

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

LUGAR Y FECHA DE CELEBRACIÓN: **BUENOS AIRES, 29 DE MAYO DE 2015**

PARTES INTERVINIENTES: FEDERACIÓN DE OBREROS Y EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA DEL PAPEL CARTÓN Y QUÍMICOS – CÁMARA ARGENTINA DE FABRICANTES DE PRODUCTOS ABRASIVOS

PERSONAL COMPRENDIDO: Se encuentran comprendidos en el presente Convenio Colectivo de trabajo de la RAMA ABRASIVOS, todos los trabajadores, obreros, empleados y técnicos, que se desempeñan en los establecimientos que manufacturan ABRASIVOS REVESTIDOS, que se encuentran incluidos en las categorías que se indican expresamente en este convenio colectivo de trabajo.

NUMERO DE BENEFICIARIOS: 500.-

AMBITO DE APLICACIÓN: Todo el territorio Nacional con la excepción de la localidad de Alto Paraná (Misiones) y la localidad de Capitán Bermúdez (Santa Fe).

VIGENCIA: **1º/06/2015 al 31/05/2017**

En la ciudad de Buenos Aires a los **29 días del mes de mayo del año 2015** comparecen ante el **MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL – DIRECCION NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO – DIRECCIÓN DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA – DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES N° 3, bajo la Presidencia de la Secretaria de Conciliación Lic. Daniela PESSI**, los miembros integrantes de la Comisión Paritaria de Renovación de la convención colectiva de trabajo número **693/14**, Expediente número **1.672.738/15**, los Señores **Blas Juan ALARI, José Ramón LUQUE, Francisco V. ROMERO, Jorge Omar LIRES, Miguel Angel INFANZÓN y Gregorio R. FERNANDEZ**, en representación de la FEDERACION DE OBREROS Y EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA DEL PAPEL, CARTÓN Y QUIMICOS, con domicilio real ubicado en la avenida Osvaldo Cruz 2075 Capital Federal, por una parte y por la otra los Señores: Dr. Jorge Luis BORTOLOTTI, Rubén Omar APOLONIO, Felix PASTOR, Juan Manuel PASTOR y el Dr. Luciano HURTADO en representación de la CAMARA ARGENTINA DE FABRICANTES DE PRODUCTOS ABRASIVOS, con domicilio real ubicado en la avenida Leandro N. Alem 1067 piso 13 Capital Federal, a los efectos de suscribir el texto ordenado de la Nueva Convención Colectiva de Trabajo para la actividad, en el marco de las normas fijadas por las leyes 14250 T.O. Decreto 108/88, Decreto 199/88 y 200/88 Ley 23546 y Ley 25877, la cual constará de las siguientes cláusulas:

TITULO 1 CONDICIONES GENERALES

CAPITULO 1 PERSONAL COMPRENDIDO, AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Artículo 1º. Se encuentran comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo de la RAMA ABRASIVOS, todos los trabajadores, obreros, empleados administrativos y técnicos con títulos habilitantes otorgados por las escuelas técnicas de nivel medio o su equivalente, como así también los egresados de los centros de capacitación profesional que dependan de la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel Cartón y Químicos, que se desempeñan en los establecimientos que se dedican a la elaboración de abrasivos revestidos, en tanto y en cuanto se inserten en el proceso productivo de la actividad, así como el personal abocado a la reparación de las maquinas, equipos e instalaciones que hacen al proceso productivo y mantenimiento.

Se encuentra excluido del presente todo personal que en virtud de la confidencialidad de la información que maneje o a la que tenga posibilidad de acceso, la fiscalización y/o inspección de actividades y/o procesos de las tareas que realice o estén bajo su responsabilidad, las circunstancias de tener personal a cargo con funciones de mando y control, queda caracterizado como personal jerárquico.

También están expresamente excluidos los jefes, supervisores, encargados que tengan facultades para aplicar y/o recomendar sanciones disciplinarias, aquellos que representen a la empresa ante terceros, los servicios de informática externo (no incluidos entre las funciones de personal administrativo) y los servicios médicos y de enfermería.

Esta exclusión comprende además a los egresados de entidades de enseñanza terciaria o nivel equivalente, siempre que no realicen tareas que normalmente correspondan a personal incluido en este convenio.

Así también están expresamente excluidos el personal de empresas especializadas y/o contratistas y/o empresas de servicios eventuales que se desempeñan en la Empresa en tareas tales como la construcción.

Artículo 2º. El presente convenio, que sustituye al registrado con el Nº **693/14**, es de aplicación en todo el Territorio Nacional con la excepción de la localidad de Alto Paraná (Misiones) y la localidad de Capitán Bermúdez (Santa Fe), con vigencia por dos (2) años, a partir del **1º de junio de 2015**, renovándose por períodos iguales las cláusulas que no se denuncien por cualquiera de las partes con una anticipación de treinta (30) días a la finalización de cada período.

En caso de producirse la denuncia antes mencionada, y hasta tanto no se llegue a un nuevo acuerdo sobre los aspectos involucrados en la misma, este convenio colectivo de trabajo permanecerá vigente en todos sus términos.

Los valores de los salarios, adicionales y subsidios acordados en este convenio se renegociarán cada doce (12) meses, salvo perturbaciones económicas que ameriten reabrir las negociaciones salariales.

Seis meses antes de su finalización una comisión formada por cuatro miembros designados por cada parte, tendrá a su cargo el seguimiento de la aplicación de este convenio, a fin de evaluar las respectivas experiencias.

Artículo 3º. Durante la vigencia del presente convenio no podrá solicitarse su revisión total o parcial así como tampoco alterarse, por ninguna de las partes, las condiciones de trabajo, sociales o

económicas en el establecidas, a excepción de las condiciones económicas y adicionales establecidas en este convenio que se adecuaran a lo que las partes acuerden.

CAPITULO 2 DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 4º. A todo trabajador que realice una tarea habitual y permanente del establecimiento y comprendida en este convenio se le aplicarán sus disposiciones.

En los establecimientos que ocupen personal de empresas de servicios eventuales, se regirá por las disposiciones legales y convencionales.

El empleador deberá tomar todos los recaudos con el objeto de inscribirlo en la Obra Social de la Actividad, salvo que el trabajador optare por otra obra social.

Las partes signatarias dejan expresa constancia que a la prestación del trabajo eventual son de aplicación las normas vigentes.

Cuando el sindicato local entienda que algún caso comprendido en este artículo plantean problemas que atenten contra el presente convenio y/o la ley, podrá plantearlo al empleador en forma directa o a través de las comisiones internas.

TRABAJO NO REGISTRADO

Artículo 5º. Entendiendo que el trabajo no registrado constituye una modalidad que causa perjuicio a la sociedad toda, resultando de suma importancia promover la regularización de las relaciones laborales, desalentando las prácticas evasoras, las partes signatarias del presente convenio asumen el compromiso de aunar esfuerzos para su erradicación.

A tal efecto, acuerdan cumplir y hacer cumplir lo dispuesto por la Ley 25.323 y los Artículos 7 a 17 de la Ley 24.013, comprometiéndose además al intercambio de información que permita la detección de irregularidades o deficiencias en el registro de la relación laboral.

VIOLENCIA LABORAL

Artículo 6º. Se entiende por “violencia laboral” a toda acción que manifieste abuso de poder, ejercida en el ámbito laboral, por el empleador, por personal jerárquico ó un tercero vinculado directa o indirectamente a él, sobre el/la trabajador/a.

CAPITULO 3 DEL ESCALAFON

Artículo 7º. Toda persona que ingrese al servicio efectivo de los establecimientos comprendidos en este convenio lo hará en la categoría mas baja, exceptuándose a los que deban ocupar puestos para los cuales será indispensable poseer título, licencia o carnet habilitante, o se requiera para cubrirlos determinados conocimientos técnicos y/o prácticos, y siempre que entre el personal empleado u obrero efectivo no hubiera ninguno que posea tales condiciones o conocimientos suficientes.

En lo que aún con conocimientos prácticos, el puesto requiere licencia o carnet habilitante, las empresas podrán preparar al operario indicado para lograr la licencia o carnet que lo habilite.

Artículo 8º. Con salvedad de las excepciones mencionadas en el articulo anterior, las vacantes o ascensos en las categorías superiores o las de ingreso se llenaran con el personal mas antiguo de la

categoría inmediata inferior, siempre que reúna la capacidad teórica y/o práctica necesaria para el puesto.

A igualdad de capacidad teórica y/o práctica entre dos o más postulantes se dará preferencia a quien, entre los de la categoría inmediata inferior posea mayor antigüedad en la sección.

Si no hubiera personal que reúna dicha capacidad teórico práctica, se llenará con personal ajeno a la empresa.

Artículo 9º. La ausencia transitoria de un trabajador no generara puesto vacante ni consecuente ascenso de otro en el sentido con que en este convenio se utilizan las expresiones “vacantes” y “ascensos”.

Cuando se produzca el reemplazo del ausente, en este caso, la cobertura tendrá siempre el carácter de transitoria, sin perjuicio del derecho del reemplazante a percibir durante el tiempo del reemplazo la diferencia del reemplazado, la que podrá ser liquidada por separado de su retribución habitual.

Si el empleador optara por liquidar conjuntamente dicha diferencia, en razón de la practicidad para las liquidaciones de sueldos y/o jornales, ello no implicará incorporar tal diferencia al sueldo y/o jornal.

Artículo 10º. Fuera del supuesto previsto en el artículo anterior, la promoción del trabajador a una categoría superior tendrá carácter condicional hasta un plazo máximo de tres (3) meses. Dentro de dicho plazo se lo confirmará en el puesto o se dispondrá su retorno al puesto anterior. Vencido el plazo de tres meses sin que se resuelva sobre el desempeño del trabajador, este quedará automáticamente confirmado en el puesto.

El personal obrero que pase a empleado cobrará la remuneración de la categoría convencional que ocupa.

La liquidación de las diferencia salariales correspondientes al periodo condicional a que se refiere este artículo, podrá realizarse de manera separada o por razones prácticas, de conformidad con lo previsto en el último párrafo del artículo anterior.

CAPITULO 4

DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN LOS ESTABLECIMIENTOS

Artículo 11º. Queda expresamente establecido que la organización y distribución del trabajo, vigilancia y mantenimiento de la disciplina, son facultades exclusivas de la parte patronal, dejando a salvo el derecho del personal a plantear los reclamos correspondientes en los casos en que se consideren lesionados sus derechos.

PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 12º. La determinación de sectores describe variedad de actividades, no necesariamente uniforme en todos los establecimientos y consecuentemente no genera la creación de nuevos puestos de trabajo. Esto no restringe a la empresa en la facultad de distribuir el personal dentro del establecimiento cuando las circunstancias lo requieran.

Artículo 13º. Para los trabajos y/o secciones de producción intermitente o de intensidad variable, se mantendrá el sistema de ocupación intercambiable, respetándose la modalidad de trabajo de cada establecimiento.

Artículo 14º. Los sectores y puestos de trabajo que se describen, son meramente enunciativos. Por ello, no cabe pretender ni presumir que en cada establecimiento existan todos ellos, ni que en cada sector de los enumerados se incluyan tantos puestos de trabajo como se describen, y tal como se definen, si la necesidad, tecnología y volumen del establecimiento y equipos de producción, no lo requieran.

Artículo 15º. En los casos en que por cualquier motivo se dé lugar a la paralización de la producción (por ejemplo: falta de ventas, problemas mecánicos, etc.) y el empleador no pueda ocupar al/los trabajador/es, en sus tareas y especialidad habituales, podrá asignarlo temporalmente a otras. En ningún caso dicha asignación podrá dar lugar a rebaja de la categoría o remuneración que posee la persona.

CAPITULO 5 DE LA ROPA Y UTILES DE TRABAJO

Artículo 16º. Los empleadores proveerán al personal para ser usado en el lugar de trabajo, dos jardineras o dos pantalones con camisas, o dos mamelucos, ó dos guardapolvos.

Al personal se le provera de dichas ropas desde su ingreso.

Uno de los equipos se entregará dentro del segundo trimestre, y el restante dentro del cuarto trimestre de cada año.

Asimismo, proveerá de un buzo frizado de abrigo cada veinticuatro (24) meses.

El personal será responsable del aseo y conservación de dichas prendas.

El personal que habitualmente recibe una provisión de ropa mayor a la establecida precedentemente, seguirá rigiéndose por dicho sistema.

Artículo 17º. Las empresas entregarán a cargo botas o botines antideslizantes al personal que cumpla sus tareas en lugares húmedos. Su uso y reposición son los señalados en la segunda parte del Artículo 18º.

Cuando se entregue el nuevo elemento debe devolverse el usado.

Igualmente se hará entrega del equipo de lluvia, respetando las prácticas de cada empresa y como mínimo, las normas sobre higiene y seguridad.

Artículo 18º. Las empresas entregarán a cargo de los choferes, acompañantes y a todo trabajador que realiza tareas en sectores que trabajen a la intemperie, una campera o saco de abrigo.

Estos elementos se usarán exclusivamente en el trabajo. El personal será responsable de su aseo y conservación y su reposición se hará cuando el desgaste por el uso normal lo justifique.

Artículo 19º. El empleador deberá proveer de equipos y elementos de seguridad personal acorde a las tareas y funciones que desempeñe el trabajador, su uso será obligatorio.

