN PERSONAL
PANADERÍAS Y AFINES
CAPITAL**

INFORMA

**SEGÚN EL CONVENIO
COLECTIVO DE TRABAJO
Nº 269/95 ARTÍCULO 29
VERIFIQUE EN SU
LIQUIDACIÓN DE SUELDO
QUE FIGUREN LOS
SIGUIENTES ÍTEMS:**

**RETENCIONES
2% SINDICAL**

**1% SEGURO DE VIDA
1% SEGURO DE SEPELIO
1% CAPACITACIÓN**

**APORTE PATRONAL
1% CAPACITACIÓN
1,5% ANTIGÜEDAD
(Sueldo mensual por cada año)**



SE REUNIO EL CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL

La última reunión del 2009 del Consejo Directivo Nacional de la FAUPPA, que se desarrolló el día 17 de Diciembre en la sede de la calle Boedo, cuyo único orador fue el Secretario General Abel Frutos, dejó las siguientes consideraciones:



* "...Frente al complicado panorama político por el que atraviesa el país, les pido prudencia. Estemos cada vez más consolidados y unidos. Yo vengo del curso de capacitación dirigido a mujeres y jóvenes dirigentes y cada día creo más en su importancia, porque los chicos van tomando ganas y empuje, ellos son compañeras y compañeros que se están formando. Esta capacitación se transforma en una experiencia hermosa si somos capaces también de transmitir nuestras vivencias. Creo que los jóvenes y los cuadros que vienen debajo de nosotros son el reaseguro del modelo, junto a ellos aseguramos la continuidad del gremio..." (ABEL N. FRUTOS, Secretario General de la FAUPPA)

* "...Tenemos que tener estrategias en lo que significa el accionar de nuestra institución, porque estamos fortalecidos. Ese fortalecimiento se ve reflejado en la casa en San Juan, en Avellaneda que termina de comprar una casa nueva, en que pudimos cambiamos el parque automotor en Avellaneda, compramos autos nuevos... Además, pudimos ayudar a Posadas; a Corrientes...y esa no es condición para que nos voten eh... hacemos lo que tenemos que hacer y cuando no estemos de acuerdo siempre hay que decirlo...Nunca recaudamos mejor que ahora..." (ABEL N. FRUTOS, Secretario General de la FAUPPA)

* "...El país esta viviendo

una etapa difícil, y creo que nosotros tenemos dirigentes con comprensión, entendimiento y capacidad para solucionar los problemas. Demostramos que no estamos en el camino equivocado, todos componemos esta casa que es la Federación. En nombre de mi filial quiero felicitar a este Consejo Directivo por el trabajo que están realizando, si miramos para atrás creo que el cambio fue del 100%. Hemos logrado tener conciencia de dirigentes para que no vuelvan a pasarnos las cosas dos veces ya que olvidarnos del pasado y construir el presente es lo más importante. Hemos tomado conciencia que aunque somos los mismos actores tenemos otras las maneras de pensar..." (MARIO GARCÍA, Secretario General de la filial Rosario)

* "...Yo defiendo al





modelo, defendiendo las obras, las buenas administraciones, tenemos el informe de CGT de todo lo que se hizo desde Bs. As. con aquellas seccionales que tenían problemas, sin tener injerencia, pero acompañando los procesos como corresponde. Somos respetuosos de eso, jamás van a sentir que fomentamos divisiones, eso ya ocurrió y nos fue mal. Yo defendiendo el modelo y como siempre digo somos la polea trasmisora y es necesario que el recambio nos encuentre preparados,



capacitados, por eso es tan importante la formación y el contacto con la gente que también es fundamental...” (ABEL N. FRUTOS, Secretario General de la FAUPPA)

* “...Por eso siempre digo, tengamos los sindicatos abiertos esa es la lucha, no puedo entender como hay sindicatos cerrados, las irregularidades no pueden suceder, tenemos que luchar por hacer las cosas bien y prolijas...” (ABEL N. FRUTOS, Secretario General de la FAUPPA)

* “...Los referentes de nuestro modelo tenemos que tener estrategias, no podemos estar atados a la suerte de un Gobierno u

otro...” (ABEL N. FRUTOS, Secretario General de la FAUPPA)

* Nuestra Obra Social comenzó a instalarse entre las 10 mejores, según la Superintendencia, porque estamos haciendo las cosas bien. Tengo un equipo que trabaja como corresponde... Acá no se firma un cheque en blanco...” (ABEL N. FRUTOS, Secretario General de la FAUPPA)

* “...El año que viene tenemos que redoblar la apuesta. Tendremos que ajustar en algunos lugares el sistema prestacional, porque hay algunos sectores descubiertos, me refiero a que esta





descubierta la gente. Es fundamental que no le falten los útiles a un hijo de un panadero, que no le falte delantal...” (ABEL N. FRUTOS, Secretario General de la FAUPPA)

* “...Soy parte de esta organización, esta es mi casa, cuando tuve que acudir por algún problema siempre tuve un canal de comunicación que es lo mejor que le puede pasar a cualquier institución gremial, que mas allá del no estar de acuerdo seamos



capaces de entender que cuando hay un problema debemos resolverlos juntos.

Yo nunca me sentí excluido, más allá de las discusiones, cuando uno habla mal de un compañero

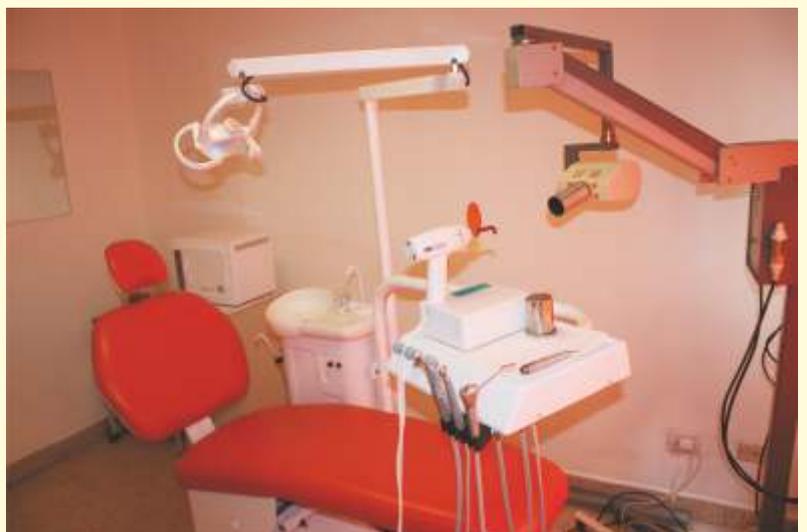
que conduce habla mal de su propia organización...” (MARIO GARCÍA, Secretario General de la filial Rosario)



OspeP

OBRA SOCIAL DEL PERSONAL
DE PANADERÍAS

**EN OSPEP RENOVAMOS EL EQUIPAMIENTO DE
NUESTROS CONSULTORIOS ODONTOLÓGICOS.
PARA SOLICITAR TURNOS LLAME AL
0800-999-3861**



**Protéjase
contra los rayos
dañinos del Sol**



CAMPAÑA DE CONCIENTIZACIÓN SOBRE LOS PELIGROS DEL SOL

La Administración Nacional de Medicamentos, Alimentos y Tecnología Médica recordó que el sol es un elemento beneficioso para la salud, pero también es el principal causante de las distintas enfermedades cutáneas, desde quemaduras solares hasta cáncer de piel. Por tal razón, la protección contra los efectos del sol es importante durante

todo el año, no solamente en verano. La ANMAT publica todas las temporadas, la lista actualizada de protectores solares autorizados para comercializarse, es decir, aquellos productos cuya calidad, eficacia y seguridad están garantizadas, y no son nocivos para la salud. Los protectores solares son considerados por el organismo como cosméticos, y como tales deben respetar ciertos requisitos de rotulado. Esta lista puede ser consultada en la Web: www.anmat.gov.ar

Existen estudios que demuestran la incidencia negativa de la radiación solar sobre la piel incluso su influencia en el envejecimiento prematuro.

