

*CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO N° 300/98*  
*PCIA. LA PAMPA*

**I-PARTES INTERVINIENTES**

**ARTÍCULO 1°-PARTES:** Son partes intervinientes en la presente convención Colectiva de Trabajo la FEDERACIÓN ARGENTINA DE LA INDUSTRIA DEL PAN Y AFINES con domicilio en la calle Bernardo de Irigoyen N° 1524- 1° Piso, Dto. 1, en la FEDERACION ARGENTINA UNION PERSONAL PANADERIAS Y AFINES con domicilio en la calle Boedo 168, ambas de Capital Federal.

**II-APLICACIÓN DE LA CONVENCION**

**ARTÍCULO 2°- VIGENCIA TEMPORAL:** La presente convención regirá desde el primer día siguiente a la fecha de homologación y tendrá vigencia de dieciocho meses para salarios y veinticuatro meses para las condiciones generales.

**ARTICULO 3°- AMBITO DE APLICACIÓN:** Regirá esta convención para todo el territorio de la Provincia de La Pampa.

**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 aceptarse y adoptarse, afectando 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, bollas saborizados, berlinesas, bizcochos con grasa, semolados, factura de grasa, incluido pan de leche, tortas negras, ensaimadas, pizzas y pre-pizzas, pan de graham, de soja, de fibra de salvado y cuanta variedad existiera ahora y en el futuro, ya sea con harina blanca o harina de cualquier color y sabor.

**CAPITULO PYME**

**ARTICULO 5°-** Los trabajadores tendrán derecho a la capacitación en las condiciones indicadas en el Art. 96 de la Ley 24.467.

**ARTICULO 6°-** Será de aplicación lo establecido en los Art. 90, 91 y 92 de la Ley 24.467 mientras se encuentre vigente la misma, pudiendo en consecuencia la pequeña empresa modificar las formalidades, requisitos, aviso y oportunidad del goce de la licencia anual ordinaria.

**III CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO**

**ARTICULO 7°- REGIMEN DE REEMPLAZOS Y VACANTES:** Los empleadores de toda la Provincia de La Pampa procurarán solicitar los obreros que necesiten tanto efectivos como de changas a la bolsa sindical de cada distrito.

**ARTICULO 8°-** Los empleadores procurarán no incorporar a sus establecimientos obreros no organizados sindicalmente a sus sindicatos zonales.

**ARTICULO 9°- Jubilaciones:** El personal de trabajadores de la industria panadera en relación de dependencia será amparado por el SISTEMA INTEGRADO DE JUBILACIONES Y PENSIONES (Ley N° 24.241 SIJP) a cuyos efectos deberá cumplir con los aportes que determina dicha ley y sus reglamentaciones.

**ARTICULO 10°- ESCALAFON 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 básica.
- b) De 5 a 15 años el 1,5 % de la remuneración básica.
- c) De 15 años en adelante el 2% de la remuneración básica.

Dicha bonificación deberá abonarse en la misma forma y plazos del salario y no será acumulativa en cada cambio del período de antigüedad.

**ARTICULO 11°- DIA DEL GREMIO:** El día del Obrero Panadero y demás personal encuadrado en la presente convención, se celebrará en todo la Provincia de La Pampa el día 4 de Agosto de cada año. Este día no será laborable y sí con goce de sueldo.

**ARTICULO 12°- RIESGOS DE TRABAJO:** En los casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se aplicarán las disposiciones de la ley aplicable al momento del hecho. A los fines de cubrir las consecuencias provenientes de accidentes y/o enfermedades del trabajo la patronal estará obligada a contratar una Aseguradora de Riesgo del Trabajo (A.R.T.) conforme ley 24.557.

De conformidad con lo normado en el Art. 1° inc. b. De la ley 24.557 las partes del presente formarán comisiones integradas por representantes en números iguales de las Organizaciones Gremiales de 1° grado adheridas a las Federaciones respectivas y a los fines establecidos en las normas citadas, con facultades de control de cumplimiento de la ley y sus normas reglamentarias, con facultades de acceso a los establecimientos ya sea en forma conjunta, por separado; con la representación patronal y/o la representación obrera.

La parte patronal tendrá la obligación de comunicar a ambas representaciones todo accidente o enfermedad ocurrido en su establecimiento e igualmente deberá a requerimiento de cualquiera de las dos representaciones acreditar la contratación y cumplimiento de cobertura de una A.R.T.