Artículo 20º. Los empleadores entregarán a cargo a cada trabajador, calzado de seguridad, siendo su uso obligatorio para el trabajador. Cuando las razones de seguridad se refieran a la humedad del suelo se estará al Artículo 17º. Se aclara que deberá entregarse calzado de protección a todo el personal.

Artículo 21º. Los empleadores facilitarán a los trabajadores las herramientas y útiles necesarios para el desempeño de aquellas tareas cuyas características especiales lo requieran. Dichos implementos

serán entregados bajo recibo y el trabajador será responsable de su buena conservación. En caso de pérdida, rotura o inutilización de los elementos debido a negligencias del trabajador responsable, este deberá reponer el elemento del caso o en su defecto pagar al empleador el importe correspondiente. Si no hubiera mediado negligencia del trabajador, el empleador le entregará nuevamente el elemento dañado o perdido. Se mantendrá el régimen vigente en aquellos establecimientos donde el personal utilice herramientas propias, percibiendo por esas circunstancias una retribución determinada por acuerdo de partes.

Artículo 22°. Las empresas proporcionarán a los operarios soldadores, antiparras protectoras que permitan, en su caso, el uso de anteojos correctores de propiedad de los operarios, salvo cuando provean anteojos correctores de seguridad, en cuyo caso, estos serán de uso obligatorio.

Artículo 23°. Cuando un operario use anteojos en forma permanente y la empresa no provea anteojos correctores, los empleadores se harán cargo del costo de la reparación o reposición de los mismos cuando la rotura se produzca en ocasión del trabajo y como consecuencia de este. Para ello, el afectado informará el hecho en forma inmediata a su superior, explicando como ocurrió y mostrando el daño causado a los anteojos.

CAPITULO 6

JORNADA DE TRABAJO, FRANCO, LICENCIA Y DIA DEL GREMIO

VACACIONES

Artículo 24°. Las vacaciones anuales serán concedidas de acuerdo a lo que establece la legislación vigente.

Artículo 25°. En los supuestos legalmente previstos, las empresas podrán solicitar al ministerio de trabajo la concesión de vacaciones o parte de ellas, en períodos total o parcialmente distintos a los fijados, en cuyo caso la parte obrera no formulará objeciones, teniendo en cuenta que se cumplan los períodos mínimos de vacaciones correspondientes a cada persona de acuerdo con su antigüedad en el servicio, y las lógicas dificultades en el orden técnico y/o práctico que origine su aplicación así como también las inherentes al mantenimiento de la producción. El trabajador tendrá derecho a gozar del período de vacaciones en temporada estival por lo menos una vez cada tres años.

La empresa que por cualquier causa concediera las vacaciones fuera del período legal abonará a los trabajadores afectados una compensación consistente en el veinte por ciento (20%) calculado sobre el total de las remuneraciones que le correspondieran en concepto de vacaciones según su antigüedad; en estos casos el trabajador deberá prestar expresa conformidad.

Artículo 26°. Cuando un matrimonio trabaja en un mismo establecimiento y manifiesta su voluntad de tomar vacaciones en forma conjunta, éstas le serán concedidas.

Artículo 27°. En caso que el período de vacaciones coincidiera con un feriado pago de ley, el mismo le será abonado al beneficiario además del importe correspondiente al período legal de vacaciones.

En los casos en que el período de vacaciones coincida con el nacimiento de hijo/a, la licencia por este concepto se adicionará a los días de vacaciones y se abonará por separado de los demás rubros.

En los casos de fallecimiento de padre, madre, hijos, esposa o concubina del trabajador, que coincidan con sus vacaciones, se le abonarán los días de licencia estipulados en este convenio por separado de los demás rubros.

PAUSA ALIMENTARIA

Artículo 28º. El personal tendrá una pausa alimentaria de veinticinco (25) minutos para alimentación dentro de la jornada legal; se mantendrán las modalidades en más existentes en cada establecimiento. Dicha pausa deberá organizarse entre el personal interesado de manera que nunca signifique abandonar los elementos de trabajo ni poner en riesgo o detener la producción.

Artículo 29º. Los trabajadores que por realizar horas complementarias o extensión de su jornada habitual, deban permanecer en el establecimiento dos horas más, tendrán un descanso de quince (15) minutos.

Artículo 30º. En los días feriados establecidos legalmente no habrá actividad laboral, en los establecimientos de esta rama serán abonados los salarios del mismo en la liquidación del período que corresponda por separado de los demás rubros.

Artículo 31º. Los trabajadores de los sectores de portería, usina y bomberos no interrumpirán el diagrama de su turno y percibirán los salarios del feriado con más los adicionales correspondientes establecidos en el presente convenio.

DIA DEL PAPELERO

Artículo 32º. Será considerado día feriado pago no laborable el 3 de abril de cada año, en que se celebra el día del Trabajador Papelero, asimilándose a los días feriados obligatorios a efectos de su liquidación.

LICENCIAS ESPECIALES

Artículo 33º. Los trabajadores gozarán de licencias especiales pagas como si estuvieran trabajando en los siguientes casos:

- a) Fallecimiento de cónyuge, concubina, hijos, padres y hermanos: tres (3) días corridos.
- b) Por matrimonio: **quince (15) días corridos.**
- c) Por nacimiento de hijo: **cinco (5) días hábiles.**
- d) Por fallecimiento de abuelos y/o suegros, con residencia habitual en el país o países limítrofes: dos (2) días corridos.
- e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria: dos (2) días corridos por examen con un máximo de diez (10) días por año calendario.
- f) Cuando un trabajador done sangre, la empresa se hará cargo del jornal correspondiente al día que debió efectuar tal donación y al igual que si estuviera trabajando. En dicho caso esta obligado a dar aviso previo de su ausencia salvo situaciones de suma urgencia, y a presentar en la empresa el certificado correspondiente.
- g) Los trabajadores que deban viajar **más de doscientos (200) kilómetros** con motivo de fallecimiento de su padre, madre, hermano, cónyuge o hijo, tendrán al efecto y con cargo de acreditar el viaje, una licencia ampliatoria de un (1) día.
- h) En los casos mencionado en los incisos a) y c) deberá necesariamente computarse un (1) día hábil, cuando las mismas coincidieran con día domingo, feriado o no laborable.

- i) El personal que deba mudarse gozará de un (1) día de licencia en cada caso por año calendario.
- j) Todo trabajador citado por los tribunales nacionales, provinciales, o de índole administrativo-laboral, tendrá derecho a no asistir a sus tareas durante el tiempo necesario para acudir a la citación sin perder el derecho a su remuneración.
- k) Los trabajadores que ineludiblemente deban realizar el examen médico prenupcial en su horario de trabajo cambiaran de horario, debiendo al efecto prestar máxima colaboración el empleador y los demás trabajadores. Si en tales condiciones de todos modos el cambio de turno u horario fuera imposible, el trabajador interesado tendrá el día de licencia.
- l) Por adopción: dos (2) días hábiles, siempre que acredite el hecho de conformidad con la legislación vigente en la materia.
- m) Por enfermedad de familiar directo (padres, hermanos, hijos o hijastros, cónyuges, o parientes a cargo del trabajador en la obra social), éste tendrá un permiso anual de diez (10) días, pagos al igual que si estuviera trabajando, para ocuparse del cuidado del enfermo. Para tener derecho a este permiso, el familiar afectado debe estar internado. En caso de plantearse la necesidad de continuar el cuidado en domicilio particular una vez obtenida el alta de internación, será el médico designado por la empresa quién determine si el trabajador permanece al cuidado del enfermo en uso de este permiso; si en esta circunstancia el trabajador no fuera autorizado por el facultativo, puede optar por agotar la totalidad de los días establecidos en este inciso sin que éstos sean abonados.
- n) El personal asignado al desarrollo de tareas en vehículos de uso interno o externo del establecimiento, tendrá licencia a efectos de obtener o renovar el carnet de conducir, cuya duración estará determinada por la cantidad de días que demande dicho trámite según la jurisdicción donde se deba realizar, haciéndose cargo el empleador de los gastos que involucre el trámite y la obtención del carnet.
- ñ) Se otorgará una licencia paga remunerada como si el trabajador estuviera trabajando, a todo trabajador/ra que solicite la misma por casamiento civil de hijo/a o hermano/a. Además se le concederá una licencia igual por casamiento religioso.
- o) Todo trabajador/ra que tenga hijo/s discapacitados, tendrán derecho a una licencia, que no excederá de 10 días al año, para llevar al hijo/a al médico, realizar trámites a esos fines o concurrir a citaciones del colegio donde asista el niño, debiendo el trabajador entregar al empleador el certificado que justifique dicha concurrencia. El o los días que el trabajador hiciera uso de esta licencia, se le abonara como si estuviera trabajando.
- p) Los trabajadores que debido a incendios de cualquier índole y/o contingencias meteorológicas severas (tales como tornados, granizo, inundaciones, etc.) sufran daños graves en su domicilio (anegamientos, voladura, rotura o destrucción de techos, o similares), gozarán de dos (2) días de licencia, con cargo de presentar al empleador – a su regreso – documentación que acredite haber sido afectado por dichas situaciones.**

Artículo 34°. El uso de licencias pagas será considerado como día de trabajo efectivo a los efectos de las vacaciones, aguinaldo, antigüedad, etc.

CONTROL DE AUSENTISMO

Artículo 35°. A los efectos del control de la asistencia, se aplicarán las siguientes normas:

- a) El trabajador que sin permiso no concurra a sus tareas habituales, deberá comunicar a la empresa, telefónicamente o por otros medios, el motivo de su ausencia y su fecha de regreso, dentro de las cuatro (4) horas siguientes a la iniciación de la jornada de labor que le corresponda. Cuando se trate de personal de turno, el aviso de ausencia deberá darse con anticipación suficiente para que no sea

perjudicada la labor del establecimiento. La obligación de avisar a la patronal no le exime de presentarse a tomar servicio fuera de hora, esto en caso de que el impedimento de concurrir a sus tareas haya desaparecido.

b) Cuando la duración de la ausencia sea mayor de una jornada de labor, el aviso de inciso a) debe ser confirmado por telegrama colacionado o ratificación escrita, bajo recibo, u otras formas de comunicación fehaciente.

CAPITULO 7

ENFERMEDADES PROFESIONALES Y ACCIDENTES DE TRABAJO

Artículo 36°. El personal comprendido en el presente convenio goza de los beneficios establecidos por la LCT en lo que se refiere a enfermedad y accidentes inculpables, y a los efectos de la liquidación de la remuneración durante los períodos pagos de enfermedad contemplados en dicha ley, el personal cobrará el salario conforme al jornal básico horario de su clasificación de tareas y con los beneficios económicos que hubiera percibido en caso de trabajar. A los efectos de este artículo, los premios por trabajo en día domingo establecidos en este convenio se considerarán como un salario.

Cuando el trabajador se encuentre realizando un reemplazo y sufra una enfermedad y accidente deberá percibir el salario correspondiente a la tarea que desempeñaba al momento de enfermarse.

Artículo 37°. Los accidentes ocurridos en el trayecto entre el domicilio del trabajador y su lugar de trabajo, o viceversa, siempre que este trayecto no se haya interrumpido por cualquier razón extraña al trabajo, tampoco afectará el derecho a percibir la remuneración que hubiere correspondido en caso de trabajar, durante los plazos legales, en las condiciones establecidas por la L.R.T. Cuando el trabajador modificara el trayecto mencionado anteriormente, deberá comunicarlo a la empresa previamente y por escrito. Este derecho alcanzará a quienes desvíen su trayecto en ocasión de: estudio, concurrencia a otro empleo o atención de familiar directo enfermo y no conviviente. Como condición para su cobertura el accidente in itinere deberá ser notificado fehacientemente a la empresa el mismo día de su ocurrencia por el trabajador o su familiar más próximo, si aquél no pudiera hacerlo deberá denunciar ante el empleador el accidente in itinere.

Artículo 38°. La empresa, en uso de sus facultades, efectuará el control médico que estime necesario, sin perjuicio del que pueda ejercer la compañía de seguros, al subrogar a la empresa en los derechos y obligaciones legales.

