

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO
PARA LA RAMA BOLSAS DE PAPEL

FEDERACIÓN DE OBREROS Y EMPLEADOS DE LA
INDUSTRIA DEL PAPEL, CARTÓN Y QUÍMICOS

CÁMARA DE FABRICANTES DE BOLSAS INDUSTRIALES DE PAPEL

Introducción

Título I
Condiciones Generales

Título II
Condiciones de Trabajo en Pequeñas y Medianas Empresas

Título III
Sector, Puestos de Trabajo, Categorías, Salarios.

COMISIÓN NEGOCIADORA

F.O.E.I.P.C.Q.	Representación Empresaria
Blas Juan Alari – Representante Legal	Emiliano Sanjiao
José R. Luque – Titular	Adrián Saj
Carlos O. Lamarque – Titular	Dr. Ariel Cocorullo
Alberto Porto – Titular	Renata Bavoso
Rogelio E. Jiménez – Titular	
Cristian A. Crocci – Titular	
Francisco V. Romero – Suplente	
Sergio L. Donelli – Suplente	
Jorge O. Lires – Suplente	
Cristina Fortini – Suplente	
Sergio Urrutia – Suplente	

Introducción

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 01 días del mes de agosto del año 2013, los miembros integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo para la Rama Bolsas de Papel, señores Blas Juan Alari, José Ramón Luque, Carlos O. Lamarque, Alberto Porto, Rogelio Emilio Jiménez y Cristian Alberto Crocci, en representación de la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, con domicilio en avenida Osvaldo Cruz 2075 de la misma ciudad, y el Lic. Emiliano Sanjiao, el Ing. Adrián Saj, el Dr. Ariel Cocorullo y la Sra. Renata Bavoso por la Cámara de Fabricantes de Bolsas Industriales de Papel, con domicilio en avenida Belgrano 2852 de la misma ciudad, convienen la renovación del convenio colectivo de trabajo cuya homologación se sigue por expediente número 1.382.642/10 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, y suscriben el texto ordenado del Nuevo Convenio Colectivo de Trabajo para la Rama Bolsas Industriales de Papel, en el marco de las Leyes 14.250, 23.546, y 25.877 y sus decretos reglamentarios, que constará de las cláusulas que se firman por separado para ser presentadas en el Expediente N° 1.566.909/13 que se tramita ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, Departamento de Relaciones Laborales N° 3, bajo la Presidencia del Secretario de Conciliación, Dr. Carlos Valente, para su homologación.

Las partes de común acuerdo declaran que el presente texto convencional tiene vigencia efectiva desde el 1º de agosto de 2013, no obstante el plazo que irroga el trámite de homologación.

Título I
Condiciones Generales

Capítulo I

Actividad Comprendida. Ámbito de Aplicación y Vigencia. Personal Comprendido y Excluido

1. ACTIVIDAD COMPRENDIDA

Artículo 1º.- La Rama Fabricación de Bolsas Industriales de Papel comprende a todos los establecimientos cuya actividad sea la conversión de papel manufacturando bolsas en distintos tamaños, con destino a la actividad industrial, o cualquier otro uso.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Artículo 2º.- El presente convenio es de aplicación en todo el Territorio Nacional, por un período de vigencia de dos (2) años a partir del **1º de agosto de 2013**, renovándose automáticamente por períodos iguales.

Los valores de los salarios, adicionales y subsidios se discutirán cada doce (12) meses, siendo este un acuerdo con contenidos económicos pactados a la luz de predicciones razonables del comportamiento futuro de la economía del país en general y de la industria en particular, si existiese en el transcurso de la vigencia del presente, un sustantivo desvío de las pautas previstas, las partes comprometen establecer reuniones con el fin de tratar de mantener un equilibrio razonable entre los intereses de empresa y trabajadores.

Las cláusulas que no se denuncien por cualquiera de las partes con una anticipación de sesenta (60) días a la finalización de cada período, continuarán vigentes. 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.

Seis (6) meses antes de su finalización una Comisión formada por cuatro (4) miembros designados por cada parte, tendrá a su cargo el seguimiento de la aplicación de este convenio, a fin de evaluar las respectivas experiencias.