Esa "radiación" de rayos ultravioletas también nos llega aún en días nublados como de poca luminosidad y está formada por rayos invisibles que penetran la piel y pueden provocar diversas dolencias.

Existe gran variedad de productos que nos protegen del sol y pueden ser clasificados como protectores o bloqueadores, dependiendo de las sustancias que contengan.

Los protectores solares son productos de uso externo que contienen sustancias físicas y/o químicas que actúan como barrera protectora de la piel a las radiaciones solares. Constituyen una defensa de primera línea, siempre que reúnan condiciones necesarias de eficacia, seguridad y calidad del producto.

La Administración Nacional de Medicamentos, Alimentos y Tecnología Médica (ANMAT), es el organismo estatal que controla que estas condiciones se cumplan.

Los protectores solares son considerados por la ANMAT como cosméticos, y como tales

deben respetar ciertos requisitos de rotulado.

No existen rayos UV que no sean dañinos.

¿Qué causa las quemaduras sol ares y daño a la piel?

Los rayos ultravioleta (UV) son emitidos por el sol y viajan a la tierra en ondas de longitud. Las ondas de longitud UV son muy pequeñas pero contienen altos niveles de energía que penetra la piel, cambiando la estructura original de las células de la piel.

Cierto tipo de células de la piel tienen la tarea de producir la melanina, que es la que crea el color marrón. Esta es la forma en que se activa el proceso de bronceado. La melanina proporciona varios grados de protección natural contra el daño solar.

Aquellas personas con piel más oscura tienen más melanina que aquellas con piel clara y por lo tanto, más protección natural. A pesar de que el peor daño solar ocurre cuando la piel se quema por el sol, ciertos estudios muestran que el daño a las células de la piel también ocurre con la

exposición normal al sol de cada día y que no se manifiesta por la rojez de la piel.

Conocemos tres tipos de rayos UV:

-UVA: causan envejecimiento de la piel y pueden causar cáncer de piel.

-UVB: causan enrojecimiento, quemadura solar, y predisposición al cáncer de piel.

-UVC: son filtrados por la capa de Ozono de la atmósfera.

La radiación infrarroja produce la sensación de calor que sentimos por el sol. La sobreexposición al sol sin embargo, puede causar daño a la piel pues produce un tipo de cáncer de la piel llamado carcinoma de células básicas escamosas, como también produce el envejecimiento de la piel.



La exposición al sol puede causar cáncer a cualquier edad. Su piel y sus ojos son los más susceptibles a los daños causados por el sol.

¿Cómo funcionan los filtros solares ?

Los productos con filtros solares contienen ingredientes que ya sea bloquean y dispersan, o absorben los rayos UV. Estos productos han sido formulados para proporcionar diferentes grados de protección contra los rayos UVA, UVR e IR.

Un sistema numérico para medir el Factor de Protección Solar (SPF) fue establecido para medir, principalmente, la cantidad de protección que un producto puede ofrecer contra las quemaduras solares causadas por los rayos UVB.

El Factor de Protección Solar (SPF) (Sigla en Inglés para Sun Protection Factor) indica cuanto más tiempo puede pasar en el sol una persona, que esta usando un producto de protección solar, antes de llegar a quemarse.

Por ejemplo, una persona de piel clara que normalmente empieza a quemarse después de 10 minutos al sol, tardaría 15 veces ese tiempo usando un SPF 15.

En cambio, si a una persona de piel más oscura le lleva más tiempo en quemarse sin protección, por ejemplo, unos 20 minutos, usando un SPF 15 tardaría 300 minutos (5 horas) más. Su reaplicación usando el mismo SPF, sólo refuerza la protección inicial, no prolonga el período de protección.

La aplicación de un SPF mucho más alto puede ser que extienda el período de protección, pero no se debe confiar en esto si siente que la piel ha empezado a quemarse. Busca la sombra inmediatamente.

¿Cómo puedo escoger el filtro

solar y SPF apropiado?

A menudo, un factor de protección 30 o más alto es deseable y recomendado para proporcionar más protección.

Selecciona un filtro solar que bloquee suficientes rayos UV para proteger tu tipo de piel contra quemaduras solares. Visita la sección de productos para ayudarte a determinar tu SPF apropiado.

Si tienes una piel muy clara o sensitiva, historia de cáncer en tu familia o tomas medicinas que son foto sensitivas, puede que necesites un SPF más alto.

Períodos prolongados de exposición al sol exigen también un factor SPF más alto.

Además de elegir el SPF apropiado para tu piel, también considerará el producto que tenga en la etiqueta ***“protección contra el Espectro Total o***



contra UVA”.

Los productos que contienen Parsol 1789 (También conocido como avobenzono), dióxido de titanio u óxido de Zinc proveen protección contra el espectro UVA I y ofrecen protección avanzada para UVA.

¿Por qué se recomienda usar un filtro solar todos los días?

Los rayos UVB son los que queman y son más intensos durante los meses de verano. Los rayos UVA, que causan daño a la piel a largo plazo, están presentes durante todo el año.

Los rayos IR (Infrarrojos) son los rayos de calor invisibles que afectan la piel como una lámpara caliente. Solicita productos que tengan

Protéjase contra los rayos dañinos del Sol

protección contra los tres rayos solares.

También es aconsejable cuidarse de la exposición solar casual, la cual ocurre con actividades rutinarias tales como pasear el perro o conversas fuera de casa con un vecino.

El uso diario de un producto de protección solar, puede reducir significativamente los daños los daños potenciales de salud asociados con la exposición a los rayos UV y puede ayudar a prevenir el daño a largo plazo.

Aparte de los tipos de piel, los Factores de Protección Solar están sujetos a muchas variables que influyen en la cantidad de tiempo que le toma a una persona en quemarse sin protección solar.

A continuación ciertos puntos importantes de recordar:

* **EVITÁ** la exposición solar durante las horas más intensas que son de las 10:00 de la mañana a las 3:00 de la tarde y trate de no pasar largos períodos al sol.

A lo largo del día planea pasar tiempo dentro de casa o

El melanoma es el tipo más grave tipo de cáncer en la piel y representa más del 75 por ciento de las muertes causadas por el cáncer en la piel. Además de cáncer en la piel, la exposición al sol puede producir un envejecimiento prematuro de la piel, arrugas, cataratas y otros problemas oculares.

Protéjase contra los rayos dañinos del Sol

Los rayos solares son más intensos en las zonas tropicales y sub-tropicales, debido a que la exposición es más directa a medida que uno se acerca al ecuador de la tierra.

La intensidad también se aumenta en lugares de alta elevación donde la atmósfera es más delgada.

La protección adicional para la piel y los ojos es necesaria en ambos casos. Elejí un SPF más alto en esos lugares.

* El continuo desgaste de la capa de ozono aumenta la exposición a los rayos UV. Las superficies como el agua, arena, nieve y el pavimento reflejan e intensifican la exposición. Debido a esta razón, podés quemarte aunque estés usando sombrero o se siente a la sombra.

* **USÁ** un filtro solar aún en días nublados o brumosos. Los rayos UV pueden penetrar estas condiciones atmosféricas y causarle quemaduras.

Muchos medicamentos, como



también ciertas condiciones de salud pueden producir una reacción de foto-sensibilidad cuando la persona se expone a la luz solar.

Esto puede resultar en una "quemadura" rara u otro tipo de reacción alérgica.

Consultá a tu médico o farmacéutico antes de exponerse al sol cuando esté tomando o usando cualquier medicamento. No olvides leer las etiquetas de sus medicinas y seguir sus instrucciones cuidadosamente.