Artículo 39°. A los fines del control de la enfermedad se aplicarán las siguientes normas:

a) El trabajador que se encuentre imposibilitado por enfermedad a concurrir a sus tareas debe comunicarlo al empleador dentro de las cuatro (4) horas de iniciado su horario normal de trabajo. El personal de trabajo nocturno podrá hacerlo hasta las diez (10) horas del día siguiente sin perjuicio de la obligación de dar aviso con la anticipación suficiente, a fin de que no sea perjudicada la labor del establecimiento.

b) Concurrir al consultorio médico del empleador, donde se certificará su enfermedad, en caso de que su estado no se lo permitiera deberá confirmar su aviso por telegrama colacionado, o por escrito, bajo recibo, o por otras formas de comunicación fehaciente, dentro de las veinticuatro (24) horas. La confirmación en cualquiera de las formas requeridas podrá hacerla un familiar o compañero del

enfermo. La empresa se dará por notificada bajo tales recaudos, contándose a partir de entonces la iniciación, del período de enfermedad.

c) Durante el período de enfermedad, los trabajadores en condiciones de hacerlo, deben concurrir al consultorio médico de la fábrica cuando el empleador lo disponga.

d) Las empresas tendrán derecho a controlar el estado de enfermedad de sus trabajadores mediante médicos designados por ellas, estén o no impedidos de concurrir al consultorio de la fábrica.

e) El tratamiento o la asistencia que los enfermos pudieran tener por médicos o instituciones ajenas a la empresa, no los exime del cumplimiento de las obligaciones preestablecidas.

f) El trabajador que se interne en algún establecimiento hospitalario, deberá informar a la empresa, por los medios previstos en el inciso b, el lugar en donde se encuentra internado, debiendo presentar a su reintegro al trabajo el certificado que lo comprueba, con diagnóstico, fecha de ingreso y egreso.

g) Las altas y las bajas médicas se ajustarán a las normas legales, sea que las emitan los profesionales de las empresas, de la Obra Social del personal del Papel Cartón y Químicos, sus servicios contratados y/o de organismos oficiales.

h) En aquellos casos en que los empleadores y/o el trabajador afectado hubieren llevado una disputa existente con respecto al alta o baja en las tareas habituales del trabajador a resolución de las autoridades de aplicación, mediante junta médica y el dictamen fuese contrario a la resolución del servicio médico de la empresa, el empleador abonará los días transcurridos entre el último dictamen de su servicio médico y con las limitaciones legales sobre el plazo máximo de salarios por enfermedad. Será requisito indispensable para el pago que la solicitud de la junta médica oficial sea efectuada dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al dictamen médico patronal.

i) Es obligación ineludible dar aviso de inmediato a la fábrica de todo cambio de domicilio. En caso de cambio de domicilio anterior a la comunicación de la enfermedad y no declarado por el trabajador, a la firma patronal, dicho cambio deberá ser informado conjuntamente con el aviso de enfermedad, de lo contrario se tendrá por no efectuado. En los casos de personal que resida transitoriamente fuera de su domicilio declarado, la enfermedad solo podrá acreditarse mediante certificado médico emitido en conformidad con los incisos f) y g) que anteceden.

j) Son también obligaciones laborales del trabajador los siguientes casos:

1. Es obligación ineludible del trabajador someterse al control médico, preocupacional, periódico o postocupacional según lo prescripto por la ley o del facultativo que designe el empleador conforme el artículo 210 de la LCT.

2. Son obligaciones ineludibles del trabajador las establecidas en esta reglamentación, observando buena fe en su cumplimiento y evitando distorsionar la información que se le requiera.

3. Es obligación ineludible del trabajador no entorpecer su restablecimiento con conductas negligentes y observar el reposo prescripto.

k) Las empresas deberán llevar una planilla, libro o ficha en la que conste la fecha de baja, alta y diagnóstico que el médico del empleador haga del trabajador enfermo. Dicha planilla deberá ser firmada por el operario en el momento de recibir el alta, al solo efecto de su notificación. Cuando un obrero, vencido el período de licencia legal paga a cargo de la empresa, requiera a la federación el subsidio por enfermedad, la empresa a solicitud de la autoridad médica de la Obra Social del Personal del Papel, Cartón y Químicos, exhibirá, en caso de dudas, las constancias correspondientes.

Artículo 40º. A los efectos del control de accidentes del trabajo se aplicarán las siguientes normas:

a) Todo accidentado deberá notificar el hecho inmediatamente de ocurrido a su superior inmediato, autoridades y/o personal de vigilancia presentes en el establecimiento y concurrir para su atención al consultorio de la fábrica o servicios médicos contratados por la empresa. En el consultorio se harán las

comprobaciones pertinentes, ordenándose o no la inmediata internación del accidentado según la gravedad del mismo.

b) No encontrándose el médico de fábrica o servicio médico contratado por la empresa en el momento de producirse el accidente, el accidentado deberá ser trasladado para su asistencia, debiendo luego presentarse ante el médico de fábrica o servicio médico contratado por la empresa, salvo causas médicas o de fuerza mayor que le impidan concurrir, en las horas de consulta, para su asistencia y control.

c) El accidentado que hiciere valer un alta médica ajena al servicio de la ART o al servicio médico de la empresa deberá presentarse el primer día hábil siguiente al consultorio de la ART o al consultorio médico de la fábrica o servicio médico contratado por la empresa, donde será examinado nuevamente a fin de que el médico certifique o no sobre su aptitud o capacidad laborativa. En caso de disidencia se estará al procedimiento establecido en las normas legales vigentes.

d) En los casos que se produjeran accidentes derivados del trabajo o enfermedades profesionales, la empresa ajustará su procedimiento a lo dispuesto en las leyes vigentes.

Artículo 41°. Cuando un accidentado cubierto por la Ley de Accidentes de Trabajo sea atendido por la Obra Social del Papel, Cartón y Químicos, y se den las condiciones que siguen, el empleador, en caso de falta de pago por parte de la aseguradora, responderá solidariamente a las obligaciones emergentes, abonando a aquella los gastos del caso.

Cuando medie negativa injustificada del empleador a reconocer el hecho como accidente de trabajo.

Cuando el empleador expresamente derive al trabajador accidentado a la Obra Social.

Cuando se trate de accidentes "in itinere" donde la Obra Social intervino por razones de urgencia.

Los gastos serán abonados a la Obra Social previa facturación, de los aranceles oficialmente establecidos para los casos de accidentes de trabajo, dentro de los diez días de recibida la factura. En caso de un accidentado cubierto por la ley vigente, se regirá por sus disposiciones.

Artículo 42°. Todos los trabajadores comprendidos en la presente convención colectiva de trabajo, son beneficiarios de la Obra Social del Personal del Papel, Cartón y Químicos, debiéndose depositar los aportes y retenciones legales en la cuenta corriente que a tal efecto esta habilitada en el Banco de la Nación Argentina. Cuando un trabajador opte por el cambio de la Obra Social del Personal del Papel, Cartón y Químicos por otra, inducido por el empleador en forma directa o indirecta mediante el pago total o parcial de prepagas u otros servicios, el empleador depositará como contribución a su cargo el tres por ciento (3%) de la remuneración del trabajador en una cuenta corriente especial asignada a tales efectos y denominada "Seguridad Social" a nombre de la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, y que será de utilidad específica a fines sociales.

Artículo 43°. Tareas Livianas: Cuando debido a una enfermedad profesional o accidente de trabajo, el profesional médico recomiende al trabajador afectado tareas livianas, la empresa tiene especial obligación de otorgarlas.

Artículo 44°. Incapacidad Laboral: Cuando un trabajador sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional que deriven en una I.L.P. (incapacidad laboral permanente) y ésta sea inferior al porcentaje previsto para acogerse al régimen de jubilación extraordinaria, la empresa deberá mantener el contrato laboral vigente, adecuando las tareas al trabajador afectado,

reubicándolo en sectores de acuerdo a su capacidad laboral, manteniendo en todos los casos el nivel salarial que percibía hasta antes de haberse operado el impedimento.

Será la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene (C.M.S.H.) la encargada de evaluar el puesto acorde para estos trabajadores (de conformidad e indicaciones de los profesionales médicos tratantes).

De no estar constituida esta comisión, la representación empresarial y gremial asumirán dicha evaluación.

CAPITULO 8

TRABAJO DE MUJERES Y MENORES

Artículo 45°. Las mujeres y menores no trabajarán en lugares riesgosos o insalubres ni en turnos nocturnos, como tampoco realizarán trabajos penosos. Las mujeres que trabajen en el sistema de turnos rotativos podrán hacerlo hasta las 22 horas, y las que se desempeñen como enfermeras, podrán hacerlo en horario nocturno.

Artículo 46°. El salario de la mujer y del menor serán los que correspondan a la categoría profesional en que se desempeñen.

Artículo 47°. Los menores entre 16 y 18 años trabajarán un máximo de seis (6) horas diarias y podrán trabajar hasta ocho (8) horas siempre que cuenten con la autorización legal administrativa para una jornada mayor de seis (6) horas. Sin perjuicio de la sanción legal que pudiere corresponder al empleador cuando un menor no autorizado cumpla una jornada superior a la establecida en este artículo, se le deberá abonar un adicional del cincuenta por ciento (50%) sobre la totalidad de la remuneración normal que le corresponda por las horas cumplidas en la jornada.

Artículo 48°. En todo establecimiento en donde se ocupen mujeres se debe habilitar una sala maternal adecuada para los niños menores de cuatro (4) años en el número que fijen las leyes.

Artículo 49°. El embarazo y la maternidad serán objeto de protección preferente, de acuerdo con las normas legales vigentes.

En caso de reposo por prescripción médica que encuadre el supuesto como enfermedad que impida trabajar, la trabajadora tendrá derecho a las remuneraciones correspondientes a la licencia por enfermedad, según la ley y este convenio colectivo.

CAPITULO 9

SEGURIDAD E HIGIENE

COMPROMISO DE SEGURIDAD

Artículo 50°. Ambas partes convienen en propender a que el ejercicio del trabajo no signifique riesgo de vida al trabajador y garantice su integridad bioética.

Los empleadores deberán hacer observar las pautas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en este convenio y demás normas legales y adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores, debiendo observar las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes sobre higiene y seguridad en el trabajo, siendo pasible de las sanciones que prevean las normas en caso de incumplimiento.

Las empresas tomarán todos los recaudos pertinentes para eliminar los riesgos potenciales para la salud y la seguridad laboral de sus trabajadores.

El no uso de los elementos de seguridad por parte de los trabajadores será considerado falta grave.

Artículo 51º. Con el objeto de asegurar la integridad de las personas y bienes, el personal de bomberos y de vigilancia, tendrá especial obligación de prestar los auxilios y ayudas extraordinarias a que se refiere la LCT, debiendo asegurar la prestación del servicio de manera útil para el cumplimiento de su función en caso de paralización de actividades por cualquier causa, incluso por medidas de fuerza, y el restablecimiento inmediato de la producción normal de todo establecimiento una vez terminada estas últimas.

El personal afectado a la prestación de servicios de generación de energía y provisión de agua, deberán asegurar de emergencia en todo caso la prestación regular de los que la empresa de a la comunidad o a unidades habitacionales.

Artículo 52º. La empresa se obliga al cumplimiento de todas las normas vigentes referidas a higiene y seguridad y sobre riesgos del trabajo en estrecha colaboración con las aseguradoras de riesgos de trabajo que contrate, obligándose a gestionar sobre las mismas a fin que cumplieren sus obligaciones legales y contractuales.

Obligación de la empresa de entregar copia al sindicato de los resultados de las evaluaciones ambientales, concentraciones ambientales de los contaminantes; la empresa se obliga a gestionar ante su Aseguradora de Riesgo de Trabajo, para que ésta proceda de idéntica forma.

Obligación de la empresa de entregar copia a los trabajadores de los resultados de los exámenes de salud periódicos; la empresa se obliga a gestionar ante su Aseguradora de Riesgo de Trabajo, para que esta proceda de idéntica forma.

Artículo 53º.- Promover la utilización y transferencia de tecnología limpia y adecuada para la preservación ambiental y el desarrollo sustentable.

SERVICIO MEDICO DEL ESTABLECIMIENTO

Artículo 54º. En los establecimientos deberá contarse con un servicio médico, de enfermería y de elementos para curaciones de emergencia propio o externo. También deberán preverse medidas para disponer medios de transporte adecuados en caso de urgencia médica.

Artículo 55º. En todo establecimiento existirán botiquines de primeros auxilios equipados acorde a los riesgos existentes, los cuáles sólo podrán contar con productos de venta libre, y previéndose personal responsable en su uso.

Artículo 56º. El empleador deberá colocar y mantener en lugares visibles avisos o carteles que adviertan la peligrosidad de las máquinas o instalaciones del establecimiento.

Artículo 57º. Todo empleador deberá llevar un legajo de salud de cada trabajador que se desempeña bajo su dependencia. En los lugares expuestos a contaminación o a ruidos excesivos se realizarán periódicamente los exámenes médicos y mediciones adecuadas, a parte de las medidas de protección que sean necesarias o, en su caso, los cambios de lugar de trabajo. El resultado del examen preocupacional será dado a conocer al trabajador.

CONTROL Y ADECUACION DE LUGARES Y ELEMENTOS DE TRABAJO

Artículo 58°. En todo establecimiento habrá ventilación suficiente que contribuya a mantener condiciones ambientales que no perjudiquen la salud del trabajador, conforme la legislación vigente.

Artículo 59°. Los establecimientos que dispongan de caldera, ya sea de encendido manual o automático, dispondrán su control e inspección total por lo menos una vez al año por la empresa constructora o instaladora y en ausencia de ésta, por otra especializada, la que extenderá la correspondiente certificación, la cual se mantendrá en un lugar bien visible, de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 60°. Las empresas tienen especial obligación en adecuar los autoelevadores de manera tal que su personal esté protegido tanto de riesgos físicos como de factores climáticos y/o ambientales.

INSTALACIONES DE SERVICIOS

Artículo 61°. Las empresas mantendrán disponibles para los trabajadores una provisión suficiente de agua potable para consumo del personal, la que deberá ser refrigerada en la temporada estival.

Artículo 62°. En todo establecimiento, se dispondrá de instalaciones sanitarias en condiciones y con equipamiento adecuado en número y especificación a la legislación vigente.

Artículo 63°. Los establecimientos que ocupen mas de diez (10) trabajadores de igual o distinto sexo dispondrán de locales destinados a vestuarios. Estos deberán ubicarse en lo posible junto a los servicios sanitarios en forma tal que constituyan con estos un conjunto integrado funcionalmente, debiendo estar equipados con armarios individuales para cada uno de los trabajadores.

Artículo 64°. En aquellos lugares donde se realicen procesos o se manipulen sustancias tóxicas, irritantes o agresivas en cualquiera de sus formas, los armarios individuales tendrán una separación interna a efecto de guardar aisladamente la ropa de calle de la de trabajo. Se mantendrán los beneficios más favorables que en este sentido se tenga en cada establecimiento.