3. PERSONAL COMPRENDIDO

Artículo 3º.- Se encuentran comprendidos en el presente convenio los obreros, empleados y técnicos que se desempeñen en dependencia de los establecimientos correspondientes a la industria manufacturera de la rama de fabricación de bolsas de papel de la República Argentina.

Las partes declaran que todo personal con funciones propias de la operación de maquinaria cualquiera sea el sector, como máquina tubera, máquina fondera, impresoras de bolsas, cosedoras, auxiliares y complementarios de todo tipo como cortadoras de bandas, prensa de empackado, conductores de equipos de movimiento de materiales, etc. se encuentran incluidos en el presente convenio.

4. PERSONAL EXCLUIDO

Artículo 4º.- Se encuentra excluido del presente, todo personal que (i) tenga cargos gerenciales, como Directores y Sub Directores, Gerentes y Sub Gerentes, Jefes y Subjefes de Departamento, apoderados con poder suficiente para comprometer a los empleadores y secretarios y asistentes de éstos; (ii) maneje información confidencial, estratégica o que sus funciones sean indispensables para el funcionamiento del establecimiento, en tanto no ocupen puestos de trabajo descriptos en el artículo anterior; en tal sentido se encuentran excluido el personal de seguridad, aquellos que desempeñen investigaciones científicas o especiales (iii) Que tenga personal a su cargo, pueda distribuir, encomendar y/o supervisar la realización

de tareas o las tareas realizadas y/o recomendar la aplicación de sanciones, como los encargados, supervisores y jefes; (iv) realicen pasantías, prácticas rentadas o sean becarios.

Capítulo II Del Contrato de Trabajo

Artículo 5º.- A todo trabajador que realice tareas habituales del establecimiento comprendida en este convenio se le aplicarán sus disposiciones, cualquiera sea la modalidad contractual.

Artículo 6º.- El personal que ingrese tendrá un período de prueba que no podrá ser superior a tres (3) meses.

En cada establecimiento no podrá haber más del diez por ciento (10%) del plantel permanente en período de prueba; si superan este porcentaje automáticamente los más antiguos quedarán efectivizados.

Artículo 7º.- 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.

Artículo 8º.- La empresa compromete sus esfuerzos para combatir en el ámbito de la misma, toda forma de acoso a los trabajadores, accionando en tal sentido cuando situaciones de dicha índole sean detectadas.

Capítulo III Del Escalafón

Artículo 9º.- Toda persona que ingrese al servicio efectivo de los establecimientos comprendidos en este convenio lo hará en la categoría más baja, exceptuándose a los que deban ocupar puestos para los cuales sea indispensable poseer título, licencia o carné habilitante, o se requiera para cubrirlos determinados conocimientos técnicos y/o prácticos, siempre que entre el personal empleado u obrero efectivo no hubiera alguien que posea tales condiciones o conocimientos suficientes.

Artículo 10º.- Con salvedad de las excepciones mencionadas en el artículo anterior, las vacantes o ascensos en las categorías superiores se llenarán con el personal más antiguo de la categoría inmediata inferior, siempre que reúna la capacidad teórica y/o práctica necesaria para el puesto.

A igual 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 el sector.

Si no hubiera personal que reúna dicha capacidad teórica o práctica, se ocupará con personal ajeno a la empresa.

Artículo 11º.- La ausencia transitoria de un trabajador, no genera puesto vacante ni consecuentemente ascenso de otro en el sentido con que en este convenio se utilizan las expresiones “vacantes” o “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 remuneratoria que corresponda con la categoría del puesto reemplazado, la que podrá ser liquidada por separado de su retribución habitual.

Si el empleador optara por liquidar dicha diferencia en conjunto, en razón de la practicidad para las liquidaciones de sueldos y jornales, ello no implicará incorporar tal diferencia al mismo en forma definitiva.

Artículo 12º.- 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, éste quedará confirmado en el puesto.

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

La liquidación de las diferencias salariales correspondientes al período 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.

Artículo 13º.- En caso de que un equipo o sector completo de trabajo sea relevado de servicio, el personal será reubicado en otros sectores y cumplirá las tareas que se le asignen aunque esta sea de nivel inferior, garantizando su nivel profesional.

Para el caso en que el sistema horario del sector asignado fuera diferente al del sector desactivado, el operario afectado recibirá las remuneraciones correspondientes, siempre que su salario no se vea disminuido.