Algunas fragancias también pueden causar reacciones de fotosensibilidad en las áreas en que se apliquen en la piel.

Ejemplos de estas fragancias lo son bergamota, cítricos, lavanda, sándalo y almizcle.

* Estas fuerzas externas intensifican la exposición UV y puede multiplicarse durante actividades comunes de verano. Una visita a un entorno acuático es un buen ejemplo; el reflejo del agua, la fricción y larga exposición son algunas de las circunstancias que la magnifican.

Acordate que se deben tomar medidas para protegerse contra esto.

* **CONSIDERÁ** todos estos factores cuando escojas el producto de protección solar apropiado. Además, muchos productos se han diseñado para distintos usos y actividades. Lee la etiqueta para asegurarte que los beneficios sean adecuados a

sus necesidades.

¿Por qué es tan importante proteger a los bebés y a los niños de las quemaduras solares?

Los bebés menores de 6 meses deben ser resguardados de toda exposición a los rayos UV. Su piel es más delgada y es

EL USO DEL PROTECTOR SOLAR ES MUY IMPORTANTE !!!

RECUERDE !!!

- * No exponerse al sol entre las 10 y 16 horas. Como medida práctica siéntase seguro cuando su sombra es mayor a la altura de su cuerpo.
- * En la nieve, el agua y en la arena los rayos solares se reflejan por lo que es imprescindible contar con la protección adecuada.
- * Use protector solar con un FPS 15 como mínimo. Hágalo incluso los días nublados
- * Aplíquelo en la piel 30 minutos antes de exponerse al sol. No olvide ponerse protector solar en las partes sensibles como: partes calvas de la cabeza, orejas, cuello, nariz, empeines de los pies y manos.
- * Use protector labial.
- * Use sombrero que proteja también las orejas (no sólo la cabeza), ropa y anteojos como protección. Independientemente del lugar de residencia todos necesitamos protegernos del sol, más aún aquellas personas que por su trabajo estén más expuestas a él.
- * Los métodos artificiales para el bronceado pueden ser peligrosos ya que emiten radiación UV de iguales características que los rayos solares por lo extreme

incapaz de producir melanina para protegerla. La piel de un bebé es menos capaz de refrescarse por sí misma y por eso una quemadura solar accidental a esta edad puede transformarse en una emergencia médica.

Cuando el bebé crezca y pueda participar en actividades fuera de casa, véstelo con ropa protectora y un sombrero ancho



y siempre cubrí su piel con un bloqueador solar de fórmula suave, de un SPF 30 o más alto, cada vez que el bebé o niño salga al sol. Evitá las horas más intensas, entre las 10:00 AM y las 3:00 PM y limite el tiempo al sol durante todo el año.

La mayor parte de las exposiciones al sol en la vida de una persona ocurren antes de cumplir los 18 años de edad. Si una persona sufrió quemaduras solares graves en su infancia aumentará el riesgo de desarrollar cáncer de la piel en su vida adulta.

Las investigaciones de la Fundación del Cáncer de la Piel han concluido que si un niño se protege del sol usando un SPF alto (25 - 50)

empezando a los 6 meses y a través de la adolescencia, las probabilidades de daño solar o de desarrollar cáncer de piel se reducen enormemente.

¿Qué se debe hacer para aliviar las quemaduras solares?

Primero que nada... **¡Evitá quemarte!** Y si está en esa situación debe consultar a un médico en caso de quemaduras graves. No use mantequilla ni otros ungüentos con base de petróleo.

¡No permitas exponerte más al sol hasta que tu piel esté completamente curada!

¿Cómo funcionan los productos para el bronceado sin sol?

Los productos para bronceado sin sol proporcionan una apariencia bronceada porque fueron diseñados como una alternativa a la exposición solar para obtener esta apariencia.

El integrante principal es la Dihydroxiacetona, o DHA, que reacciona con los aminoácidos de las capas externas de la piel creando un color marrón. No se usan tintes ni bronceos y por eso es más seguro.

¿Cómo debo usar un producto para el bronceado sin sol?

Para mejores resultados, usá este producto después de tomar un baño, afeitarte o exfoliarte la piel. Enjuaguá bien tu piel ya que otros productos del cuidado de piel como humectantes, residuos de jabón, entre otros, pueden interferir con la acción del DHA.

Aplicá generosamente y en forma pareja, frotándolo rápidamente hasta que la loción se absorba completamente. Usalo con cuidado cerca de la línea del pelo, rodillas, tobillos y codos. Lavate las manos con agua y jabón inmediatamente después de la aplicación. Evitá el contacto con su vestimenta hasta que el producto se seque. Esperá unas 2 ó 3 horas para

**Protéjase
contra los rayos
dañinos del Sol**

observar resultados.

Aplicatelo nuevamente si deseás un color más oscuro y reaplicalo una vez al día para mantener el color. Al principio, puede ser necesaria más de una aplicación para alcanzar el color deseado.

¿Puede uno quitarse un bronceado "sin sol"?

El color producido por un producto de bronceado sin sol no se sale al lavarlo; sino que se va bajando de tono a medida que las capas más externas de la piel se van gastando.

Podés tratar de acelerar el proceso de exfoliación al frotarte la piel con una toallita o una esponja, pero puede tomarte una semana o más para que la piel "bronceada" desaparezca.

OspeP

OBRA SOCIAL DEL PERSONAL
DE PANADERÍAS



**CAMPAÑA DE CONCIENCIACIÓN
SOBRE LOS PELIGROS DEL SOL**



LEY CONTRA LA VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES

En marzo del 2009 fue aprobada en la Cámara de Diputados, la Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, en Argentina.

Esta Ley define todas las tipologías de violencia que sufren las mujeres desde la intrafamiliar y económica hasta las del ámbito institucional ejercida por los medios y otros, y que ya contaba con media sanción de la Cámara de Senadores, desde noviembre de 2008. Sirel dialogó con Silvia Villaverde, presidenta del Comité de la Mujer de la UITA, quien brindó su visión de este hecho.

-¿Qué impacto tiene a nivel social y sindical la aprobación de la ley contra la violencia hacia la mujer?

-Debo confesar que la aprobación de la ley 26.485 nos tomó un poco por sorpresa, ya que su aprobación fue bastante demorada, pero es muy bienvenida y llega para reforzar el trabajo que desde el movimiento sindical venimos realizando hace mucho tiempo. Tener una ley que respalde y por ende proteja a las mujeres en los diversos ámbitos donde se desarrolla, es sin duda algo muy importante al tiempo que hace más visible esta problemática, pone el tema en el tapete, no solo en la sociedad en general sino dentro de la esfera del Estado.

-¿Cómo se instrumentará esta ley?

-El Consejo Nacional de la Mujer, será el organismo encargado de diseñar políticas públicas que integren a la sociedad civil y miembros de la sociedad académica. Por otra parte la ley establece la creación de un observatorio de la violencia contra

las mujeres, que se encargará de analizar y difundir datos de investigación. Otro punto importante que tiene la ley es la inclusión curricular de la perspectiva de género, el ejercicio de la tolerancia, el respeto y la atención precoz de la violencia contra las mujeres, desde el Ministerio de Educación como de la Secretaría de Comunicación de la Nación. Recientemente los canales abiertos de televisión de Buenos Aires están emitiendo avisos publicitarios de gran impacto sobre el tema de la violencia contra las mujeres y este es sin duda un avance para hacer llegar este tema a toda la opinión pública.

-Desde el movimiento sindical, ¿cómo se hará el monitoreo de esta ley?