**ARTICULO 13°- LIBRETA SANITARIA:** todo el personal cualquiera fuera su categoría de revista, deberá poseer libreta sanitaria en vigencia al iniciar su relación laboral, y actualizarla mientras dure su relación de dependencia o contrato de trabajo; la misma deberá ser entregada a la administración para su guarda, a efectos de facilitar eventuales controles de organismos oficiales pertinentes.

**ARTICULO 14°- VESTIMENTA Y UTILES DE LABOR:** La patronal proveerá a sus obreros panaderos, de dos (2) equipos de trabajo por año, todos de color blanco compuesto de las siguientes piezas: pantalón, blusa a media manga, delantal, gorra y dos pares de alpargatas. A

de capas y botas de agua y al resto del personal los equipos adecuados a sus tareas. Los equipos serán entregados en el primer y segundo semestre de cada año, debiéndose firmar el recibo respectivo.

**ARTICULO 15°- HERRAMIENTAS DE TRABAJO:** El industrial entregará a sus obreros y empleados afectados a la industria, las herramientas y útiles de labor necesarios para el trabajo en perfectas condiciones, además de guantes de amianto para los obreros afectados a la cocción.

El personal contará en un lugar visible de un botiquín de primeros auxilios.

**ARTICULO 16°-** En casos 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.

**ARTICULO 17°- DESARROLLO DE LA TAREA;** La jornada del personal afectado a la elaboración se registrará por la Ley 11.544 y su Decreto Reglamentario y por Ley 20.744 (T.O) y sus reglamentaciones.

Podrán ser por régimen horario o por tasa de harina.

El régimen de trabajo horario la jornada será de siete (7) horas continuas, como máximo de duración, y en el transcurso las tareas serán diversificadas y en ningún caso será lícito destinar personal de la producción en tareas de limpieza, salvo lo previsto en el artículo 19°. El la diversificación de tareas quedan comprendidas todas las especialidades que se mencionan en el artículo 4° del presente convenio, tanto en producción como en tipos de harina. Queda establecido la extensión de la jornada horaria, fijada en un máximo de siete (7) horas, será aplicable tanto en horario diurno como nocturno, sin derecho a reducción o al pago de tiempo suplementario contemplado por el artículo 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 la cuales y hasta veinticinco (25) kilogramos de harina se podrán elaborar en tareas diversificadas. Para la cocción se tomará como límite máximo para cada maestro y ayudante de 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.

En cuanto al personal de comercialización, repartidores, administrativos y peones, cumplirán la labor de ocho (8) diarias sea en horario continuo o discontinuo, conforme lo prevee la ley N° 11.544 y sus reglamentaciones.

**ARTICULO 18°- DESCANSO SEMANAL:** Se registrará por las prescripciones de la ley N° 11.544 y sus decretos reglamentarios y la ley 20.744 (T.O.) del Contrato de Trabajo.

Los establecimientos incluidos en el artículo 4° a los cuales alcance la presente convención, tendrán 36 horas corridas como descanso compensatorio semanal a partir de la cesación de tareas, otorgado por el presente artículo a los trabajadores y teniendo en cuenta que los productos elaborados son de ingesta directa y el proceso de los mismos es continuo para cumplimenta 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

En caso de que un feriado o transferencia de un día feriado en día hábil, o día de descanso semanal, dicho descanso será abonado como día trabajado.

**ARTICULO 19°- CATEGORÍAS LABORALES:** Las categorías laborales tanto para el régimen de jornada de trabajo horaria como de tasación de harina serán las siguientes:

- A) OFICIAL MAESTRO
- B) MEDIO OFICIAL
- C) AYUDANTE
- D) OPERARIO DE LIMPIEZA
- E) CAJERO/CAJERA
- F) DEPENDIENTES/ AS, ADMINISTRATIVO
- G) REPARTIDORES