Artículo 65°. En los establecimientos industriales el delegado del personal desempeñará entre sus funciones, el análisis de las condiciones de higiene y seguridad y estudiará en conjunto con la representación del empleador las estadísticas de siniestralidad laboral y posibles medidas de corrección.

Artículo 66°. Los empleadores proveerán a los trabajadores de papel higiénico y jabón para su uso en el establecimiento en la forma habitual y una toalla cada 6 meses.

Artículo 67°. En todo establecimiento deberán destinarse uno o varios lugares para comer durante la pausa a que se refiere el Artículo 28°. Dichos lugares se ubicarán lo más aislado posible y deberán estar en condiciones higiénicas adecuadas a su función y estarán equipados con elementos que permitan a los trabajadores calentar y refrigerar sus alimentos; dichos elementos estarán permanentemente en condiciones para su uso.

Los empleadores que deban realizar obras civiles para cumplir con esta cláusula, contarán al efecto con un plazo de doce (12) meses.

Lo dispuesto en este artículo no obsta a otras alternativas que se acuerden por empresa con la representación sindical, para cumplir con el mismo propósito.

Artículo 68º. Las empresas mantendrán los baños, vestuarios y comedores en condiciones higiénicas adecuadas a su uso, asegurando su limpieza por lo menos dos veces al día.

DERECHO DE INFORMACIÓN

Artículo 69º. En caso de discrepancia por alguna naturaleza laboral de determinada enfermedad de los trabajadores de la empresa, ésta brindará a la organización gremial, a su requerimiento, las informaciones que sean pertinentes.

CAPITULO 10

COMISION MIXTA DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN LOS CENTROS DE TRABAJO

CONSTITUCION

Artículo 70º. Las empresas podrán acordar con el sindicato de la zona la constitución de una comisión mixta que de seguimiento a los temas relacionados con accidentes laborales y enfermedades profesionales, como también acordarán la forma de funcionamiento que aseguren el control y eficiencia de las Aseguradoras de Riesgos de Trabajo (ART).

Artículo 71º. Las empresas informarán a la comisión interna o al sindicato del lugar sobre los accidentes laborales y enfermedades profesionales.

Artículo 72º. Las empresas deberán notificar al sindicato de la zona, el nombre de la ART que fuera contratada. De la misma manera procederá en caso de cambiar de ART.

CAPITULO 11

DE LOS ADICIONALES, VIATICOS, PREMIOS Y SUBSIDIOS

Artículo 73º. Los adicionales, viáticos, premios y subsidios de los capítulos siguientes, se pagarán a los trabajadores con los requisitos y en las formas que se establecen en cada uno de ellos .

ADICIONALES MANTENIMIENTO TURNO ROTATIVO

Artículo 74º. Los mecánicos electricistas, carpinteros, torneros y albañiles cuando trabajen en turnos rotativos, ganarán un complemento sobre su salario original, equivalente a la diferencia entre este salario y la correspondiente a la categoría inmediata superior a la de su clasificación. Este complemento, para el caso de que los obreros citados fueran oficiales principales, será igual al equivalente de la diferencia que exista entre los dos últimos salarios superiores de las escalas salariales establecidas en el Título II. Dicho beneficio cesará de abonarse si por cualquier causa tal persona dejara de trabajar de turno.

ADICIONAL SÁBADO Y DOMINGO

Artículo 75º. Al personal que trabaje en días sábados y domingos se le abonarán las horas ordinarias trabajadas entre las 13 hs. del día sábado y las 24 hs. del día domingo con el cien por ciento (100%) de recargo.

PREMIO MAYOR PRODUCCION DIA DOMINGO

Artículo 76º. Régimen de Trabajo en los Días Domingos.

- a) En los establecimientos de la industria que hayan implementado o que implanten el trabajo en los días domingos para las secciones de Producción, los empleadores abonarán un premio a la mayor producción que de esta circunstancia resulte, equivalente al cien por ciento (100%) de los salarios básicos establecidos en este convenio, debiéndose respetar los sistemas de liquidación preexistentes mas favorables que rigen en los establecimientos.
- b) Queda entendido que el premio se abonará al personal que inicia sus tareas el día domingo.
- c) El pago del premio estará sujeto a la condición de que el trabajador beneficiado haya trabajado efectivamente el sábado anterior y el lunes siguiente al domingo de que se trata, perdiendo el derecho a su cobro aquel que no haya trabajado esos días por cualquier motivo, salvo el descanso compensatorio, enfermedad, accidente, vacaciones o licencia de este convenio.
- d) El pago del premio instituido se hará extensivo a aquel personal que deba concurrir a trabajar el día domingo para la realización de tareas auxiliares y/o complementarias a la sección producción.
- e) Cada establecimiento podrá suspender en todo o en parte este régimen de trabajo, cuando a su juicio no hubiera absorción suficiente de los productos que elabora, o cuando haya que efectuar reparaciones parciales o generales urgentes o importantes, o por motivos de fuerza mayor, haciendo la comunicación pertinente a la Comisión Interna. Cuando la empresa resolviera reiniciar el régimen de trabajo en días domingo la representación sindical no podrá poner obstáculos a dicha reimplantación.
- f) El personal afectado a este régimen de trabajo, gozará de descanso hebdomadario de acuerdo a las leyes vigentes.
- g) El personal que fuese promovido a raíz de la implantación del trabajo en los días domingo, lo será en forma transitoria y cobrará la diferencia que corresponda de acuerdo al capítulo 3 de este convenio.
- h) Al personal que ingrese o haya ingresado al establecimiento como consecuencia de haberse implantado el trabajo en días domingos, que no integre los escalafones, podrá la empresa suspenderlo y/o prescindir de sus servicios conforme a la ley.
- i) Ambas partes manifiestan su acuerdo en la interpretación de que cuando los feriados pagos coincidan en domingo se sumarán al salario básico diario el premio que se establece en este artículo.
- j) Los importes correspondientes al premio que se instituye, se liquidarán quincenalmente junto con los salarios para los obreros, y mensualmente para el personal mensualizado.
- k) Cada establecimiento organizará el trabajo en forma adecuada a sus posibilidades técnicas, requiriéndose también que se le suministre la energía eléctrica necesaria, la existencia suficiente de materia prima y la provisión adecuada de combustible.
- l) La decisión de trabajar en los días domingos no implica ni individual ni colectivamente garantía horaria alguna.
- m) Todas las cláusulas del presente artículo quedarán sin efecto en caso de suprimirse el trabajo en la forma que se establece el mismo.

Artículo 77°. Salarios por mayor producción, los acuerdos sobre productividad, incentivación y/o premios, cualquiera fuera su naturaleza y forma de liquidación que las empresas hubieren acordado en cada establecimiento, continuarán rigiéndose por las condiciones particularmente especificadas en cada uno de ellos.

ADICIONAL POR TRABAJO NOCTURNO

Artículo 78°. Al personal que trabaje en turno rotativo se le abonará un adicional por jornada nocturna consistente en el cincuenta por ciento (50%) en el salario normal y habitual percibido por el

trabajador por cada jornada legal nocturna trabajada y su importe será liquidado por separado de las otras retribuciones. A la vez que comprenderá cualquier beneficio legal existente o a crearse en razón de dicho sistema de trabajo. Su importe dejará de abonarse en el caso de que por disposición legal o reglamentaria se modifique el régimen de retribución a la jornada legal nocturna en tanto que resultara mayor que el aquí establecido. Los trabajadores que actualmente perciban por este concepto una suma superior a la fijada en este artículo, continuará percibiéndola. A los efectos del presente artículo, queda suprimido el cálculo de 8 minutos de recargo u otro sistema existente en la empresa.

FERIADOS

Artículo 79º. El personal que desarrolle tareas los días feriados cobrará el premio del cien por ciento (100%) establecido en el Artículo 76º del presente convenio.

ADICIONAL POR TITULO TECNICO

Artículo 80º. Se abonará un adicional mensual equivalente a veinte (20) horas de la Categoría Superior a los trabajadores que tengan título técnico habilitante expedido por un establecimiento de enseñanza oficial, ya sea estatal o privado incorporado, o los que otorgue el Centro de Formación Profesional, cuando ejerzan en la empresa la función específica de sus títulos habilitantes. La empresa que ya otorgue alguna asignación por este concepto, compensará los importes respectivos.

ADICIONAL ANTIGÜEDAD

Artículo 81º. Los empleadores abonarán a sus trabajadores por cada año aniversario desde su ingreso, en concepto de adicional por antigüedad, el equivalente del uno por ciento (1%) de los salarios y sueldos básicos de empresa; y los recargos adicionales establecidos en este convenio y la Ley de Contrato de Trabajo.

Dicho porcentaje se liquidará mensualmente por separado.

El personal que ingrese a un establecimiento de esta rama con antecedentes de haberse desempeñado en la actividad papelera, se le reconocerá la antigüedad a los efectos del pago del adicional previsto en el presente artículo, quedando a cargo del trabajador acreditar fehacientemente su anterior relación de dependencia con alguna empresa de la actividad.

VIATICOS

Artículo 82º. Fijase en el equivalente a dos (2) horas de la Categoría Inicial el viático por comida que percibirán los trabajadores en función de trabajos en horas extras o extensión de su jornada legal de 8 o 9 horas.

Asimismo la patronal se hará cargo de los gastos por todo concepto que se originen al trabajador que deba cumplir sus tareas fuera del radio habitual de sus ocupaciones.

Este beneficio podrá ser sustituido por la provisión directa de comidas cuando así lo disponga el empleador.

ADICIONAL CALDERAS

Artículo 83º. El personal que se desempeña en ese sector percibirá un adicional quincenal equivalente a veinticinco (25) horas de la Categoría Inicial.

ADICIONAL CALORÍAS

Artículo 84º. Se abonará un adicional diario equivalente **al sesenta por ciento (60%)** de una (1) hora de la Categoría Superior a todo operario que preste habitualmente tareas en ambientes cuya

temperatura supere los 50° C, aún cuando la exposición no se produzca en forma permanente, contemplándose cualquier caso relacionado con la corrección de la producción, por fallas mecánicas o por tareas que contribuyan a mejorar la calidad del producto.

Este adicional se otorgará también al personal reemplazante de aquel que desarrolla su actividad habitual, correspondiéndole en este caso la retribución proporcional al tiempo de su reemplazo.

ADICIONAL EMERGENCIAS

Artículo 85°. El personal de mantenimiento que excepcionalmente y por razones de fuerza mayor (incendio, catástrofe, corte de luz o accidentes graves) sea requerido para prestar tareas en forma transitoria en otro turno distinto a su habitual, se hará acreedor a un complemento sobre su salario original equivalente a la diferencia entre este salario y el salario correspondiente a la categoría inmediata superior a la de su clasificación por cada día en que realice dichas tareas. En el supuesto que se encuentren en la categoría máxima, percibirán la diferencia que resulte de una hora de su salario.

SUBSIDIOS

Artículo 86°. El personal comprendido en el presente convenio percibirá los siguientes subsidios:

a) Por casamiento: se adiciona el equivalente a cuarenta (40) horas de la Categoría Inicial a lo establecido legalmente.

b) Por nacimiento: se adiciona el equivalente a treinta (30) horas de la Categoría Inicial a lo establecido legalmente.

c) Salario Familiar: rige de acuerdo a lo establecido legalmente.

d) Por viudez: la obrera u empleada viuda que tenga una antigüedad no menor de tres (3) meses percibirá una asignación **mensual** equivalente a treinta (30) horas de la Categoría Inicial **por el término de tres (3) meses**.

e) Por fallecimiento del trabajador: en caso de fallecimiento de un trabajador en relación de dependencia y aún dentro del período de retención de su puesto de acuerdo con la legislación vigente, se abonará el equivalente a un (1) mes de su última remuneración mensual para gastos de servicio de sepelio al familiar más directo.

f) Por fallecimiento de familiar: se concederá al trabajador por fallecimiento de cónyuge, concubina (en las condiciones del Art. 248 de LCT), hijos, padres y/o hermanos una suma equivalente al **veinte por ciento (20%)** de su última remuneración mensual y por fallecimiento de abuelos y/o suegros el **quince por ciento (15%)**. Se entiende que para la efectivización del subsidio, debe tratarse en todos los casos de familiares fallecidos con residencia habitual en el país. En caso de haber dos o más familiares del mismo grado de parentesco dicha suma será distribuida en partes iguales entre ellos.

g) Las empresas proveerán útiles escolares a los hijos del personal (hasta 18 años de edad) que cursen los ciclos de Educación Pública o Privada, dos veces al año; la primera entrega se hará antes del comienzo del ciclo lectivo, y la segunda, de manera inmediata al término del receso invernal, previa presentación de certificado de estudios en curso.

h) Por hijo discapacitado: al trabajador que tenga hijo/s discapacitado/s se le abonará un subsidio mensual equivalente a treinta (30) horas de la Categoría Inicial por cada uno de los mismos que concurra regularmente a establecimientos de enseñanza pertenecientes a la modalidad Educación Especial; ambas condiciones – discapacidad y escolaridad especial – deberán ser acreditadas debidamente por el trabajador ante el empleador.