-En Argentina desde las organizaciones sindicales, especialmente las que integran la UITA. Tenemos la ventaja de contar con una infraestructura que nos permite llegar a numerosas trabajadoras y particularmente desde el sindicato de Pasteleros, hace años que venimos realizando una campaña cuya consigna es "*¿Quién ejerce la Violencia?*". Sabemos que siempre la violencia la ejerce quien tiene el poder, estaremos trabajando para que la ley se cumpla, como desde siempre vinimos trabajando por los derechos de todos los trabajadores, hombres y mujeres.

-En Argentina como en el resto del mundo las cifras muestran un incremento muy significativo de

casos de violencia hacia las mujeres. ¿Crees que esto es porque se denuncia más?

-Sin duda, actualmente las mujeres denuncian cada vez más, pero también se ha dado un incremento de la violencia. En Argentina contamos con las denominadas Comisarías de Familia que brindan una primera asistencia integral a las víctimas, que han sido bastante efectivas y han llevado a que el número de denuncias aumentara. Cabe destacar que esta ley incluye algo muy ventajoso para las mujeres; anteriormente las Comisarías no tomaban la denuncia de violencia si la misma no era explícita, es decir que las mujeres debían ser agredidas primero para luego realizar la denuncia, ahora con esta ley inmediatamente que la mujer realice la exposición policial donde se pueda prever una situación de violencia en su contra, en 24 horas el caso pasa a la órbita judicial.

-¿Cómo evalúas este proceso y qué expectativas tienes?

-Creo que todas las mujeres desde los diferentes ámbitos en los que nos desarrollamos, político, social, sindical, etc., debemos difundir esta ley para que gran parte de las mujeres y hombres conozcan acerca de ella, de su contenido y de sus propuestas. Apoderarse de su contenido seguramente va a ayudar a que podamos erradicar día a día la violencia contra las mujeres. Este ha sido un paso más en este largo camino de lucha.

Fuente: www.rel-uita.org

**PARA
RECORDAR**

25 de noviembre Día Internacional de la No violencia contra la Mujer

El 70 por ciento de las mujeres ha sido, en algún momento de sus vidas, víctima de la violencia.

La fecha fue elegida como conmemoración del brutal asesinato en 1960 de las tres hermanas Mirabal, activistas políticas de la República Dominicana, por orden del gobernante dominicano Rafael Trujillo (1930-1961).

El secretario general de la ONU, Ban Ki-Moon, ha hecho público un mensaje en el que afirma que el objetivo de la institución es *"poner fin a estos crímenes imperdonables, sea el uso de la violación sexual como arma de guerra, la violencia doméstica, la trata con fines de explotación sexual, los llamados «delitos de honor» o la ablación o mutilación genital femenina. Debemos hacer frente a las causas de la violencia mediante la erradicación de la discriminación y el cambio de las mentalidades que la perpetúan."*

Desde la sede de la ONU en Nueva York, Alberdi afirma que *"el 70 por ciento de las mujeres ha sido, en algún momento de sus vidas, víctima de la violencia. Violencia que generalmente es ejercida por un hombre que les es cercano: el padre, la pareja, el marido o algún familiar. Son datos tremendos. Pero este problema tan grave tiene solución."*

Entre las mujeres de entre 15 y 44 años, los actos de violencia provocan más muertes y discapacidad que el cáncer, la malaria, los accidentes de tráfico y la guerra juntos, según datos de UNIFEM.

Mujeres y niñas constituyen el 80 por ciento de las 800.000 víctimas anuales del tráfico de personas. La mayoría de ellas sufren explotación sexual.

En el año 2002, en todo el mundo unos 150 millones de niñas menores de 18 años han sufrido alguna forma de violencia sexual, según estimación de la O.M.S.

Más del 50 por ciento de las mujeres de América Latina y el Caribe ha sido víctima de la violencia, reveló el Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de la ONU para la Promoción de la Mujer (INSTRAW) por sus siglas en inglés, quien demandó acciones adecuadas para proteger a las mujeres.

El trabajo destaca que América Latina y el Caribe son lugares peligrosos para las mujeres, ya que más del 50 por ciento de las mujeres de la región ha sido objeto de agresiones.

El organismo con sede en Santo Domingo señaló que en la región los niveles de violencia basada en género están altos y puso como ejemplo Bolivia, donde el 52,3 por ciento de las mujeres de entre 15 y 49 años han sufrido violencia física de su pareja.

Este fenómeno también afecta a Haití, donde el 17 por ciento de sus mujeres ha sido víctima de la violencia sexual, mientras que el 68 por ciento de las peruanas ha sufrido violencia emocional. En la República Dominicana el estudio estima que un 24,8 por ciento de las mujeres que viven en áreas urbanas y un 21,9 por ciento de mujeres de las áreas rurales, han experimentado violencia física durante algún período de su vida, aunque en la práctica no se manifiestan las denuncias.

En Argentina solamente desde el 1º de enero al 15 de noviembre del 2009, más de 170 mujeres fueron víctimas de la violencia sexista, según un informe parcial realizado por la Asociación Civil la Casa del Encuentro.

Cuando las mujeres mueren por causas evitables; cuando se sufre maltrato, violación, acoso; cuando se producen embarazos no buscados y tienen que practicarse abortos en

condiciones de inseguridad y riesgo; cuando no hay acceso a la prevención y tratamiento de Infecciones de transmisión sexual; cuando se coarta el ejercicio libre de la sexualidad; cuando no se respeta la diversidad sexual; cuando por igual trabajo se percibe menos salario; cuando se restringe el acceso a cargos de decisión; cuando la sociedad delega en las mujeres toda la responsabilidad de las tareas del hogar y del cuidado de niños, familias y enfermos. Cuando no se garantiza a todas las personas igualdad de oportunidades y condiciones para ejercer libremente todos los derechos, estamos frente a situaciones de violencia.

La violencia constituye un atentado contra los derechos humanos. Todo acto de discriminación contra la mujer constituye una forma de violencia.



EL TRABAJO DECENTE EN MEDIO DE LA CRISIS

El pasado 7 de octubre de 2009, organizaciones sindicales de todo el mundo se sumaron a la Jornada Mundial por el Trabajo Decente. Esta jornada tiene una importancia extraordinaria toda vez que se celebra en medio de la mayor crisis económica de la que el mundo ha sido testigo en más de medio siglo.

Millones de personas están perdiendo sus empleos, provocando efectos sin precedentes en el mercado de trabajo y sobre el crecimiento económico. Los salarios se encuentran sometidos a presiones y, a pesar de las advertencias del sindicalismo internacional, la pobreza y las desigualdades aumentan.



La crisis financiera y económica amenaza a los empleos, los hogares y al futuro de miles de millones de seres humanos. De aquellos que nunca se aprovecharon de los años de excesos, cuyo trabajo ha sido mal pagado, se ha visto degradado y que no tienen ninguna responsabilidad de lo que está sucediendo en la actualidad.

Después de asomarse al abismo que han contribuido a crear, los decisores políticos están despertando ante la necesidad de regular la economía mundial. Los gobiernos comienzan a asumir las responsabilidades de las que durante mucho tiempo han abdicado, como el establecimiento de normas para regular los mercados financieros, proteger y asegurar el bienestar a sus ciudadanos o intervenir para asegurar ingresos sostenibles y

socialmente equitativos.

El meollo de la cuestión se encuentra en que el modelo de globalización imperante durante más de dos décadas está desacreditado. Pero en su declive está la semilla de la oportunidad de acometer cambios fundamentales, siempre que se actúe con inteligencia.

La Jornada Mundial por el Trabajo Decente se centró en sacar al mundo de la recesión y en cimentar una nueva economía global en la que las personas sean la prioridad. Las organizaciones sindicales de todo el mundo presentaron propuestas de acción, emplazaron a los gobiernos a no repetir viejos errores y demostraron que hay alternativas al sistema polarizado y dirigido por el mercado que ha provocado la crisis.