#### **DISCRIMINACION DE CATEGORIAS**

- A) OFICIAL MAESTRO: Será el trabajador capaz de realizar todas las tareas relacionadas, sin distinción de productos a elaborar, (amasado, elaboración, cocina, etc) y supervisará el desarrollo de todas las tareas, siendo responsable del control de calidad de todas 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 de la categoría Oficial Maestro por el tiempo que dure el reemplazo, si este fuera superior a treinta (30) días corridos. Realizará todas las tareas que se requieran en las distintas etapas de elaboración de los productos hasta terminar los mismos. Al finalizar sus tareas ordenará el sector de la producción, limpiará útiles y elementos de trabajo.
- C) AYUDANTE: Serán sus tareas, el acarreo de materia prima, quemará el horno, cepillará y arrollará los tendillos. Estibará y dará en pala los productos que se elabore y cualquiera otra labor referida a la producción. Si el horno fuere automático y el empleador o encargado lo requiera cocinará. A la finalización de la tareas ordenará conjuntamente con el Medio Oficial, el sector de la producción.
- D) OPERARIO DE LIMPIEZA: 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/CAJERA: Se limitará a atender la caja, cobrando las ventas al público, pero si su empleador lo considera necesario, deberá también atender al público despachando mercadería, cumpliendo funciones del empleado.
- F) DEPENDIENTES/AS: Atenderá al público, ordenará la exhibición de los productos, efectuará la limpieza de vidrieras y vitrinas y toda otra tarea secundaria relacionada con la higiene general de la parte comercial. En caso de emergencia podrá ocupar el puesto del cajero/a.
- G) REPARTIDORES: Realizará el reparto de mercadería fuera del establecimiento, con los medios proporcionados por la patronal, estando a su cargo el cuidado de los elementos que utiliza.

**ARTICULO 20°- SALARIO POR CHANGAS:** En los salarios básicos por pagos de changas, se deja establecido que están incluidos en ellos los beneficios sociales, descansos semanal, parte

pondera y fija con el 40% del salario. Su determinación se obtendrá dividiendo por 25 (son los días laborales), el salario mensual sumándoles al mismo el resultado obtenido del 40% referido. Ese será el valor del jornal de la changa.

Las partes convienen que se considerarán abonados en forma legal tanto el jornal así también la totalidad de los beneficios mencionados correspondientes a ese jornal, con la sola mención en el recibo de pago de que se trata del pago de changas y del importe total abonado en forma global, y aun cuando no estén detallados en él la totalidad de estos beneficios, ni que se indique de ninguna forma que están incluidos en lo pagado.

**ARTICULO 21°- ASIGNACIONES FAMILIARES:** Las asignaciones familiares del personal comprendido en este convenio, se ajustarán a las disposiciones vigentes.

**ARTICULO 22°- SUBSIDIO POR FALLECIMIENTO DE UN 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 cargo. Este subsidio deberá ser entregado al trabajador dentro de las 24 horas de producido el deceso. Cuando en un establecimiento trabaja más de un familiar directo esta bonificación la percibirá uno sólo de ellos.

**ARTICULO 23°- A IGUAL TRABAJO, IGUAL SALARIO:** La remuneraciones se determinarán en base a las tareas y se pagarán de acuerdo a sus categorías .

**ARTICULO 24°- TABLA SALARIAL**

CATEGORÍAS:	REMUNERACIÓN:
OFICIAL MAESTRO	420
1/2 OFICIAL	380
AYUDANTE	360
OPERARIO DE LIMPIEZA	320
CAJERO/A	400
DEPENDIENTE/A	350
REPARTIDOR	360

Los salarios establecidos son los básicos para toda la Provincia de La Pampa. Condición para que estos incrementos se mantengan que el kilaje de producción, mencionando en el artículo 17° del presente convenio, sea la misma cuadrilla y en un solo turno (sea continuado o discontinuo) quien lo cumpla.

**ARTICULO 25°- SEGURO DE VIDA DEL TRABAJADOR:** Se aplicarán las disposiciones legales vigentes sobre el seguro de vida del trabajador.

**ARTICULO 26°- 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 N° 20.744 (T.O.), salvo en la cantidad de días de licencia, acordándose al respecto lo siguiente:

De uno a cinco años un día mas de los que otorga la ley ya referida.

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

#### **ARTICULO 27°- LICENCIAS ESPECIALES:**

- A) LICENCIA POR MATRIMONIO:** La patronal otorgará al personal comprendido en el presente convenio se encuentra amparado por la Ley 20.744 (TO).
- 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) LICENCIA POR FALLECIMIENTO:** 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 en tres días de duración con goce de sueldo.
- D) DÍA FEMENINO:** las partes convienen en otorgar un día al mes, con goce de haberes, a toda trabajadora en concepto de "día femenino".