COSEGUROS MÉDICOS

Artículo 87º. Las empresas abonarán a sus trabajadores que se encuentren afiliados a la Obra Social del Personal del Papel, Cartón y Químicos y al sindicato local, los coseguos de consultas y prácticas médicas de alta, mediana y baja complejidad realizadas a los mismos y a su grupo familiar primario o a cargo - siempre que dicha prestaciones se hayan realizado por la Obra Social del Personal del Papel, Cartón y Químicos o sus servicios contratados -, contra presentación de los respectivos recibos al sindicato; los reintegros deberán hacerse efectivos dentro de los quince (15) días de presentados los comprobantes.

SUBSIDIO JUBILATORIO

Artículo 88º. La empresa abonará al beneficiario un subsidio equivalente a mil (1.000) horas de la Categoría Inicial dentro de los treinta (30) días en que el trabajador renuncie para acogerse a los beneficios de la jubilación, siempre que a la fecha de la renuncia tenga como mínimo doce (12) años de antigüedad.

CAPITULO 12

DE LA CAPACITACION DE LOS TRABAJADORES

Artículo 89º. Todos los trabajadores tendrán derecho a la capacitación personal y profesional. La misma será promovida por las partes signatarias del presente convenio colectivo de trabajo.

Artículo 90º. Cuando los empleadores introduzcan nuevas tecnologías o metodologías en los procesos industriales de los establecimientos, deberán capacitar a los trabajadores comprendidos en la línea de producción que se trate. En estos casos la asistencia del trabajador será obligatoria.

Artículo 91º. La capacitación de los trabajadores sobre nuevas tecnologías o métodos, debe hacerse en el horario de la jornada legal de trabajo, percibiendo el trabajador todas las remuneraciones que devengara como si estuviera trabajando. En caso de que se hiciera fuera del horario de la jornada habitual del trabajador, se le deberá abonar el equivalente a dichas remuneraciones con más el adicional de horas extraordinarias. En caso de que la capacitación se hiciera fuera del lugar de trabajo el empleador deberá abonarle además los gastos y viáticos que demande su traslado y residencia.

CAPITULO 13

CONDICIONES DE TRABAJO EN PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS COMPRENDIDAS

Artículo 92º. Las modalidades y condiciones de trabajo en la pequeñas empresas de la rama, se regirán por este convenio colectivo de trabajo de acuerdo a lo establecido en el presente capitulo y la legislación vigente.

Artículo 93º. A los efectos de este capitulo pequeña empresa es aquella que reúna las siguientes condiciones:

- a) Su plantel no supere cuarenta (40) trabajadores
- b) Que tenga una facturación anual que no supere a la cantidad que para la actividad fije la Subsecretaria de la Pequeña y Mediana Empresa y Desarrollo Regional, dependiente de la Secretaria

de Industria, Comercio y de la Pequeña y Mediana Empresa del Ministerio de Economía y Producción.

Artículo 94°. Las pequeñas y medianas empresas que superen alguna o ambas condiciones establecidas en el artículo anterior, durante la vigencia del presente convenio colectivo de trabajo, podrán seguir rigiéndose con las disposiciones de este capítulo hasta que se opere su vencimiento.

DELEGACION DE DISPONIBILIDAD COLECTIVA

Artículo 95°. El nomenclador de los puestos de trabajo definido en el Título II podrá ser variado por negociación directa entre el empleador, la organización gremial signataria del presente y el sindicato con zona de actuación en el lugar de ubicación del establecimiento donde se desempeñan los trabajadores, debiéndose suscribir un acuerdo entre las partes, en cuatro ejemplares, uno para cada parte y los dos restantes para las partes signatarias del presente convenio colectivo de trabajo, debiendo ser remitidos uno por el empleador de la rama abrasivos y el otro por el sindicato a la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos.

Artículo 96°. El empleador que optare por otorgar la licencia anual ordinaria a los trabajadores de su establecimiento, fuera de la temporada legal, podrá acordar con el sindicato de la zona de actuación previo consentimiento de los trabajadores. El trabajador tendrá derecho a gozar del período de vacaciones completo en temporada estival por lo menos una vez cada tres (3) años.

Artículo 97°. Mediante negociación directa entre el empleador y el sindicato con zona de actuación en el lugar de trabajo, se podrá reducir el período legal previo a la notificación de la licencia anual ordinaria al trabajador. En ningún caso la anticipación acordada podrá ser menor de quince (15) días corridos a su inicio.

Artículo 98°. Mediante negociación directa entre el empleador y el sindicato con zona de actuación en el lugar de trabajo, se podrá establecer modificaciones en la forma de pago del sueldo anual complementario. En ningún caso, estos podrán hacerse efectivos en más de tres (3) cuotas.

Artículo 99°. Cuando no haya sindicato con zona de actuación en el lugar que se encuentre ubicado el establecimiento, la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, determinará conjuntamente con el empleador la aplicación de lo dispuesto en los artículos precedentes y las exigencias de las normas de seguridad e higiene atendiendo al plantel de trabajadores que se desempeñen en el mismo fijando plazos que posibiliten la adaptación gradual de la legislación.

Artículo 100°. En ningún caso los acuerdos suscriptos por los empleadores con los sindicatos, respecto a la disponibilidad de negociación colectiva que se les delega en este capítulo, podrá tener una vigencia superior a la de este convenio colectivo de trabajo.

Artículo 101°. Las divergencias que puedan suscitarse entre las partes en la aplicación de este capítulo deberán someterse a la comisión paritaria general de interpretación, prevista en el Capítulo 14, de este convenio colectivo de trabajo.

CAPITULO 14 DE LOS DERECHOS GREMIALES

LIBERTAD SINDICAL

Artículo **102º**. Las empresas comprendidas en este convenio colectivo de trabajo asumen expresamente el compromiso de no obstruir, dificultar o impedir la afiliación de los trabajadores al Sindicato de base y a no tomar represalias contra los trabajadores por el hecho o motivo de dicha afiliación.

DE EJERCICIO DE LOS DERECHOS GREMIALES

Artículo **103º**. En caso de reclamo vinculado al contrato de trabajo insatisfactoriamente atendido por su superior inmediato, a juicio del trabajador, habilitará a este a plantearlo ante su delegado o ante la comisión de relaciones Internas. Si lo hiciera ante el delegado y tampoco este encontrara satisfacción al reclamo por parte del superior inmediato, corresponderá el traslado del problema a la comisión de relaciones Internas, salvo caso de fuerza mayor en el cual el delegado o miembro de comisión de Relaciones Internas que se encontrara trabajando podrá solicitar a su jefe el permiso correspondiente para llevar en el momento la cuestión a la autoridad del establecimiento. La comisión de Relaciones Internas, previo análisis conjunto con la comisión directiva del sindicato, lo llevará ante los representantes del empleador a los fines de su tratamiento en la reunión que se efectuará quincenalmente para el análisis y consideración conjunta de las reclamaciones del personal que no hubieren tenido solución.

En dichas reuniones la representación de la empresa tomará conocimiento de las cuestiones que la comisión de Relaciones Internas les someta, y según la naturaleza de las mismas, podrá darles solución inmediata o diferir su contestación para la próxima reunión. Lo tratado en dichas reuniones se volcará en un acta que será firmada por las partes. Si fracasara el intento de solución, la Comisión de Relaciones Internas deberá dar traslado de los temas en cuestión a la comisión directiva del sindicato, quien decidirá el trámite a seguir a los reclamos insatisfechos.

Artículo **104º**. Cuando el sindicato con zona de actuación en el lugar de ubicación del establecimiento, entienda que algún caso comprendido en el contrato individual de un trabajador, plantea problemas que atenten contra el presente convenio y/o la ley, podrá plantearlo al empleador en forma directa o a través de las comisiones Internas.

Artículo **105º**. De mantenerse la controversia derivada de la reclamación insatisfecha del trabajador referida a la interpretación o aplicación de una norma de este convenio y no hallada la solución entre las partes una vez agotados los extremos del artículo anterior, deberá tomar intervención la Comisión Paritaria a que alude el artículo **117º** con el carácter que le reconoce el art. 18 de la Ley 14.250 (según ordenamiento ley 25.877). El procedimiento a esos fines, resultará del Reglamento de Trabajo que dicte dicha Comisión Paritaria.

Artículo **106º**. Los conflictos colectivos de intereses y/o de aplicación de derechos, serán substanciados por los procedimientos conciliatorios previstos en la Ley 14.786 o en otras disposiciones legales según el caso. Las partes signatarias dejan expresa constancia de su común voluntad de buscar por este medio y el previsto en los artículos anteriores y siguientes todas las formas posibles de minimizar a la conflictividad laboral, el crecimiento de la producción y la preservación de las fuentes de trabajo.

DEL DERECHO DE INFORMACION

Artículo 107º. A los efectos de la información sindical y de la seguridad social, y como cumplimiento unificado de las leyes vigentes los empleadores se comprometen a:

- a) Inscribirse en el registro de empresas que lleva la Obra Social del Personal del Papel, Cartón y Químicos.
- b) Remitir mensualmente al sindicato de primer grado de la zona de actuación, a la federación firmante de este convenio colectivo y a la Obra social premencionada, una planilla que contenga los siguientes datos: Nombre, Apellido y número de CUIL de los trabajadores comprendidos en este convenio colectivo, fecha de ingreso y en su caso de egreso, y remuneración bruta, y descuentos de la seguridad social y sindicales correspondientes a cada trabajador y familiares a su cargo.
- c) Remitir mensualmente junto con la planilla indicada, copia de la boleta que acredite el último depósito de jubilaciones, Obra Social, asignaciones Familiares, cuotas sindicales o créditos sindicales emergentes de este convenio.
- d) La empresa remitirá al Sindicato Local los datos requeridos sobre la ART cuando aquél los solicite.
- e) Los miembros de Comisión Directiva de los sindicatos zonales quedan habilitados a ingresar a los establecimientos cuando lo consideren necesario, a efectos de hacer entrega de informaciones y/o comunicaciones a la representación gremial; de no existir esta última, podrán hacerlo con los trabajadores.

Artículo 108º. Se conviene la colocación de un tablero de información en cada establecimiento para uso del sindicato local o de la Federación. Los informes se limitarán a los siguientes fines:

- a) Informaciones sobre actividades sociales o recreativas.
- b) Informaciones sobre elecciones y resultados de las mismas designaciones.
- c) Informaciones sobre las reuniones de la comisión y Asambleas.
- d) El tablero de información no será utilizado por el sindicato ni por sus miembros para dar a conocer o distribuir panfletos o manifestaciones de ninguna índole, ni tampoco los escritos allí exhibidos podrán contener alusiones a la Empresa o al Personal de su establecimiento.

DE LA REPRESENTACION EN LOS ESTABLECIMIENTOS

Artículo 109º. La representación del personal comprendido en este convenio a nivel del establecimiento, a que se refiere el Capítulo XI de la Ley 23.551 y sus respectivas normas reglamentarias del Decreto 467/88 estará compuesta por los delegados del personal, entre los cuales se designará, a su vez, la comisión de Relaciones Internas. A ese fin, la elección de delegados comprenderá también la de quienes, entre ellos, habrán de constituir la comisión de Relaciones Internas.

Artículo 110º. De conformidad con el artículo 45 de la ley 23.551 fijase el número de delegados protegidos por la estabilidad sindical legal, de acuerdo a las pautas que siguen:

- establecimientos de más de 10 y hasta 20 trabajadores comprendidos en este convenio colectivo: 1 delegado;
- de 21 a 50 trabajadores: 2 delegados;
- de 51 a 100 trabajadores: 3 delegados;
- de 101 a 200 trabajadores: 4 delegados;
- de 201 a 300 trabajadores: 5 delegados;

de 301 a 500 trabajadores: 6 delegados;
de 501 a 600 trabajadores: 8 delegados;
de 601 a 800 trabajadores: 10 delegados;
de 801 en adelante 12 delegados.

La parte sindical toma la responsabilidad de que los números máximos de los delegados cubiertos por la estabilidad sindical que aquí se establecen, serán distribuidos por turnos de manera que cumplan con los mínimos legales vigentes.

Artículo 111°. La Comisión de Relaciones Internas está integrada por los delegados del personal electos, limitándose a cinco (5) miembros cuando la cantidad de delegados que correspondan de acuerdo al artículo anterior sea mayor de ese número reuniéndose con los representantes de la empresa cuando sea necesario.

Artículo 112°. Para ser delegado del personal se deberá tener un año de afiliado al sindicato, ser mayor de edad, y contar con todo un año al servicio de la empresa durante todo el año aniversario anterior a la elección. En los establecimientos de reciente instalación no se exigirá contar con una antigüedad mínima en el empleo.

Artículo 113°. Los comicios para la elección de la representación del personal a nivel del establecimiento deberán ser convocados por el sindicato, el que notificará por escrito al empleador con diez días de anticipación, la cantidad de cargos a cubrir, la o las nóminas de candidatos y la fecha en que dichos comicios se realizarán.

Artículo 114°. El sindicato deberá comunicar por escrito al empleador el resultado de la elección a que se refiere el artículo anterior, haciendo mención del nombre, apellido, documento de identidad y período durante el cual los electos ejercerán el mandato con indicación de quienes integrarán la Comisión de Relaciones Internas.

Artículo 115°. Los delegados gremiales del personal deberán dar el ejemplo trabajando su jornada laboral y los empleadores no coartarán la libertad sindical. Los citados delegados tienen los derechos establecidos en la Ley de Asociaciones Sindicales de trabajadores, y lo acordado en el artículo siguiente.