Con el fin de asegurar un mundo más sostenible, las organizaciones sindicales necesitan ser fuertes, francas y actores visibles en el proceso de salida de la crisis. Pero antes de comenzar a poner a trabajar la economía, es necesario situar el trabajo decente en este contexto. ¿Qué quieren decir los sindicatos cuando aluden al trabajo decente? ¿El concepto de trabajo decente puede variar según el lugar del mundo donde se viva?

El presente artículo pretende explicar porqué la acción sindical vinculada al trabajo decente es esencial y porqué todos nosotros nos presentamos el 7 de octubre con un mensaje de solidaridad, unidad y exigencia de reformas. **El**

mundo tiene que cambiar, tiene que favorecer a la economía real y a las personas, y todos podemos colaborar para que esto ocurra.

¿Qué es el trabajo decente?

La respuesta más corta afirma que es un trabajo que permite a una persona vivir bien. Pero también hay una respuesta más larga: **el trabajo decente es un concepto y un programa, inicialmente presentado y promovido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1999.** Engloba cuatro componentes: **empleo, derechos, protección y diálogo.** El Trabajo Decente se sustenta sobre la convicción de que los cuatro componentes se necesitan para crear las mejores perspectivas para el progreso social y el desarrollo de los seres humanos.

Toda persona sobre la Tierra debería tener la posibilidad de tener un empleo que le permita vivir una buena vida con las necesidades básicas cubiertas. El empleo es un factor fundamental para conseguirlo. **Sin empleo, salir por sí mismo de la pobreza resulta imposible.** Los millones de mujeres, hombres, jóvenes, inmigrantes que trabajan o buscan un trabajo necesitan que



buscan un trabajo necesitan que los gobiernos adopten medidas apropiadas para:

* Asegurar que la protección social y los derechos de los trabajadores son plenamente respetados tanto mediante leyes laborales como en la práctica.

* Promover la creación de consensos y la participación democrática de los principales actores del mundo laboral, reconociendo que la existencia de estructuras adecuadas de diálogo social tienen el potencial de resolver retos económicos y sociales relevantes.

* Crear millones de empleos provechosos para mujeres y hombres. Empleos que sólo contribuirán a la mejora si están vinculados a normas y derechos. **La protección social proporciona a los trabajadores la seguridad necesaria para afrontar el futuro con confianza.**

Por todo ello los gobiernos deberían ponerse urgentemente a trabajar para la creación de empleos. Y no cualquier tipo de empleos, sino empleos decentes para todos. A menudo se argumenta que los países no pueden permitirse pagar salarios justos y tener mejores condiciones de trabajo, sin embargo, los costos a corto plazo son rápidamente compensados por los beneficios a largo plazo. **Por lo tanto el Trabajo Decente es la mejor vía para luchar contra la pobreza global y para construir un mundo socialmente más justo.**

Necesitamos creer que son posibles transformaciones profundas en beneficio de los trabajadores incluso en tiempo de crisis. Todavía las repercusiones humanas de la recesión no han sido debidamente afrontadas por los líderes mundiales. Acertadamente se ha centrado la atención en la necesidad acuciante de acometer reformas

financieras y contraponer un nuevo modelo económicamente eficiente de crecimiento y recuperación.

Pero no debemos olvidar el factor humano y que la situación de los mercados de trabajo está vinculada a las estrategias de reactivación de la economía. **Las organizaciones sindicales deben unirse en torno a la promoción del trabajo decente y la creación de empleo como elementos fundamentales para salir de la crisis económica.** Pero, en primer lugar, es necesario desmitificar algunas de las percepciones erróneas que la gente tiene sobre el empleo decente. Mostrar porqué el concepto tiene valor y sentido hoy.



Mito nº 1: Cualquier empleo es mejor que no tener empleo

De hecho, la meta no es la mera creación de empleos sino la creación de empleos de calidad aceptable. Para los trabajadores, la calidad del empleo tiene diferentes significados. Puede estar vinculada a los salarios, a derechos, a diferentes formas o condiciones de trabajo, así como al sentimiento de ser valorado o a la satisfacción experimentada. Resulta esencial desarrollar políticas que puedan crear empleos donde los derechos de los trabajadores se respeten y donde se puedan conseguir los salarios, las condiciones, la protección social y la satisfacción que se desean.

En la actualidad, lo que necesita el mundo del trabajo es crear sistemas sociales y

económicos que garanticen niveles básicos de seguridad, remuneraciones y empleo apropiados al tiempo de ser capaces de adaptarse a las circunstancias rápidamente cambiantes del mercado de trabajo. Un trabajo que amenaza tu salud o que no te permite sostener a tu familia no es un empleo decente.

Mito nº 2: Las normas y principios fundamentales y derechos en el trabajo son gravosos

¡No es verdad! Vivimos en un mercado mundial altamente competitivo donde los obreros afrontan continuas presiones para encontrar mercados, plazos y cuotas. La globalización, junto con sus ventajas, también ha incrementado la inseguridad, la incertidumbre, la deslocalización de empleos y las dificultades para los trabajadores transfronterizos que soportan diferentes marcos legales en cada ámbito.

Para asegurar que los trabajos están protegidos y justamente tratados, necesitamos el reconocimiento y la efectiva implementación de las normas internacionales de trabajo sobre libertad de asociación, igualdad y sobre trabajo forzoso e infantil. Existen compromisos compartidos que pueden combatir las incertidumbres, prevenir el dumping social como instrumento de competencia así como asegurar la igualdad de trato, la responsabilidad y el respeto al tiempo que proporcionan un punto de referencia para las leyes laborales. Los derechos de los trabajadores han de ser una directriz para la industria mundial y para la buena gobernanza.

Mito nº 3: el Trabajo Decente ya existe en todos los países



industrializados

En absoluto, en muchos países industrializados la promoción del trabajo decente se considera obsoleta. Todavía existen grandes brechas sociales en el interior de los países, todavía hay retos que vencer en lo que respecta a la discriminación de las mujeres y los trabajadores inmigrantes, todavía se producen violaciones de los derechos sindicales en numerosos países y todavía permanecen sectores y países donde el diálogo social entre trabajadores y empresarios no existe.

Se necesitan más y mejores empleos en los países industrializados y también forma parte del trabajo decente asegurar la formación, el incremento de capacidades, el progreso social, niveles básicos de seguridad y derechos para todos los trabajadores como parte de la dimensión social de la globalización.

Mito nº 4: Las políticas de promoción del Trabajo Decente no son importantes en los países en desarrollo debido a la extendida economía informal

¡Falso! La mitad de la población africana vive en la extrema pobreza con apenas 1 dólar diario y los mercados de trabajo africanos se caracterizan por los acuerdos informales en el amplio sector urbano así como una masiva fuerza de trabajo de base rural. La mayor parte de esos 300 millones de personas no son capaces de mantenerse por sí mismos ni a

sus familias, incluso teniendo un empleo.

El reto de crear medios de ganarse una vida decente es quizás incluso mayor en los países en desarrollo. Algunas barreras que lo dificultan proceden de las relaciones internacionales y otras de problemas internos de los países. La promoción del trabajo decente para todos en los países en desarrollo creará nuevas oportunidades sostenibles para que mujeres y hombres trabajen productivamente, reciban ingresos regulares, con derechos protegidos y que contribuyan a vencer a la pobreza. El trabajo decente en todas sus formas puede contribuir a implementar modelos de desarrollo más inclusivos socialmente y económicamente dinámicos.

Mito nº 5: El mercado de trabajo en nuestra economía globalizada es incompatible con el Trabajo Decente

Necesitamos dar un rostro humano a la economía globalizada. La creciente competencia, los acelerados cambios económicos y sociales así como la mejora de la productividad en una economía basada en el mercado, no llevan automáticamente a la inclusión social o a un ambiente sostenible.