#### **ARTICULO 28°- KILO DE PAN DIARIO:**

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

**ARTICULO 29°- LICENCIA SIN SUELDO:** Los trabajadores con más de cuatro años de antigüedad efectivamente laborados podrán solicitar licencia extraordinaria, sin goce de sueldo, por un tiempo no superior a 30 días, cada tres años, limitándose ese derecho a un sólo 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.

**ARTICULO 30°-** Todo el personal ocupado podrá desayunar en la forma y modo que lo viene haciendo según las modalidades de la zona.

**ARTICULO 31°-** El empleador adelantará al personal comprendido en esta convención en todas sus categorías, hasta un 50% del salario mensual si este lo solicitara después del 15 de cada mes, una vez devengado dicho porcentaje.

**ARTICULO 32°-** No podrá ser ocupado en la industria ningún trabajador extranjero que no tenga radicación legal en el país.

#### **ARTICULO 33°- REPRESENTACIÓN GREMIAL - SISTEMA DE RECLAMACIONES GREMIALES:**

En cuanto a los Delegados Gremiales será de estricta aplicación la Ley 23.551 y su

sindical legítimamente constituida siempre sea en compañía de los funcionarios de la Policía del Trabajo del Ministerio de Trabajo de la Nación y/o de la Subsecretaría de Trabajo de la Provincia de La Pampa 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.

**ARTICULO 34°** - Los empleadores retendrán de los sueldos mensuales de cada obrero/ra y/o empleado/as efectivos comprendidos en esta convención la suma equivalente al 2% en concepto de cuota sindical, la que trabajadores de primer grado adheridas a la FEDERACION ARGENTINA UNIÓN PERSONAL DE PANADERÍAS Y AFINES (personería gremial N° 331). La deducción por cuota sindical deberá efectuarse sobre el total de remuneraciones percibidas o devengadas por el trabajador. En el caso que en la zona no existiera organización gremial hábil para retener la cuota sindical, dicha cuota deberá ser depositada en la cuenta de la FEDERACION ARGENTINA UNIÓN PERSONAL DE PANADERÍAS Y AFINES Nro. 79806/04 del Banco de la Nación Argentina (Sucursal Boedo).

**ARTICULO 35° - RETENCIÓN: PRIMER MES DE AUMENTO:**

Los empleadores retendrán a todo el personal comprendido en la presente convención el 100% para la FAUPPA como porcentaje directo del aumento obtenido, posterior a la homologación de esta Convención Colectiva.

Deberán en el plazo de cinco días a partir de que correspondiera dicha retención, depositar el 100% para FAUPPA.

**ARTICULO 36°**- Los empleadores por medio 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 esa actividad, comprendidas en la presente convención y estarán facultadas para acompañar a los inspectores que se designen para realizar los controles.

Los reclamantes deberán formular las presentaciones indicando nombre y apellido y domicilio y demás datos del establecimiento denunciado.

**ARTICULO 37°**- Las empresas facilitarán a todos los trabajadores, en todas las categorías la adquisición de mercaderías y productos que se elabores en la misma con un descuento del 20% respecto del precio al público.

**ARTICULO 38°- PRESENTISMO:**

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, si ningún día de ausencias en el mes. La ausencia del trabajador por razones de enfermedad o de fuerza mayor también le hará perder su derecho al presentismo. Sólo se exceptúan las ausencias por accidente y/o enfermedad derivada del trabajo, en los términos de la Ley 24.557 denominada "Ley de Riesgos de Trabajo". Será también requisito para la recepción del concepto de presentismo que el trabajador no incurra en más de tres llegadas tarde /más de diez minutos de demora cada uno) en el mes.

**ARTICULO 39°- PERIODO DE ADAPTACION:** Atento a la diversificación de tareas de

adaptación a las nuevas formas de prestación de las tareas, se establece un período de adaptación a las nuevas formas de prestación de las tareas, 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 podrá despedir a los trabajadores por falta de adaptación a las nuevas modalidades, aunque sí por causas distintas.