El criterio de máximo aprovechamiento de habilidades y capacidades del personal desplazado es también aplicable en este caso para la reinserción en los nuevos esquemas productivos, que la empresa incorpore en sus planes fabriles.

Capítulo IV De la Ropa y Útiles de Trabajo

Artículo 14º.- Los empleadores proveerán al personal para ser usado en el lugar de trabajo, dos jardineras o dos pantalones con camisas, o dos mamelucos, o dos guardapolvos, y un buzo de abrigo o campera para época invernal.

El personal gozará de este beneficio desde su ingreso.

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

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

Artículo 15º.- 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 siguiente.

Artículo 16º.- Las empresas entregarán a cargo de los choferes, acompañantes y a todo trabajador que realice tareas a la intemperie en forma permanente 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.

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 17º.- El empleador deberá proveer de equipos y elementos de seguridad personal acordes a las tareas y funciones que desempeñe el trabajador.

Su uso será obligatorio y su incumplimiento constituye un acto de indisciplina.

Artículo 18º.- Los empleadores entregarán a cargo de 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 aplicará el Artículo 15º.

Artículo 19º.- 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.

Artículo 20º.- 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 éstos serán de uso obligatorio.

Artículo 21º.- 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 éste. Para ello, el afectado informará el hecho en forma inmediata a su superior, explicando como ocurrió y mostrando el daño causado a los anteojos.

En el supuesto de accidente de trabajo se aplicará lo dispuesto por la Ley de Riesgos de Trabajo 24.557, en lo que refiere a este artículo.

Capítulo V

Jornada de Trabajo, Licencias y Día del Gremio

1. JORNADA DE TRABAJO Y FRANCOS

Artículo 22º.- La jornada de trabajo tendrá una duración máxima de ocho (8) horas diarias, o cuarenta y ocho (48) semanales de lunes a sábado, ó de nueve (9) horas diarias, cuarenta y cinco (45) horas semanales de lunes a viernes.

Cuando se trabaje horas extraordinarias el día sábado, esta jornada se deberá abonar con el recargo del cincuenta por ciento (50%) hasta las 13,00 horas y las restantes, al ciento por ciento (100%).

Se mantendrán las modalidades de trabajo que en este sentido tenga cada empresa.

2. VACACIONES

Artículo 23º.- Las vacaciones anuales serán concedidas en el período legal, notificadas con cuarenta y cinco (45) días de anticipación y abonadas por anticipado.

Artículo 24º.- En los supuestos legalmente previstos, las empresas podrán optar por la concesión de vacaciones o de parte de ellas, en períodos total o parcialmente distintos a los fijados, teniendo en cuenta que se cumplan los períodos mínimos de vacaciones correspondientes a cada persona de acuerdo con su antigüedad en 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.

En todo caso ajustado a las indicaciones de la Ley Contrato de Trabajo.

El trabajador tendrá derecho a gozar del período de vacaciones en temporada estival, por lo menos una vez cada tres años.

Artículo 25º.- Cuando un matrimonio trabaja en una misma empresa y manifiesta su voluntad de tomar vacaciones en forma conjunta, estas le serán concedidas salvo circunstancias excepcionales.

Artículo 26º.- 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.

3. PAUSA ALIMENTARIA

Artículo 27º: El personal tendrá una pausa de treinta (30) minutos para alimentarse, dentro de la jornada legal de trabajo establecida en este convenio.

El tiempo estipulado se mide en el momento de que se deje de prestar la tarea hasta que se reinicie la misma.

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.

Se mantendrán las modalidades más favorables que en este sentido tengan los trabajadores en cada empresa.

En todo establecimiento deberá destinarse uno o varios lugares para comer durante la pausa alimentaria establecida en este artículo. Dichos lugares se ubicarán lo más aislado posible y deberán estar en condiciones higiénicas adecuadas a su función.

Los empleadores que deban realizar obras civiles para cumplir con esta cláusula, contarán al efecto con un plazo de doce (12) meses a partir de la homologación del presente convenio.

Artículo 28º.- Los trabajadores que por realizar horas complementarias o extensión de su jornada legal, deban permanecer en el establecimiento, más de dos (2) horas, tendrán un descanso de treinta (30) minutos en el horario que acuerden las partes.