Las consecuencias sociales de la globalización pueden ser adversas si los trabajadores no luchan para conseguir y promover la igualdad de oportunidades para las mujeres en el marco de la agenda de Trabajo Decente de la OIT, como por ejemplo la promoción de los derechos en el trabajo, del empleo, de la protección social y del diálogo social. El desarrollo sostenible y el trabajo decente para todos tienen que ser una parte integrante de la globalización con el fin de crear

unas normas de juego comunes en el ámbito del empleo, la equidad y la dignidad humana.

El déficit del trabajo decente

Hablar del déficit de trabajo decente en gran parte del mundo tiene mayor vigencia en la actualidad que hace doce meses debido al incremento global del desempleo, al descenso del gasto en servicios públicos, al continuo debilitamiento de la protección social, a la ralentización de la economía y al crecimiento de la informalidad. Si, como muchos economistas afirman, hay signos de que la economía mundial está saliendo de la recesión, ¿por qué entonces el colapso del empleo continúa extendiéndose por nuestro planeta?

Sabemos ya que el año 2009 tendrá los peores indicadores mundiales de creación de empleo jamás registrados y que si la profundización de la crisis global del empleo no se aborda como la principal prioridad, nuestra sociedad en su conjunto tendrá que pagar una factura más costosa que el salvamento de los bancos de Wall Street: la factura del desempleo de larga duración. Podría llegar a ser más cara que el impacto inicial de la crisis financiera porque determinados trabajadores necesitarán recualificarse para reintegrarse en el mercado de trabajo, otros puede que nunca vuelvan a causa de la desesperación o por la imposibilidad de encontrar un



imposibilidad de encontrar un empleo e, incluso aquellos que inicialmente fueron receptores de prestaciones por desempleo, a menudo salen del sistema de protección social tras un cierto tiempo desempleados.

Mientras la recuperación económica camina a buen paso, tenemos que prepararnos para afrontar un periodo de entre 3 y 5 años antes de que el mercado de trabajo recupere los niveles previos a la crisis.

El déficit en trabajo decente se ha incrementado durante los pasados 25 años en la mayor parte de las economías. En nuestro mundo globalizado, la competencia por inversiones y beneficios se ha incrementado tremendamente, muy a menudo basada en bajos costes comparativos de mano de obra a expensas de las normas fundamentales de trabajo. Esta estrategia no ha dejado de erosionar los derechos de los trabajadores y la competitividad. En el momento actual, el movimiento sindical teme que la crisis económica mundial debilite la legislación laboral, la libertad de asociación, el derecho al diálogo social y a la negociación colectiva, lo que puede significar un importante retroceso en la lucha por el trabajo decente para todos y en la eliminación de la pobreza. Mientras, los empresarios utilizan la deflación como pretexto para incrementar la precariedad del empleo. Otra preocupación reside en los trabajadores temporales, eventuales o subcontratados, muchos de ellos inmigrantes, que se encuentran entre los más expuestos a perder sus empleos, careciendo de derecho a indemnizaciones por despido o prestaciones por desempleo.

Las crisis anteriores nos han dado importantes lecciones, mostrando que los recortes en gasto social pueden tener efectos a largo plazo sobre las familias de rentas medias y

bajas, trabajadores, enfermos y personas mayores. Los sindicatos temen, acertadamente, que muchos gobiernos contemplen la disminución del gasto social debido al bajo crecimiento del PIB que experimentan sus países, cuando no un decrecimiento. Así ocurrió durante la recesión de los 90 en Argentina y México. El recorte de los servicios públicos o del gasto social tendrá un grave impacto sobre las capas más vulnerables de la población, en su mayor parte mujeres y niños, que afectará a las redes sociales de seguridad, a los subsidios o a la educación y formación de los niños. Es decir se verán afectadas las medidas que amortiguan el impacto y el sufrimiento producido por la pérdida de ingresos.

La crisis mundial actual es probable que asole en el mundo rural, entre los más vulnerables y a los trabajadores informales, toda vez que la pérdida de empleos en la economía formal repercutirá en el deterioro de las condiciones de trabajo y en la disminución de los salarios de los más pobres. Esta es la preocupación particular de las personas de las economías emergentes y en desarrollo, donde millones de trabajadores verán coartada toda esperanza de acceder al sector formal. Por el contrario, se incrementará el porcentaje de trabajadores con empleos precarios y peligrosos.

¿El Trabajo Decente como solución a la crisis?

El trabajo decente es una parte esencial de la solución a la crisis mundial. Esto significa asegurar la creación de empleo y la protección de los derechos de los trabajadores, especialmente el derecho a organizarse en sindicatos y a la negociación colectiva. También acabar con el trabajo infantil y el trabajo forzoso así como proporcionar redes sociales de



seguridad para aquellos que se encuentran en paro. Asimismo consiste en el diálogo social entre gobiernos, empresarios y sindicatos, discutiendo y aportando soluciones válidas para todos, basadas en el reconocimiento del importante y legítimo papel de los sindicatos en el trabajo y en la sociedad.

El empleo decente significa terminar con las enormes desigualdades entre ricos y pobres que han contribuido a causar la crisis y asegurar que los trabajadores tienen buenos ingresos, que les permiten mantener una vida decente para sus familias y que estimulan el crecimiento económico.

El trabajo decente es un elemento central para acabar con la crisis global y mediante la reforma y la regulación del sistema financiero, podemos ponerlo al servicio de la economía real. Se ha perdido toda la fe en los mercados, en los gobiernos, en el sector bancario e inversor, y nosotros, los sindicatos, tenemos que abogar porque no vuelvan a hacerse las cosas como si no hubiera ocurrido nada?. Queremos reequilibrar la economía y las instituciones financieras.

Tenemos que afrontar la construcción de un nuevo modelo de desarrollo económico que de prioridad a la creación de oportunidades para las personas y el medio ambiente. El trabajo decente es la piedra angular que necesitamos para, entre todos, hacer de nuestro mundo globalizado un escenario más coherente.

3ER FORO DE MUJERES SINDICALISTAS **TRABAJO DECENTE PARA LAS MUJERES**

EL 3ER FORO DE MUJERES SINDICALISTAS QUE SE REALIZÓ EL PASADO 14 DE OCTUBRE EN LA CIUDAD DE BUENOS AIRES FUE ORGANIZADO POR LA UITA, LA FUNDACIÓN FRIEDRICH EBERT STIFTUNG (FES), UNI AMÉRICAS, LA INTERNACIONAL DE SERVICIOS PÚBLICOS (ISP) Y GREEN CROSS. BAJO LA CONSIGNA “ACTUALIZACIÓN SOBRE TEMÁTICA DEL MUNDO LABORAL” CONTÓ CON LA PARTICIPACIÓN DE MÁS DE 50 MUJERES.

Sirel dialogó con Silvia Villaverde, presidenta del Comité Mundial de Mujeres de la UITA y una de las gestoras de este Foro.

-¿Cómo se desarrolló este tercer encuentro de Mujeres Sindicalistas y cuál fue su eje central?

-Tuvo una buena participación de las compañeras tanto de Buenos Aires como del interior del país, y de las diferentes organizaciones sindicales vinculadas a las Internacionales organizadoras del Foro. El eje temático central fue Trabajo Decente y dentro de este marco tratamos los temas Violencia Laboral, Soberanía Alimentaria, la Problemática Ambiental y el Agua, todo esto desde la perspectiva de género.

-¿Qué destacarías de este Foro?

-Hay algo que me gustaría destacar y es la participación de compañeros varones, este tercer Foro contó con la presencia de dirigentes como Gerónimo Venegas, presidente de UATRE y Gerardo Iglesias, secretario regional de UITA, además de un número importante de trabajadores. Por otra parte fue una actividad muy dinámica, los panelistas lograron una conexión con los participantes que se reflejó en una intensa interactividad.

-¿Qué cosas se mejoraron respecto a la primera edición y qué cosas faltan?