Artículo 116°. Cada delegado del personal tendrá un crédito horario mensual de hasta treinta (30) horas pagas no acumulativas como si estuviera trabajando. Cuando estas horas se utilicen para hacer gestiones fuera del establecimiento solo podrán justificarse mediante autorización escrita del sindicato de la jurisdicción, que se deberá entregar al empleador con 24 hs. de anticipación por lo menos, exceptuando imprevistos justificados.

Cuando se utilicen dentro del ámbito del establecimiento, lo serán contra aviso escrito previo que el interesado de a su superior a los efectos de asegurar la continuidad de la producción y del control de uso del crédito horario.

No se computarán como parte de este crédito horario los permisos solicitados por la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos para asistir a las reuniones del Congreso de la entidad y/o Encuentros Nacionales de Delegados de Fábricas, ocasiones en las que las empresas otorgarán un crédito horario especial según lo solicitado.

Los créditos horarios establecidos por este artículo se abonarán al delegado al igual que si hubiera trabajado.

AUTOCOMPOSICION PARITARIA GENERAL DE INTERPRETACION

Artículo 117°. Créase una comisión paritaria general de interpretación, compuesta por tres miembros empleadores designados por las entidades empresariales firmantes del presente acuerdo y por tres miembros trabajadores designados por la federación sindical también firmante.

Artículo 118°. Las empresas abonarán los jornales a los trabajadores que concurren a sesiones de comisión Paritaria de interpretación en carácter de asesores hasta dos asesores por cuestión y dos jornadas a cada uno de ellos, como asimismo los jornales perdidos por el tiempo que demande el viaje desde y hasta su domicilio, para acudir a dichas sesiones.

CAPITULO 15

DEL PAGO DE LA RETENCION DE CUOTA SINDICAL

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR COMO AGENTE DE RETENCIÓN

Artículo 119°. Los empleadores actuarán como agentes de retención de los pagos que sus trabajadores estén obligados a realizar a la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos en carácter de cuota sindical, social y aquella de carácter solidaria, depositándose, en todos los casos, dentro de los quince (15) días de devengadas las remuneraciones.

Artículo 120°. Los empleadores retendrán mensualmente a los afiliados a los sindicatos que componen la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel Cartón y Químicos, la cotización mensual correspondiente a su condición de asociado de los mismos debiendo remitirlos a la orden de los sindicatos que a continuación se mencionan: Sociedad Obreros Papeleros, San Juan 939, Andino, Provincia de Santa Fe; Sociedad Obreros Papeleros, Maestro Santana 2058, Beccar, Provincia de Buenos Aires; Sindicato Obrero de la Industria del Papel y Cartón, José López 27, Bernal, Provincia de Buenos Aires; Sindicato de Obreros de la Industria del Papel, La Rioja 847, Capital Federal; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria Papelera, J. B. Alberdi 731, Cipolletti, Provincia de Río Negro; Sindicato Obrero de la Industria del Papel, Cartón, Rivadeo 1336, Barrio COFICO, Córdoba, Provincia de Córdoba; Centro Papelero Suarense, Las Heras 1646, Coronel Suárez, Provincia de Buenos Aires; Sindicato Obrero de la Industria del Papel, Colon 925, Godoy Cruz, Mendoza; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, Córdoba 1334, Lanús, Provincia de Buenos Aires; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Celulosa, Av. Wollman 848, Libertador Gral. San Martín, Provincia de Jujuy; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, Santa Lucía 173, La Rioja, Provincia de La Rioja; Unión Obreros Papeleros de la Matanza, Tte. Gral. Juan D. Perón 3593, San Justo, Provincia de Buenos Aires; Sindicato de Obreros Cartoneros y Afines, Calfucurá 939, Morón, Provincia de Buenos Aires, Sindicato del Papel, Cartón y Celulosa, Almafuerte 1501, Paraná, Provincia de Entre Ríos; Sindicato Obrero de la Industria del Papel, Colón y Moreno, Puerto Piray, Provincia de Misiones; Sindicato de Obreros y Empleados de Fiplasto, Moreno esquina Libertador General San Martín, Ramallo, Provincia de Buenos Aires; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Papel y Cartón, Entre Ríos 1163, Rosario, Provincia de Sta. Fe; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, s/nº, San Juan, Provincia de San Juan; Sociedad Obreros Papeleros, Juan Domingo Perón 4724, San Martín,

Provincia de Buenos Aires; Sindicato de la Industria del Papel de San Pedro, Ayacucho 645, San Pedro, Provincia de Buenos Aires; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Papel y Cartón, 4 de Enero 1907, Santa Fe, Provincia de Santa Fe; Sindicato de Obreros y Empleados Papeleros de Tornquist, Valentín Vergara 75, Tornquist, Provincia de Buenos Aires; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón de Tucumán, Benjamin Matienzo 205 esquina San Lorenzo, San Miguel de Tucumán, Provincia de Tucumán; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Papel Cartón y Celulosa de Río Blanco, Pedro Ortiz de Zárate 220, Palpalá, Palpalá, Provincia de Jujuy; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Celulosa, Colón 351, San Luis, Provincia de San Luis; Sindicato de Obreros y Empleados Papeleros y Cartoneros de Avellaneda, Esteban Echeverría 275, Wilde, Provincia de Buenos Aires; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, General Paz 1423, Zárate, Provincia de Buenos Aires; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Papel de Zárate, Hipólito Yrigoyen 537, Zárate, Provincia de Buenos Aires; Sindicato de Trabajadores de la Industria del Papel, Cartón y Celulosa, San Martín s/nº, Ibicuy, Provincia de Entre Ríos; Sindicato de Trabajadores Papeleros de Tacuarendí, Calle 4 esquina Calle 7, Tacuarendí, Provincia de Santa Fe; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Celulosa, Mariano Moreno 1524, Villa Ocampo, Provincia de Santa Fe. La retención se hará previa presentación que haga el sindicato de su listado de afiliados, debiendo retenerle a los mismos los pagos que estén obligados a hacer a la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, en carácter de cuota sindical, cuando la misma este dentro de las disposiciones legales. Estas retenciones se deberán depositar, en todos los casos, dentro de los quince (15) días de devengadas las remuneraciones.

INCUMPLIMIENTO

Artículo 121º. En el supuesto de incumplimiento y falta de pago de las contribuciones y aportes, de cualquier naturaleza que fueren, por parte de las empresas obligadas al pago, la mora se produce de pleno derecho, sin necesidad de intimación previa y, para el supuesto de ejecución de los créditos que resulten impagos, incluidos los créditos de los sindicatos y/o asociaciones sindicales de primer grado, se aplicará en todos sus términos la Ley 24.642 especialmente el art.7 de la mencionada Ley 24.642 y arts. 666 y 666bis del Código Civil o la norma que los reemplace en el futuro.

COMPROMISO DE TRANSPARENCIA

Artículo 122º. Las partes signatarias del presente convenio colectivo de trabajo concuerdan que, conforme a los deberes de diligencia y de observancia de las obligaciones frente a los organismos sindicales y de la seguridad social que la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) establece para el empleador en sus Artículos 79 y 80, siempre que un beneficio laboral o previsional consagrado a favor del trabajador por las leyes o convenios colectivos de trabajo se encuentre condicionado en su otorgamiento a requisitos que deben ser cumplidos por el empleador, éste debe obrar con diligencia, a fin de posibilitar el goce íntegro y oportuno por parte del trabajador de los beneficios que tales disposiciones le acuerdan.

En vista de ello, se conviene que cuando la empresa retuviere al trabajador aportes con destino al sistema previsional, o a la seguridad social, o cuotas de aportes periódicos, o contribuciones en virtud de normas legales o convencionales, o que resulten de su carácter de afiliado a asociaciones profesionales de trabajadores, o por servicios y demás prestaciones que otorguen dichas entidades, y al momento de producirse la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, no hubiere ingresado esos importes o, para el caso de los trabajadores con vínculo laboral vigente, no efectuase

el depósito de dichas retenciones en tiempo y forma, a favor de los organismos, entidades o instituciones a los que estuvieren destinados, generará derecho al trabajador para cursarle intimación para que, dentro del término de treinta (30) días, haga efectivo el ingreso de los importes adeudados, más los intereses y multas que pudieran corresponder según legislación vigente.

En el caso de extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, el empleador estará obligado a entregar al trabajador un certificado de trabajo, conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de prestación de servicios, naturaleza de éstos, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de seguridad social, de acuerdo a lo normado por la LCT o en su defecto, será pasible de las sanciones allí establecidas.

FINANCIACIÓN DE PROGRAMAS SOCIALES Y CAPACITACIÓN

Artículo 123°. Los empleadores conceden a la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos una contribución extraordinaria por única vez de **pesos un mil quinientos (\$ 1.500.-)** por cada trabajador incluido en este convenio que revista en relación de dependencia al **01/06/2015**, en un pago mediante depósito en cuenta bancaria N° 15.940/07 del Banco de la Nación Argentina, Casa Central, dentro de los treinta (30) días a partir de la firma del presente.

Las empresas con menos de cincuenta (50) trabajadores convenionados, abonarán la suma de **pesos novecientos (\$ 900.-)** en dos cuotas: la primera de pesos cuatrocientos cincuenta (\$ 450.-) pagadera dentro de los treinta (30) días de la firma del presente acuerdo y la segunda cuota de **pesos cuatrocientos cincuenta (\$ 450.-)** se abonará antes del **30/09/2015**. Los pagos se depositarán en cuenta bancaria N° 15.940/07 del Banco de la Nación Argentina, Casa Central.

Artículo 124°. Los empleadores conceden a la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, una contribución mensual del uno con veinticinco por ciento (1,25%) de las remuneraciones mensuales de cada trabajador comprendido en este convenio, con destino a la creación y funcionamiento de cursos de capacitación técnica y sindical, aplicada a la industria, fabricación y manufactura de abrasivos revestidos. La entidad sindical indicará la cuenta especial para el depósito y brindará información sobre los planes de enseñanza a cumplimentarse.

APORTE SOLIDARIO

Artículo 125°. En los términos del artículo 37 de la ley 23551 y el artículo 9 de la ley 14.250, se establece un aporte solidario a favor de la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, a cargo de cada uno de los trabajadores no afiliados a la asociación sindical, comprendidos y beneficiados por el presente convenio, consistente en un aporte mensual del uno por ciento (1%) de la remuneración percibida por todo concepto.

Cuando un empleador, fehacientemente notificado del aporte establecido en este artículo, no efectuase la retención correspondiente, según el compromiso asumido en el Artículo 119° del presente convenio colectivo de trabajo, tomará como propia la deuda generada por los importes que hubieren debido devengarse a favor de la Federación firmante, desde la notificación y hasta tanto no realice la retención, en carácter de sanción conminatoria por dicha omisión.

Este aporte tendrá una vigencia equivalente a la pactada para este convenio colectivo de trabajo; operado su vencimiento, se mantendrá vigente hasta su renovación.

El empleador depositará los importes retenidos por este concepto en cuenta N° 15940/07 del Banco de la Nación Argentina, Casa Central y sucursales.

CAPITULO 16 SEGURO DE VIDA

Artículo 126°. Para el caso de muerte de un trabajador comprendido en el convenio colectivo o de su cónyuge, los empleadores tomarán un seguro de vida por un valor equivalente a cuatro mil (4.000) y dos mil (2.000) horas de la Categoría Inicial, respectivamente, del que serán beneficiarios las personas designadas por el trabajador o en su defecto, las que correspondan de acuerdo al orden y prelación establecido en el derecho de pensión, conforme el régimen nacional jubilatorio.

El empleador deberá proporcionar un formulario de designación de beneficiarios al trabajador, dentro de los quince (15) días a partir de la vigencia de este convenio colectivo de trabajo, o de la incorporación del mismo al establecimiento, según corresponda.

CAPITULO 17 INSPECCIONES

Artículo 127°. Cuando las autoridades administrativas del trabajo realicen inspecciones laborales, previsionales, de la seguridad social y/o higiene y seguridad en el trabajo, la representación gremial interna y/o sindicato local y/o Federación del Papel, participarán en forma conjunta con dichas autoridades con el objeto de verificar el cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales.

TITULO II SECTORES, PUESTOS DE TRABAJO, CATEGORÍAS, SALARIOS

CAPITULO I PAPELES ABRASIVOS

1.- INTRODUCCIÓN

Las rama Papeles Abrasivos comprende a los trabajadores que se desempeñan en los establecimientos que manufacturan Abrasivos Revestidos.

En los casos de personal y/o sectores cuyas funciones y/o puestos no estén incluidos en la clasificación de este convenio colectivo de trabajo, se procederá a efectuar la misma y la consecuente determinación de la categoría, de común acuerdo entre la Dirección del establecimiento y la Comisión Directiva del Sindicato, la que podrá actuar por sí o por la Comisión de Relaciones Internas. En caso de desacuerdo se dará intervención a la Comisión Paritaria, prevista en el Artículo 117°, Capítulo 14, Título I. En su caso, el aumento de salarios que corresponde, se abonará con la retroactividad que resulte.

Cuando en un establecimiento se produzca la incorporación de nueva tecnología y/o equipos complementarios, y esto determine el desplazamiento del personal de un sector, este se reubicará en otros sectores de la planta, lo que no implicará disminución de categoría ni salario de los trabajadores afectados.

2.- DEL PERSONAL DE FABRICA

2.1.- DESCRIPCIÓN DE PUESTOS POR SECTORES

2.1.1.- FABRICACIÓN

Operador Primera Máquina: Responsable de ajustar, operar y controlar el funcionamiento de la primera máquina así como del abastecimiento de los insumos a la misma, de acuerdo a las normas de trabajo vigentes y órdenes de la supervisión.