4. FERIADOS

Artículo 29º.- Durante los días feriados estipulados legalmente, no habrá actividad laboral en los establecimientos y serán abonados los salarios del mismo en la liquidación del período que corresponda por separado de los demás rubros.

Artículo 30º.- Los trabajadores comprendidos en el presente convenio colectivo de trabajo que se desempeñen en 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.

5. LICENCIAS ESPECIALES

Artículo 31º.- Los trabajadores gozarán de licencias pagas en los siguientes casos y al igual que si estuvieran trabajando:

- a) Por fallecimiento del cónyuge, concubina, hijos, padres y hermano: tres (3) días corridos.
- b) Por matrimonio: diez (10) días corridos.

c) Por nacimiento de hijos: dos (2) días corridos.

d) Por fallecimiento de abuelo 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 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 en que debió efectuar tal donación.

En dicho caso está obligado a dar aviso previo de su ausencia salvo situaciones de suma urgencia y a presentar en la empresa el certificado correspondiente con su firma al dorso.

g) El personal que deba mudarse por finalización de contrato de locación en los términos legales, gozará de un (1) día de licencia al efecto.

Este derecho también corresponderá a quienes vivan en pensiones, hoteles o similares y deba mudarse a una casa arrendada o de su propiedad.

h) La empresa abonará los salarios correspondientes al tiempo que el trabajador deba ausentarse del trabajo o faltar al mismo para concurrir a citaciones a tribunales judiciales y/o de la autoridad administrativa laboral, con más las disposiciones de la Ley 23.691.

i) Los trabajadores que ineludiblemente deban realizar el examen médico prenupcial en su horario de trabajo, cambiarán 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 con goce de haberes.

j) Los trabajadores que deban viajar más de trescientos kilómetros (300 km) con motivo del fallecimiento de su padre, madre, cónyuge, hijo o hermano, tendrán al efecto y con cargo de acreditar el viaje, una licencia ampliatoria de un (1) día.

k) En los casos mencionados en los incisos a) y c) deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran con día domingo, feriado o no laborable.

l) 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.

Artículo 32º.- El uso de licencias pagas será considerado como día de trabajo efectivo a los efectos de las vacaciones, aguinaldo, antigüedad, etc.

6. DIA DEL PAPELERO

Artículo 33º.- Será considerado día feriado pago - no laboral el día 3 de Abril de cada año, en que se celebra el "Día del Trabajador Papelero", asimilándose a los días feriados obligatorios a los efectos de su liquidación.

7. CONTROL DE ASISTENCIA

Artículo 34º.- A los efectos del control de asistencia, se aplicarán las siguientes normas:

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.

Capítulo VI
Enfermedades y Accidentes

1. ENFERMEDADES Y ACCIDENTES INculpABLES

Artículo 35º.- El personal comprendido en el presente convenio, en lo que se refiere a enfermedades y accidentes inculpables, y a los efectos de la liquidación de su remuneración durante los períodos pagos contemplados en la legislación vigente, cobrará el salario de su categoría como si estuviera trabajando, con más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, convención colectiva de trabajo o decisión del empleador; si el salario estuviere integrado por remuneraciones variables, se liquidará en cuanto a esta parte según el promedio de lo percibido en el último semestre de prestación de servicios, no pudiendo, en ningún caso, la remuneración del trabajador enfermo o accidentado ser inferior a la que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento; las prestaciones en especie que el trabajador dejare de percibir como consecuencia del accidente o enfermedad serán valorizadas adecuadamente.

A los efectos de este artículo, los premios por días domingo establecido en este convenio se considerarán como un salario.

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

2. ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

Artículo 36º.- Las empresas están obligadas a afiliarse a una Aseguradora de Riesgos del Trabajo (A.R.T.) o, en su defecto, acogerse al régimen de autoseguro según la Ley de Riesgos del Trabajo (L.R.T.).

Cualquiera sea la opción del empleador, éste debe garantizar al trabajador, por medio de una A.R.T. o en su condición de autoasegurada, la siguiente cobertura:

a) Las empresas y sus establecimientos comprendidos en el presente convenio colectivo de trabajo deberán reducir la siniestralidad laboral mediante la prevención de los riesgos derivados del trabajo.

b) La A.R.T. deberá reparar daños derivados del accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incluyendo la rehabilitación del trabajador damnificado, promoviendo además su recalcificación, asistencia médica, farmacéutica, prótesis y ortopedia, servicios funerarios.