-El Foro se ha convertido en una cita obligada para las sindicalistas, el gran avance para esta



tercera edición fue la numerosa presencia de jóvenes trabajadoras. Esto es importantísimo porque uno de los objetivos del primer Foro era la formación de nuevas generaciones dentro del movimiento sindical.

Lo pendiente para próximos encuentros será ampliar el abanico de temas. A pedido de las compañeras, que quieren colocar sobre el tapete temas como Salud y Seguridad Laboral, las Lesiones por Esfuerzo Repetitivo (LER), Soberanía Alimentaria y el liderazgo de la mujer en el ámbito del trabajo.

-¿Qué resoluciones se desprendieron de este encuentro?

-Una de las propuestas que surge del Foro y que es el objetivo a corto plazo, es trabajar en los Centros de Desarrollo Infantil, para que nuestra niñez esté protegida mientras los padres y madres trabajan. Otro punto es dar continuidad al trabajo que venimos realizando para que se cumpla la ley de participación de las mujeres en los ámbitos de decisión.

-¿Te gustaría agregar algo?

-Me gustaría agradecer a todas las organizaciones que participaron en la realización de este Foro, sin ellas, sin su apoyo financiero y moral no podríamos llevar adelante esta actividad.

Ellos son los que hacen posible que sigamos trabajando.

PROVINCIA DE BUENOS AIRES

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 231/94

PROLOGO:

Cuando resolvimos sentarnos a discutir con el Empresariado de nuestra Provincia, ya se había agotado en el seno de nuestra Federación (F.A.U.P.P.A.) toda posibilidad de firmar un Convenio Nacional, que permitiera a nuestros trabajadores, no solo mejorar sus condiciones laborales económicas, también era necesario un cambio estructural que nos permitiera adaptarnos a los nuevos modelos de producción, conforme al avance tecnológico imperante en los países industrializados y que, a corto plazo y de a poco, estaban llegando a nuestro país. Con un empresariado dispuesto a renovar las máquinas obsoletas, pero esperando que la dirigencia gremial estuviera a la altura de las circunstancias con una Convención Colectiva actualizada, que no solo contemplara la defensa del Trabajador, sino que además defendiera su fuente de trabajo a través de crear condiciones laborales que permitieran, tecnología mediante, el crecimiento de la propia industria.

Y así lo hicimos, ya que era necesario crear las condiciones que nos permitieran afrontar con éxito el nuevo desafío que significaba entrar al campo de la tecnología y sus cambios profundos, cambios que además posibilitan al Trabajador sustanciales mejoras económicas.

Llegar a la firma de este Convenio no fue tarea fácil, debíamos luchar contra las propias convicciones de toda la vida, nos aferrábamos a la vieja panadería y sus costumbres, nos asaltaba el temor de exponernos a la crítica despiadada de toda una Dirigencia y aún de nuestros propios compañeros, la ingratitud y la incomprensión podría resultar el mejor de los pagos.

Pero vencimos esos miedos y entramos decididos en el cambio, a legislar para el gran núcleo de trabajadores efectivos, sin dejar de pensar en los desocupados, pero entendíamos que había vicios por desterrar. Lo que hasta ayer había sido un baluarte como conquista, hoy estaba superado por el paso del tiempo, y no le servía ni al trabajador ni a la industria y mucho menos a la Organización Gremial.

Las Organizaciones Gremiales habíamos empezado a perder afiliados. El Trabajador nuevo no se sentía contenido por su Organización y pactaba sus propias condiciones laborales, por encima de la Dirigencia. Y así, paulatinamente, íbamos perdiendo el rol y el protagonismo como Organización Gremial. Era nuestra obligación recuperarlo y conducirlo. Así, de a poco y en armonía con el sector Empresario, fuimos sentando las bases de la futura industria. Con un Convenio Colectivo que por primera vez en su historia abarcaba a la pequeña, la mediana y la gran Empresa, y el Trabajador que más producía, más ganaba.

Se elevó el Salario de la Empleada de mostrador, se reconoció mediante la Escala Salarial la responsabilidad de la Cajera, se premió la responsabilidad, se reformó el escalafón reconociéndose en el nuevo ordenamiento las siguientes escalas: De uno a cinco años el 1% por cada año de servicio, de cinco a quince años el 1,5% por cada año de servicio y de quince años en adelante el 2% por cada año de servicio. Se incrementaron las Licencias Ordinarias en dos días más de los estipulados por Ley, se creó la obligatoriedad del Examen Médico de Pre- Ingreso, se reconoció la jornada desdoblada abonándose a quienes la

realicen un 40% más de sus haberes. Se reconoció el pago del traslado del Feriado cuando este coincidiera con el descanso del Trabajador. Se fijaron Salario conforme a la cantidad de kilos producidos, hasta quinientos kilos un salario básico, de quinientos kilos y hasta setecientos kilos un salario un 50% más y de setecientos kilos en adelante un 100% más sobre los Básicos Normales. En los jornales por changas se obtuvo un reconocimiento superior al existente, ya que los mismos se deducirán dividiendo el Salario mensual por 25 y a este resultado se le aplica un 40% más. Se creó el Fondo Convencional entre ambas Instituciones a los fines de lograr mediante esos ingresos, la elevación cultural, esparcimiento, recreación y perfeccionamiento Técnico-Profesional tanto de los Trabajadores como de los Empleadores, logrando de esta manera que nuestra industria y su Trabajadores, estén en permanente actualización de los adelantos tecnológicos.

Estas y muchas conquistas forman parte de la nueva Convención Colectiva a cuyo cumplimiento están obligados Obreros y Empleadores. Queda un largo camino a recorrer y un gran esfuerzo por nuestra Dirigencia y será, a no dudar, ese empeño el que le dé la dinámica y la

práctica al cumplimiento de esta nueva Convención.

Estamos seguros que los compañeros estarán a la altura de este desafío. A pesar de que muchos no creyeron hasta no verlo firmado. Hoy es una realidad que todos debemos acompañar. Todo cambio siempre ha sido traumático, trabajemos para que este, que hemos realizado, lo sea en la menor escala, por lo menos para los Trabajadores, que son quienes merecen todos los esfuerzos de nuestra parte.

A LOS COMPAÑEROS DIRIGENTES PANADEROS DE TODO EL PAÍS, LOS INVITAMOS A QUE SE SUMEN A ESTE DESAFÍO QUE ES UN LOGRO HISTÓRICO PARA LOS TRABAJADORES. LA DESIDIA Y LAS LUCHAS INTESTINAS EN LA F.A.U.P.P.A. NOS OBLIGARON A PENSAR Y REALIZAR ESTOS CAMBIOS. EL CANIBALISMO SALVAJE POR EL PODER HABÍA DEJADO EN EL OLVIDO AL PROPIO TRABAJADOR. DEJEMOS DE LADO ENFRENTAMIENTOS Y LUCHAS ESTÉRILES Y HAGAMOS DE LA UNIDAD UNA CONSIGNA, DE LA SOLIDARIDAD UN EJEMPLO Y DE LA ORGANIZACIÓN UN LUGAR ÚNICO PARA DEFENDER LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR Y SU MERECIMIENTO A UNA VIDA DIGNA.

I - PARTES INTERVINIENTES

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 2: VIGENCIA

El presente tendrá una vigencia de dieciocho meses, a contar del primer día siguiente a la fecha de su homologación.

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.

III - CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

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 deberá 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.

- a) 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 ser n 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, L a 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.

ARTICULO 17

Las categorías laborales tanto para régimen de jornada horaria como de tasación

de harina serán las siguientes:

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

G) Repartidores.

DISCRIMINACIÓN DE CATEGORÍAS:

A) OFICIAL MAESTRO:

Será el que sea capaz de elaborar y cocinar cualquiera de los productos mencionados en el Art. 4 del presente convenio y supervisará el desarrollo de las tareas, siendo responsable del control de calidad de las piezas elaboradas, dentro del horario o sistema adoptado.