Proveedor de Bastones: Responsable del abastecimiento de bastones al túnel de secado y de la ejecución de otras tareas en el sector, según instrucciones de la supervisión.

Abastecedor de Adhesivo: Responsable por el acarreo y provisión de adhesivo a la primera máquina y de la ejecución de otras tareas en el sector, según instrucciones de la supervisión.

Proveedor de Granos: Responsable por el abastecimiento de granos y/o de la limpieza de la máquina y la ejecución de otras tareas en el sector, según instrucciones de la supervisión.

Operador Segunda Máquina: Responsable de ajustar, operar y controlar la operación de la segunda máquina así como del abastecimiento de los adhesivos, de acuerdo a normas de trabajo vigentes y órdenes de la supervisión.

Control Secaderos: Responsable de ajustar y controlar el funcionamiento de los secaderos, según normas de trabajo vigentes y órdenes de la supervisión.

Operador Bobinadora: Responsable del bobinado del material fabricado, según normas de trabajo vigentes y órdenes de la supervisión.

Ayudante Bobinadora: Auxilia al bobinador en sus tareas.

Preparador de Adhesivo: Responsable por la administración, preparación y acarreo de adhesivos utilizados en la fabricación, según normas de trabajo vigentes y órdenes de la supervisión. Realiza controles de producción.

Ayudante Preparación de Adhesivos: Auxilia al preparador de adhesivos en todas sus tareas.

Preparación y Limpieza de Máquina: Responsables de la limpieza y acondicionamiento de la máquina de fabricación y de la ejecución de otras tareas en el sector, según instrucciones de la supervisión.

2.1.2.- MAQUINA DE RECUBRIR APRESTO

Operador Máquinas Tintorería y Aprestado: Responsable de ajustar, operar y controlar el funcionamiento de máquinas, del abastecimiento de insumos a las mismas, así como de la preparación de los distintos baños tintóreos y formulaciones de adhesivos, según normas de trabajo vigentes y órdenes de la supervisión.

Ayudante Tintorería y Aprestado: Auxilia al operador en todas sus tareas.

Operador Máquina de Recubrir: Responsable de abastecer, ajustar, operar y controlar el funcionamiento de la máquina de recubrir, de acuerdo a normas de trabajo vigentes y órdenes de la supervisión.

2.1.3.- ROLLOS

Cortador de Rollos: Responsable por el alistamiento de la máquina, selección de materiales, corte a medida, compaginación e inspección final de rollos y/o rollitos, según normas de trabajo vigentes y órdenes de la supervisión.

Ayudante Cortador de Bobinas: Auxilia al maquinista en sus tareas según tipo de máquina y operación.

Empaquetado de Rollos y Rollitos: Responsable de identificar y empaquetar los rollos y/o rollitos, según normas de trabajo vigentes y órdenes de la supervisión.

Operador Flexionadora y Humectadora: Responsable por el flexionado y/o humedecido de materiales, de acuerdo a normas de trabajo vigentes y órdenes de la supervisión.

Ayudante Flexionadora y Humectadora: Auxilia al maquinista de ser necesario según la función.

Cortador de bobinas: Responsable por el alistamiento de la máquina, selección de materiales, corte a medida, compaginación e inspección final de bobinas, rollos y/o rollitos según normas de trabajo vigentes y órdenes de la supervisión.

Movimiento de materiales: Responsable del traslado y acomodado de materiales, según instrucciones de la supervisión.

2.1.4.- DISCOS

Operador Prensa: Responsable de ajustar, controlar, operar y abastecer la prensa de corte, así como del afilado y/o armado de cortantes, según normas de trabajo vigentes y órdenes de la supervisión.

Operador Prensa 220: Responsable por la operación de la máquina, armado de cortantes, ajuste y puesta a punto del funcionamiento de la misma. Carga de materiales, verificar y controlar el buen funcionamiento según normas de trabajo vigentes e instrucciones de la supervisión.

Ayudante: Responsable de la selección, conteo y/o conformado de discos, así como del manipuleo de materiales en la sección, según instrucciones de la supervisión.

Empaquetador: Responsable del empaquetado e identificación de los discos, según normas de trabajo vigentes y órdenes de la supervisión.

Operador de Máquinas Setin: Responsable de operar la máquina que corta los discos en varias medidas

2.1.5.- HOJAS

Operador Máquina: Responsable de ajustar, operar y controlar el funcionamiento de la cortadora de hojas, así como del abastecimiento de materiales a la misma, de acuerdo a normas de trabajos vigentes y órdenes de la supervisión.

Ayudante Cortadora Hojas: Responsable por la manipulación, selección y preempaque de hojas y trozos de lija y movimiento de materiales, según instrucciones de la supervisión.

Empaquetador: Responsable por el armado de paquetes, blister y/o cajas, según normas de trabajo vigentes y órdenes de la supervisión.

Operador de Guillotina: Responsable de ajustar, operar y controlar la guillotina para corte o refilado de trozos de lija, según instrucciones de la supervisión.

Movimiento de Materiales: Responsable del traslado y acomodado de materiales, según instrucciones de la supervisión.

2.1.6.- BANDAS

Cortador de Bandas: Responsable por la selección, identificación, raspado y corte a medida de las bandas según las normas de trabajo vigentes y órdenes de la supervisión.

Ayudante Cortador: Auxilia al cortador en el corte de bandas largas (más de 5 mts.), según necesidades de producción.

Operador Pelado / Raspado: Responsable por las tareas de Pelado / raspado según normas de trabajo vigentes y órdenes de la supervisión.

Pintor: Responsable por preparación y aplicación de adhesivos para el pegado de bandas según normas de trabajo vigentes y órdenes de la supervisión.

Pegador: Responsable de ejecutar la unión de bandas (ensamblado y prensado) según normas de trabajo vigentes y órdenes de la supervisión.

Refilador de Bandas: Responsable por el refilado o corte longitudinal de bandas angostas; descarta las bandas defectuosas, según normas de trabajo vigentes y órdenes de la supervisión.

Empaquetador: Responsable de controlar y empaquetar bandas, de acuerdo a normas de trabajo vigentes y órdenes de la supervisión.

Ayudante Pegador: Auxilia al pegador en el ensamblado y prensado de bandas anchas seccionales.

Operador de Cortadora de Bandas y Hojas: Responsable por el alistamiento de la maquina, la selección de materiales, identificación, y corte a medida de las bandas u hojas según las normas de trabajo vigentes y órdenes de la supervisión.

2.1.7.- MISCELÁNEAS

Operador de Tapas Esmeril: Responsable del acondicionamiento y moldeado de tapas esmeril, según normas de trabajo vigentes y órdenes de la supervisión.

Ayudante Tapas Esmeril: Realiza las tareas auxiliares del moldeado de tapas esmeril.

Operador de Tubos: Responsable por el armado, cortado, selección y empaquetado de tubos, según normas de trabajo vigentes y órdenes de la supervisión.

Cortador de Trozos: Responsable del corte de tiras o trozos de materiales varios, según instrucciones de la supervisión.

Empaquetador: Responsable de la selección, conteo, empaquetado e identificación de materiales varios, según normas de trabajo vigentes y órdenes de la supervisión.

Operador Maquina Tratamiento Tape: Responsable de ajustar, operar y controlar el funcionamiento de la tratadora de tape, así como del abastecimiento de materiales a la misma, de acuerdo a normas de trabajos vigentes y órdenes de la supervisión.

Operador de Máquina Enfardadora: Responsable del recibir armado de fardos con material en desuso, según normas de trabajo vigentes y órdenes de la supervisión

Operador de Máquina Termocontraíble: Es el encargado de recibir el material de: hojas, rollos y trozos de materiales, para su posterior encapsulado.

2.1.8.- MANTENIMIENTO

Ayudante Electricista: Encargado de realizar tareas unitarias de mantenimiento eléctrico (cambio fusibles, cambio artefactos iluminación, limpieza contactores, seccionadores e interruptores, etc.) según indicación detallada del oficial a cargo de la supervisión.

1/2 Oficial Electricista: Responsable de ejecutar tareas de mantenimiento eléctrico (motores, tableros, instalaciones y equipos) y tareas de armado e instalación (tableros, equipos, cableados, etc.) según instrucciones detalladas del oficial a cargo o de la supervisión.

Oficial Electricista: Responsable de ejecutar tareas de mantenimiento eléctrico (motores, tableros, instalaciones y equipos) y tareas de armado e instalación (tableros, equipos, cableados, etc) según instrucciones generales de la supervisión. Debe ser capaz de leer e interpretar planos eléctricos.

Oficial Electricista Múltiple: Responsable de ejecutar tareas de mantenimiento eléctrico, (motores, tableros, instalaciones y equipos); tareas de armado e instalación (tableros, equipos, cableados, etc.); de las tareas mecánicas complementarias a las mismas, así como utilizar conocimientos de electrónica, neumáticos y/o instrumentación, según instrucciones generales de la supervisión Debe ser capaz de leer e interpretar planos eléctricos, electrónicos y/o neumáticos.

Ayudante Mecánico: Encargado de realizar tareas unitarias de mantenimiento (engrase, limpieza, cortes, agujereados, amolados, soldaduras sencillas, armados, etc) por indicación detallada del oficial a cargo o de la supervisión.

1/2 Oficial Mecánico: Responsable de ejecutar tareas de reparación, ajuste, soldadura, elaboración, montaje y/o mecanizados sencillos de piezas y conjuntos de equipos mecánicos y/o hidráulicos, según indicaciones detalladas del oficial a cargo o de la supervisión.

Oficial Mecánico: Responsable de ejecutar tareas de reparación, ajuste, soldadura, elaboración, maquinado y/o montaje de piezas, equipos e instalaciones mecánicas, neumáticas y/o hidráulicas o de operar hasta dos máquinas herramientas para conformado (torno, fresadora, limadora y/o cepillo), según indicaciones generales de la supervisión. Debe ser capaz de leer e interpretar planos.

Oficial Mecánico Múltiple: Responsable de ejecutar tareas de reparación, ajuste, soldadura, elaboración, maquinado y/o montaje de piezas, equipos y instalaciones mecánicas, neumáticas y/o hidráulicas y de operar al menos dos máquinas herramientas para conformado (torno, fresadora, limadora, cepillo), así como aquel que opere al menos tres máquinas herramientas para conformado (torno, fresadora, limadora, cepillo) según indicaciones generales de la supervisión. Debe ser capaz de leer e interpretar planos.

Servicios Auxiliares: Responsable de ejecutar las tareas de mantenimiento de los servicios generales de fábrica (albañilería, plomería, pintura, carpintería básica, etc) según instrucciones de la supervisión.

Operador Sala de Máquinas: Responsable de asegurar el suministro a Planta de los servicios generales (vapor, agua, aire comprimido, gas, electricidad de emergencia, etc), según necesidades de producción, así como del mantenimiento preventivo y correctivo de los equipos a su cargo, y de la atención y control de los hornos de curado, según normas de trabajo vigentes y órdenes de la supervisión.

2.1.9.- SUMINISTROS

Operador Molino: Responsable por el calcinado, clasificación y mezcla de granos, según normas de trabajo vigentes y órdenes de la supervisión.

Movimiento Materia Prima: Responsable por la carga, descarga, acomodamiento y traslado de los materiales, así como el orden y limpieza de depósitos, según instrucciones de la supervisión.

Operador Vehículos: Responsable por la operación y el cuidado de autoelevadores, camiones y/o camionetas, así como de la carga, descarga, acomodamiento y traslado de materiales y limpieza de depósitos, según normas de trabajo vigentes y órdenes de la supervisión.

2.1.10.- EXPEDICIÓN

Movimiento - Producto Terminado: Responsable de la recepción de materiales de fábrica, su acomodamiento y control; preparación de pedidos, carga y descarga de camiones, así como de la limpieza del sector según instrucciones de la supervisión.

2.1.11.- PERSONAL

Limpieza Fábrica: Responsable por la limpieza y ordenamiento de los lugares comunes de fábrica (comedor, pasillos, escaleras, baños, vestuarios y oficinas), según instrucciones de la supervisión.

Vigilancia: Responsable de administrar el funcionamiento de las puertas y portones de fábrica, así como del control de entradas y salidas de personas y objetos por las mismas, según normas vigentes y órdenes de la supervisión.

2.1.12.- SECTOR DEPÓSITO DE BOBINAS

Movimiento de bobinas semielaboradas: Son los responsables de la operación y el cuidado de las máquinas de movimiento y estibado de bobinas de lijas. Retirar bobinas de fabricación, carga y descarga de hornos, estiba y distribución de material para las máquinas. Son responsables de registrar y administrar todos los movimientos de bobinas por computación.

Operador Laminadora: Responsable de ajustar, operar y controlar el funcionamiento de la laminadora así como del abastecimiento de los insumos a la misma, de acuerdo a las normas de trabajo vigentes y órdenes de la supervisión.

Ayudante de Operador Laminadora: Auxilia al operador en todas sus tareas.

NOTAS COMPLEMENTARIAS A LA DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

Los operarios deberán ejecutar en cantidad y calidad dentro de las normas de trabajo la tarea asignada, de la que serán responsables, como así del cuidado del equipo aunque no lo serán de daños y deterioros de instrumentos o máquinas, salvo dolo o culpa de su parte.

Las normas, procedimientos y especificaciones escritas o admitidas por la costumbre, que rigen el proceso productivo, la calidad y cantidad producida, son dinámicas, siempre que no provoque un menoscabo moral o material al trabajador ni sea irrazonable.