Además, abonará al trabajador afectado el gasto que derive del traslado para su asistencia.

c) En los casos de accidente de trabajo, la empresa, por medio de su aseguradora, deberá resolver el traslado del trabajador de inmediato, por los medios adecuados a la gravedad del infortunio.

d) Los accidentes o enfermedades derivados del trabajo serán objeto de denuncia por la empresa a la A.R.T. dentro de las setenta y dos (72) horas de conocerse el caso.

e) La empresa y sus establecimientos deberán realizar los exámenes médicos preocupacionales correspondientes dentro del mes de ingreso del trabajador. Su resultado será entregado al trabajador, firmado por el profesional interviniente.

f) La remuneración que debe percibir el trabajador enfermo o accidentado, será la que resulte del cálculo de todos los rubros económicos sujetos a aportes y contribuciones, según lo dispuesto en la legislación vigente.

g) En los casos de extinción del contrato de trabajo por causa de incapacidad originada en accidente de trabajo y/o enfermedad profesional, el trabajador cesante percibirá la indemnización establecida en el Artículo 212 de la L.C.T., aparte de las que correspondan por la Ley de Accidentes de Trabajo.

3. ACCIDENTE IN ITINERE

Artículo 37º.- 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, y ésta informará a la A.R.T.

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, debiendo presentar el pertinente certificado a requerimiento del empleador dentro de los tres (3) días hábiles de requerido.

Como condición para su cobertura el accidente in itinere deberá ser objeto de denuncia policial por el trabajador o su familiar más próximo, si aquel no pudiera hacerlo.

4. CONTROLES

Artículo 38º.- 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 39º.- A los fines del control de enfermedades se aplicarán las siguientes normas:

a) El trabajador que se encuentre imposibilitado por enfermedad a concurrir a sus tareas debe comunicarlo al empleador por sí o por medio de algún tercero dentro de las dos horas de iniciado su horario normal de trabajo; dicho periodo será incrementado a cuatro horas en casos de fuerza mayor debidamente acreditada. El personal de trabajo nocturno podrá hacerlo hasta las 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) Concurrirá 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 cualquier medio dentro de las veinticuatro (24) horas consignando el lugar en que se encuentra impedido a efectos de realizarle los correspondientes controles. La confirmación, podrá hacerla un familiar o compañero del enfermo. Sin perjuicio de ello, deberá hacer entrega de los pertinentes certificados médicos que justifican su impedimento de concurrir a trabajar. La empresa se dará por notificada bajo tales recaudos, contándose a partir de la ausencia la iniciación, en su caso, del período de enfermedad.

c) Durante el período de enfermedad, los trabajadores en condiciones de hacerlo, deben concurrir al consultorio médico de la fábrica o al que la empresa designe cuando el profesional 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, 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 son facultad del servicio médico de la empresa. En los casos en que se genere una disputa, entre un alta o baja otorgada por la Obra Social del Personal del Papel, Cartón y Químicos o sus servicios contratados, y la otorgada por los servicios médicos de la empresa, el trabajador podrá solicitar una Junta Médica, integrada por un médico de una entidad de salud pública u oficial, otro de la empresa y un tercero de la entidad sindical.

h) En aquellos casos en que los empleadores y/o el trabajador afectado hubieren llevado un diferendo existente con respecto al alta o baja en las tareas habituales del trabajador, a resolución de una Junta Médica Oficial, y el dictamen fuese contrario a la resolución del servicio médico de la empresa, el empleador abonará las remuneraciones de los días que pudieran haberse afectado 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 bajo declaración jurada.

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, haciendo perder al trabajador el derecho a percibir remuneraciones hasta que comunique su nuevo domicilio y sin perjuicio de las sanciones que pudieran corresponder.

En los casos de personal que resida transitoriamente fuera de su domicilio declarado, éste deberá notificar el domicilio en el que se encuentra bajo apercibimiento de considerar el aviso como no efectuado.

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.