B) MEDIO OFICIAL:

Será el que, no teniendo el oficio de maestro, esté en condiciones de reemplazar al mismo temporariamente, percibiendo la

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

C) AYUDANTE:

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

D) PEÓN:

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

E) CAJERO/A:

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

F) DEPENDIENTES/AS:

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

G) REPARTIDORES:

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 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.

REPRESENTACIÓN GREMIAL. SISTEMA DE RECLAMACIONES

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 depositarán 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

a 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

1 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 las 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

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 distinciones 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

s 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.

ACTA DE PRESENTACIÓN

En la ciudad de Buenos Aires a los veintiún días del mes de Diciembre de mil novecientos noventa y tres, siendo las catorce y treinta horas comparecen en el MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL - DIRECCIÓN NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO - ante mí, Lic. Margarita S. FERREYRA - Secretaria de Relaciones Laborales del Departamento N° 4, los Sres. Daniel C. INSUA, Alberto MARZIO, Rubén N. SALVIO, Francisco J. QUIROS, Neri H. BICA, Segundo E. BOLOGNA y Juan Carlos IGLESIAS en representación de la FEDERACIÓN INDUSTRIAL PANADERIL DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES por el sector empresario y los Sres. Anselmo LOZADA, Rubén A. CASTRO, Francisco A. ALTAMIRANO, Emiliano A. CEPEDA, Catardo R. SCERVINO, Feliciano P. DEVIA, Juan C. CANO en representación

de la FEDERACION OBREROS Y EMPLEADOS DE PANADERIAS Y AFINES DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES y el Dr. Gustavo G. CASCO en su carácter de asesor letrado por el sector sindical. Declarado abierto el acto por la funcionaria actuante y concedida la palabra a ambas partes comparecientes, de común acuerdo manifiestan:

Que vienen a ratificar en todos sus términos y contenido el Convenio Colectivo de Trabajo que regirá la industria panaderil en el territorio de la Provincia de Buenos Aires.

Ambas partes manifiestan:

Que aclaran que por un error material se ha repetido la cláusula vinculada a la cuota sindical en los artículos 33 y 44; en consecuencia resulta vigente el artículo 44, anulándose el artículo 33 por redundante.

Ambas partes solicitan la homologación de esta Convención.

Sin para más se da por finalizado el acto firmando los comparecientes en prueba de conformidad para constancia previa lectura y ratificación ante mí que

CERTIFICO.

Lic. Margarita S. FERREYRA
Secretaria de Relaciones
Laborales

ACTA DE HOMOLOGACIÓN

Buenos Aires, febrero 28 de 1994
Visto la Convención Colectiva de Trabajo, celebrada entre la FEDERACIÓN OBREROS Y EMPLEADOS PANADEROS DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES con la FEDERACIÓN INDUSTRIAL PANADERIL DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES, con ámbito de aplicación respecto del 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, hamburgueses, panchos, pebetes, grisines, galletas marineras, galletas de grasa, semolados, facturas de grasa, incluido pan de leche, tortas negras, ensaimadas, pizzas y pre-pizzas, pan de Graham, de soja, de fibra salvado, y cuanta variedad existiera ahora o en el futuro, ya sea con harina blanca o harina de cualquier color y sabor; y territorial en todo el territorio de la Provincia de Buenos Aires, con término de vigencia fijado en dieciocho (18) meses a partir del 01 de marzo de 1994.

Que la misma se ajusta a las determinaciones de la Ley N° 14.250 (T.O. año 1988) y su Decreto Reglamentario N° 199/88, con las especificaciones del Decreto N° 470/93 y en especial las requeridas en el artículo 3° del mencionado Decreto.

Que a fojas 24 se ha expedido favorablemente la Comisión Técnica Asesora de Productividad y Salarios.

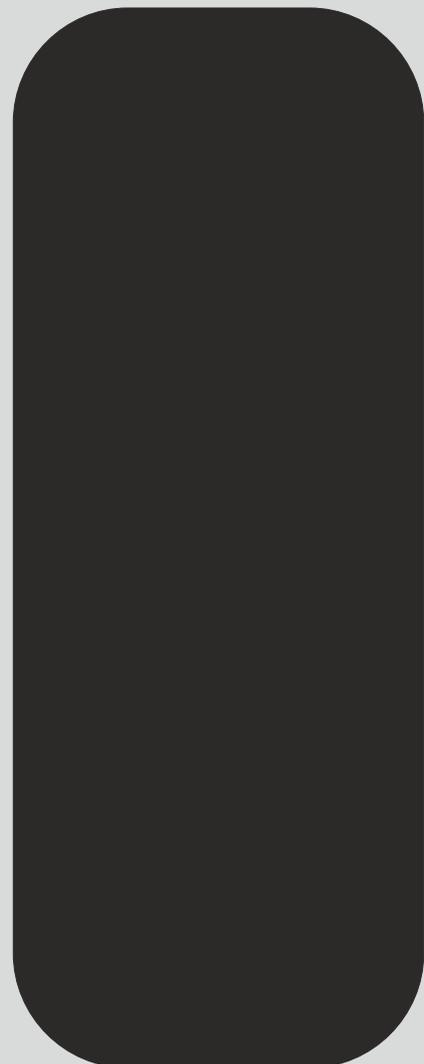
Que en consecuencia, el suscripto en su carácter de Director Nacional de Relaciones del Trabajo, homologa dicha Convención conforme a lo autorizado por el artículo 10 del Decreto N° 200/88. Por lo tanto, pase a la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos, a los efectos del registro del Convenio Colectivo obrante a fojas 5/20 y Actas de fojas 21 por la cual queda sin efecto lo pactado en el artículo 33, rigiéndose en consecuencia dicha cláusula por el artículo 44 de la presente Convención; y a fin de proveer la remisión de copia debidamente autenticada del mismo al DEPARTAMENTO PUBLICACIONES Y BIBLIOTECA para disponerse la publicación de su texto íntegro (Decreto N° 199/88 -artículo 4°). Cumplido, vuelva al

Departamento de Relaciones Laborales N° 4, para su conocimiento y notificación a las partes signatarias, girándose luego al DEPARTAMENTO COORDINACIÓN para el depósito del presente legajo.
Juan Alberto PASTORINO
Director Nacional de Relaciones del Trabajo.

Buenos Aires, 28 de febrero de 1994

De conformidad con lo ordenado precedentemente, se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo obrante a fojas 5/20 y Acta de fojas 21 por la cual queda sin efecto lo pactado en el Art. 33, rigiéndose en consecuencia dicha cláusula por el artículo 44 de la presente Convención, quedando registrada bajo el N° 231/94.

Lic. Marta B. BRISA
Jefa División Normas Laborales



Turismo

(Temporada 2010)

La *Secretaría de Turismo y Acción Social* de F.A.U.P.P.A. pone al servicio de sus afiliados...

Hotel "7 de Marzo-Antonio López"

Belgrano 1263 - Mar de Ajó - Pncia. de Buenos Aires

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

Precios por Persona (Pensión Completa)

Mayores: \$70.-

Menores entre 2 y 8 años: \$49.-

Menores entre 0 y 2 años: Sin Cargo.-



Para más datos comuníquese con F.A.U.P.P.A. a los teléfonos:

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

También puede hacer su reserva personalmente en Moreno 3392, C.A.B.A.
o consultar a la FILIAL de su zona





OBRA SOCIAL PERSONAL DE PANADERÍAS

R-NOS 11390-8

*En OSPEP estamos siempre
cerca de nuestra gente...*

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



**Mesa Coordinadora
0810-666-0911**



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



**Boedo 168
(1206) Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Fax: (54)(11) 4957-1800**