Los sistemas de control de gestión (partes de producción, partes de descartes, etc.) se realizarán con la colaboración de los operarios cuando les sea requerido por la supervisión.

En la prestación laboral los sistemas de movilidad vertical y horizontal que habitualmente se prestan en cada establecimiento fabril continuarán en vigencia.

Cada Empresa, haciendo uso de sus facultades de organización y planificación, asignará a cada operación la dotación de personal necesario atento al tipo de máquina y los volúmenes de producción así como las funciones y responsabilidades básicas de la tarea.

2.2.- DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS

Maquinista "A" (MA)

Operador de una máquina para la ejecución de un proceso complejo, requiriendo para ello una adecuada capacitación previa. Es responsable de ejecutar correctamente las tareas encomendadas así como el cuidado de la máquina a su cargo. Debe interpretar y actuar dentro de las normas de trabajo vigentes con criterio y responsabilidad propios.

Debe coordinar la actividad de los operarios que colaboran con su tarea.

Maquinista Múltiple (MM)

Operario que realiza al menos tres tareas diferentes correspondientes a la categoría de Maquinista "B" u opera indistintamente la cortadora de hojas, la cortadora de rollos, la prensa de discos o la flexionadora de bobinas.

Maquinista "B" (MB)

Operario que ejecuta tareas manuales de importancia u opera una máquina para la ejecución de un proceso de mediana complejidad, requiriendo para ello de la capacitación adecuada. Es responsable de ejecutar correctamente las tareas encomendadas así como el cuidado de la máquina a su cargo. Debe interpretar y actuar dentro de las normas de trabajo vigentes con criterio y responsabilidad propios.

Donde corresponda, debe coordinar la actividad de los operarios que colaboran con su tarea.

Maquinista "C" (MC)

Operario que ejecuta tareas manuales simples, o que realiza tareas operativas en máquinas sencillas, requiriendo para ello de la capacitación adecuada. Es responsable de ejecutar correctamente dentro de las normas de trabajo, las tareas encomendadas así como el cuidado de la máquina a su cargo.

Ayudante (AY)

Operario que ejecuta tareas productivas auxiliares o de ayuda, que implican aprendizaje previo, bajo instrucciones de maquinista a cargo o de la supervisión.

Peón (PE)

Operario que se emplea en los trabajos más simples que no demandan especialidad o práctica anterior como ser carga, descarga, acarreo, almacenamiento de materiales y mercaderías, limpieza, tareas de ayuda general, etc.

2.3. - NIVELES DE CATEGORÍA

2.3.1.- FABRICACIÓN

Operador Primera Máquina	MA
Proveedor de Bastones	MC
Abastecedor de Adhesivo	AY
Proveedor de Granos	MB
Operador Segunda Máquina	MA
Control Secaderos	AY
Operador Bobinadora	MA
Ayudante Bobinadora	AY
Ayudante Preparación de Adhesivos	AY
Preparador de Adhesivos	MA
Preparación y Limpieza de Máquinas	MB

2.3.2.- MAQUINA DE RECUBRIR APRESTO

Operador Máquinas Tintorería y Apresto	MA
Ayudante Tintorería y Apresto	AY
Operador Máquina de Recubrir	MA

2.3.3.- ROLLOS

Cortador de Rollos	MM
Cortador de bobinas	MA
Ayudante Cortado de Bobinas	AY
Empaquetado de Rollos y Rollitos	MC
Flexionado	MM
Ayudante Flexionado	AY
Humedecido	MM
Ayudante Humedecido	AY
Movimiento de materiales	MC

2.3.4.- DISCOS

Operador Prensa	MM
Operador Prensa 220	MA
Ayudante	MC
Empaquetador	MC

Operador de Máquina Setin	MM
2.3.5.- HOJAS	
Operador Máquina	MA
Ayudante Cortadora Hojas	MC
Empaquetador	MC
Operador de Guillotina	MB
Movimiento de Materiales	MC
2.3.6.- BANDAS	
Cortador de Bandas	MB
Ayudante de Cortador	AY
Operador Pelado/Raspado	MB
Pintor	MC
Pegador	MB
Refilador de Bandas	MB
Empaquetador	MB
Ayudante Pegador	AY
Operador de Cortadora de Bandas y Hojas	MB
2.3.7.- MISCELÁNEAS	
Operador de Tapas Esmeriles	MB
Ayudante Tapas Esmeriles	AY
Operador de Tubos	MB
Cortador de Trozos	AY
Empaquetador	MC
Operador Maquina Tratamiento Tape	MB
Operador de Máquina Enfardadora	MC
Operador de Máquina Termocontraíble	AY
2.1.8.- MANTENIMIENTO	
Oficial Electricista Múltiple	MA
Oficial Mecánico Múltiple	MA
Oficial Electricista	MM
Oficial Mecánico	MM
Operador Sala de Máquinas	MM
Servicios Auxiliares	MB
Medio Oficial Mecánico	MC
Medio Oficial Electricista	MC
Ayudante	MC
Ayudante Mecánico	MC
Ayudante Electricista	MC
2.3.9. – SUMINISTROS	
Operador Molino	MM
Movimiento Materia Prima	MM

Operador Vehículos MM

2.3.10-EXPEDICIÓN

Movimiento Producto Terminado AY

2.3.11-PERSONAL

Limpieza Fábrica PE

Vigilancia MB

Enfermería MA

2.3.12 SECTOR DEPOSITO DE BOBINAS

Movimiento de bobinas semielaboradas MA

Operador Laminadora MA

Ayudante de Operador Laminadora AY

2.4 - ESCALAS REMUNERATORIAS

Se establecen los siguientes valores básicos de sueldos para cada categoría, de acuerdo a la siguiente escala:

Denominación Categoría	Valor Hora hasta el 31/05/2015	Valor Hora a partir del 01/06/2015	Valor Hora a partir del 01/09/2015	Valor Hora a partir del 01/01/2016
MAQUINISTA A	\$ 43,13	\$ 50,46	\$ 53,91	\$ 56,93
MAQUINISTA MÚLTIPLE	\$ 38,75	\$ 45,34	\$ 48,44	\$ 51,15
MAQUINISTA B	\$ 37,05	\$ 43,35	\$ 46,31	\$ 48,91
MAQUINISTA C	\$ 36,35	\$ 42,53	\$ 45,44	\$ 47,98
AYUDANTE	\$ 33,67	\$ 39,39	\$ 42,09	\$ 44,44
PEÓN	\$ 33,67	\$ 39,39	\$ 42,09	\$ 44,44

3. - DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

3.1.- NIVELES DE CATEGORÍAS

Para el citado personal se considerarán las siguientes categorías:

CATEGORÍA A

CATEGORÍA B

CATEGORÍA C

CATEGORÍA D

3.2.- DESCRIPCIÓN DE PUESTOS Y SU CLASIFICACIÓN POR CATEGORÍA

3.2.1-CATEGORÍA A

DACTILÓGRAFO ESPECIAL BILINGÜE: Es el que copia a máquina correspondencia, informes, estados y cuadros generales y/o confidenciales bilingües en base a las normas requeridas a redacción y presentación de correspondencia e informes.

TAQUÍGRAFO ESPECIAL BILINGÜE: Es el empleado que mediante signos, registra lo expresado en una conversación, reunión o dictado, general o confidencial y bilingüe, teniendo luego a su cargo la transcripción en palabras.

3.2.2 - CATEGORÍA B

TAQUÍGRAFO: Es el empleado que, mediante signos registra lo expresado en una conversación, reunión o dictado general, teniendo luego a su cargo la transcripción en palabras.

ADMINISTRATIVO CALCULISTA: Es aquel que realiza tareas generales de administración y cálculos mediante máquinas electrónicas.

ADMINISTRATIVO PLANILLERO: Es aquel que realiza tareas generales de administración y confecciona planillas en base a datos que se le suministran.

3.2.3.-CATEGORÍA C

ARCHIVISTA: Es el empleado que realiza la clasificación y guarda de la documentación general de la empresa.

GESTOR DE TRAMITES: Es el empleado que realiza diligencias y trámites especiales para la empresa o para funcionarios de la misma.

DACTILÓGRAFO: Es el que copia a máquina correspondencia, informes, estados y cuadros generales en base a las normas referidas a redacción y presentación de correspondencia e informes.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO: Es aquel que realiza tareas generales de administración.

OPERADOR DE FOTOCOPIADORA: Opera la máquina fotocopidora y distribuye su trabajo en los distintos sectores de la empresa.

3.2.4-CATEGORÍA D

CADETE: Es el empleado que realiza trámites varios dentro y fuera de la empresa, encomendados por la Administración.

MENSAJERO: Es el empleado que realiza el despacho y la distribución de la correspondencia interna y/o externa de la empresa.

AUXILIAR DE ARCHIVO: Es el empleado que ayuda en tareas simples de la empresa siendo la más común colaborar con el archivo.

3.3 ESCALAS REMUNERATORIAS

Se establecen los siguientes valores básicos de sueldo para cada categoría, de acuerdo a la siguiente escala:

Denominación Categoría	Valor Mes hasta el 31/05/2015	Valor Mes a partir del 01/06/2015	Valor Mes a partir del 01/09/2015	Valor Mes a partir del 01/01/2016
A	\$ 8.420,55	\$ 9.852,04	\$ 10.525,69	\$ 11.115,13

B	\$ 7.543,11	\$ 8.825,44	\$ 9.428,89	\$ 9.956,91
C	\$ 7.138,86	\$ 8.352,47	\$ 8.923,58	\$ 9.423,30
D	\$ 6.733,59	\$ 7.878,30	\$ 8.416,99	\$ 8.888,34

Las empresas incrementarán en un **treinta y dos por ciento (32%)** los salarios vigentes al **31 de mayo de 2015**, en tres etapas no acumulativas: a la primera etapa, a partir del **01 de junio de 2015**, corresponderá un **diecisiete por ciento (17%)**; a la segunda etapa, a partir del **01 de septiembre de 2015**, corresponderá un **ocho por ciento (8%)**; y a la tercera etapa, a partir del **01 de enero de 2016**, corresponderá un **siete por ciento (7%)**.

Este incremento se aplicará sobre los salarios que perciben los trabajadores en cada empresa, y de igual forma, sobre las escalas salariales obrantes en los apartados correspondientes del presente convenio colectivo de trabajo.

El retroactivo que corresponda se abonará conjuntamente con el primer pago de haberes inmediato posterior a la firma del presente acuerdo.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo de trabajo establecen que el acuerdo salarial resultante de la próxima revisión tendrá vigencia a partir del **01/06/2016**, reabriéndose las negociaciones con anticipación a dicha fecha.

Nº	Denominación Categoría	Valor Hora hasta el 31/05/2015	Valor Hora a partir del 01/06/2015	Valor Hora a partir del 01/09/2015	Valor Hora a partir del 01/01/2016
01	OFICIAL ELECT. MÚLTIPLE	\$ 43,13	\$ 50,46	\$ 53,91	\$ 56,93
02	MAQUINISTA "A"	\$ 43,13	\$ 50,46	\$ 53,91	\$ 56,93
03	OF. MECANICO MULTIPLE	\$ 43,13	\$ 50,46	\$ 53,91	\$ 56,93
04	OFICIAL MECANICO	\$ 38,75	\$ 45,34	\$ 48,44	\$ 51,15
05	MAQUINISTA MULTIPLE	\$ 38,75	\$ 45,34	\$ 48,44	\$ 51,15
06	OPER. SALA DE MAQUINAS	\$ 38,75	\$ 45,34	\$ 48,44	\$ 51,15
07	OFICIAL ELECTRICISTA	\$ 38,75	\$ 45,34	\$ 48,44	\$ 51,15
08	SERVICIOS AUX. DE PLANTA	\$ 37,05	\$ 43,35	\$ 46,31	\$ 48,91
09	MAQUINISTA "B"	\$ 37,05	\$ 43,35	\$ 46,31	\$ 48,91
10	1/2 OFICIAL ELECTRICISTA	\$ 36,35	\$ 42,53	\$ 45,44	\$ 47,98
11	MAQUINISTA "C"	\$ 36,35	\$ 42,53	\$ 45,44	\$ 47,98
12	1/2 OFICIAL MECÁNICO	\$ 36,35	\$ 42,53	\$ 45,44	\$ 47,98
13	AYUDANTE ELECTRICISTA	\$ 33,67	\$ 39,39	\$ 42,09	\$ 44,44
14	AYUDANTE	\$ 33,67	\$ 39,39	\$ 42,09	\$ 44,44
15	AYUDANTE MECÁNICO	\$ 33,67	\$ 39,39	\$ 42,09	\$ 44,44

16	PEON	\$ 33,67	\$ 39,39	\$ 42,09	\$ 44,44
----	------	----------	----------	----------	----------

Denominación Categoría	Valor Mes hasta el 31/05/2015	Valor Mes a partir del 01/06/2015	Valor Mes a partir del 01/09/2015	Valor Mes a partir del 01/01/2016
Categoría A	\$ 8.420,55	\$ 9.852,04	\$ 10.525,69	\$ 11.115,13
Categoría B	\$ 7.543,11	\$ 8.825,44	\$ 9.428,89	\$ 9.956,91
Categoría C	\$ 7.138,86	\$ 8.352,47	\$ 8.923,58	\$ 9.423,30
Categoría D	\$ 6.733,59	\$ 7.878,30	\$ 8.416,99	\$ 8.888,34