**ARTICULO 40°- 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.

**ARTICULO 41°-** Queda claro que rigen en ambos sistemas de trabajo todos los beneficios, escalafón, premios establecidos sin distingo ni discriminaciones.

**ARTICULO 42°-** Se aclara finalmente que el presente convenio renueva y reemplaza al anterior N° 62/75 y su anexo 76/73 Apartado "R" que se denuncia y caduca para la provincia de La Pampa a partir de la homologación del presente del presente convenio que se firma en función de lo autorizado por el Decreto 470/93 y que así fue autorizado por la F.A.I.P.A.

**ARTICULO 43°-** Las partes de común acuerdo dejan sin efecto el régimen de changas solidarias previsto en el convenio 62/75, sin perjuicio de lo cual a efectos de facilitar la eventual reubicación de la mano de obra que pudiera resultar afectada, se acuerda mantener dicho régimen tal como lo preveía el artículo 8° de la C.C.T. N° 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.

**ARTICULO 44°-** Todo productor tiene derecho a elegir el sistema de producción que prefiera, tanto sea horario como por 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.

**ARTICULO 45° FONDO CONVENCIONAL ORDINARIO:**

En consideración a que las entidades firmantes del presente convenio, prestan servicios 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 de sus áreas 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 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 de trabajadores de la actividad, y consistirá en un 2,5% mensual sobre el total de la remuneración 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 1,5% será aportado por los empresarios y el 1% restante por los trabajadores; actuando los

organizaciones gremiales de primer grado con personería gremial adherida a la FEDERACION ARGENTINA UNION PERSONAL PANADERIAS Y AFINES (FAUPPA); el 50% restante la representación del sector empresario en cada departamento, las que obligatoriamente deberán contar con personería jurídica otorgada legalmente.

El procedimiento operativo relacionado con la percepción, distribución y control de la contribución establecida por el presente artículo será el 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 siguiente hábil si aquel fuera feriado) 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, la cual podrá ser sustituida por otra entidad bancaria con el acuerdo de ambas partes y la conformidad previa de F.A.I.P.A. y F.A.U.P.P.A., en casa que dicho cambio fuere por cualquier motivo necesario. Cada entidad bancaria local será receptora de la totalidad de los aportes depositados, correspondientes a los establecimientos de los respectivos departamentos, incluidos los que provengan no sólo de los aportes mensuales sino también de 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 otra mitad en la cuenta que también abrirá la organización empresaria, en la sucursal o casa bancaria que elija al efecto. Las boletas serán por duplicado 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 CAMARA DE PANADEROS DE LA PROVINCIA DE LA PAMPA.
- 3) Las Cámaras o Centros Industriales y las Organizaciones sindicales 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 aun el total del aporte, incluso judicialmente quedando convenido que sólo tendrá valor cancelatorios los pagos efectuados mediante depósitos en las respectivas cuentas bancarias en las que deberán contar 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 sindicales comenzarán a cumplir con los objetivos para los cuales fue creado el presente fondo, ya que las dos primeras serán utilizadas a efectos de establecer las estructuras administrativas que corresponderán 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 y/o inscripción gremial requerida, la cuenta principal será abierta a nombre de F.A.I.P.A. y F.A.U.P.P.A. y estas serán las destinadas 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 las organizaciones habilitadas y F.A.I.P.A. o F.A.U.P.P.A. en representación de la inexistente o inhábil, según sea el caso, resultando

la organización local mientras no se constituya y/o legitime mediante la obtención de la personería exigida la entidad faltante inhábil. De igual modo se conviene que, de existir diferencias entre dos o más organizaciones que pretendan tener derecho a la representación local del sector, será la entidad madre correspondiente (F.A.I.P.A. o F.A.U.P.P.A.) según el caso la que abrirá la cuenta junto con la otra parte y resultará adjudicataria de los fondos destinados originariamente a la entidad local hasta que se dilucide definitivamente la cuestión. En los casos en que F.A.I.P.A. y/o F.A.U.P.P.A. resulte 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 representativas del sector deberán ceder de las sumas que perciban en virtud de este fondo un porcentaje del (5%) a la entidad nacional representativa. Para contribuir a que esta 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 fueran necesarias.

**ARTICULO 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 y 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.

**ARTICULO 47°- COMIENZO DE LA VIGENCIA:** La presente convención comenzará a regir a partir de la fecha de su homologación.