Cuando un trabajador, vencido el período de licencia legal paga a cargo de la empresa, requiera a la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos 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, los correspondientes registros.

k) Las empresas deberán cumplir con lo nominado en la Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo en cuanto al registro de las enfermedades, fechas de altas y bajas, notificando en todos estos casos al trabajador de manera fehaciente los resultados de los diagnósticos realizados y de los exámenes indicados en el punto 1.- del inciso anterior, observando y haciendo observar la realización de los mismos con la regularidad que dicha ley establece.

Capítulo VII

Trabajo de Mujeres, Menores y Aprendices

Artículo 40º.- Las mujeres y menores no trabajarán en lugares riesgosos o insalubres, ni realizarán trabajos penosos.

Las mujeres que trabajen en el sistema de turnos rotativos lo harán conforme a ley, y las que se desempeñen como enfermeras, podrán hacerlo en horario nocturno.

Artículo 41º.- El salario de la mujer y del menor serán los que corresponden a la categoría profesional en que se desempeñen.

Artículo 42º.- 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.

Las horas contempladas dentro de aquella extensión (6 a 8 horas), tendrán el carácter de horas extraordinarias.

En ningún caso los menores podrán trabajar en jornada nocturna.

1. SALA MATERNAL

Artículo 43º.- En todo establecimiento en donde se ocupen mujeres, se debe habilitar una sala maternal adecuada para los niños menores de cuatro (4) años, donde quedarán en custodia durante el tiempo de ocupación de las madres.

En caso que el establecimiento no cuente con una sala maternal, el empleador abonará, a su exclusivo criterio, los gastos que demande una guardería privada o, a la trabajadora, la suma mensual de **pesos doscientos setenta y uno (\$ 271.-) a partir del 1º de agosto de 2013; pesos doscientos noventa y nueve (\$ 299.-) partir del 1º de abril de 2014.**

Artículo 44º.- 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.

Capítulo VIII Seguridad e Higiene

1. COMPROMISO DE SEGURIDAD

Artículo 45º.- Ambas partes convienen en propender a que el ejercicio del trabajo no signifique riesgo de vida al trabajador.

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 prevén las normas en caso de incumplimiento.

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

Artículo 46º.- 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 L.C.T., 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 reestablecimiento inmediato de la producción normal de todo el establecimiento una vez terminada estas últimas.

El personal afectado a la prestación de servicios de generación de energía y provisión de agua, deberá asegurar en caso de emergencia la prestación regular de aquellos que la empresa dé a la comunidad, o a unidades habitacionales, o al propio establecimiento.

2. SERVICIO MEDICO DEL ESTABLECIMIENTO

Artículo 47º.- Los establecimientos deberán contar con un servicio médico de emergencia propio y/o externo contratado, en las circunstancias obligatorias, según la legislación sobre la materia.

También deberán preverse medidas para disponer medio de transporte adecuados en casos de urgencia médica.

Artículo 48º.- El empleador deberá colocar y mantener en lugares visibles, avisos o carteles que adviertan la peligrosidad de las máquinas o instalaciones del establecimiento.

Artículo 49º.- 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, aparte de las medidas de protección que sean necesarias o, en su caso, los cambios de lugar de trabajo, todo ello de acuerdo con la legislación vigente.

3. INSTALACIONES DE SERVICIOS

Artículo 50º.- 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.

Los empleadores proveerán a los trabajadores de papel higiénico y jabón para su uso en el establecimiento, en forma habitual.

Artículo 51º.- Los establecimientos dispondrán de locales destinados a vestuarios. Estos deberán ubicarse en lo posible junto a los servicios sanitarios, en forma tal que constituyan con éstos un conjunto integrado funcionalmente, debiendo estar equipados con armarios individuales para cada uno de los trabajadores.

Artículo 52º.- En aquellos lugares donde se realicen procesos o se manipulen sustancias tóxicas, irritantes o agresivas en cualquiera de sus formas, deberá proveerse a cada trabajador un armario individual, el que tendrá 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.

4. FISCALIZACIÓN DE LAS CONDICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Artículo 53º.- La Comisión de Relaciones Internas constituida en cada establecimiento tendrá entre sus funciones: la investigación de las causas de los accidentes y enfermedades del trabajo, proponer medidas de prevención, y vigilar que las mismas se cumplan.

Para aquellos establecimientos donde no hubiese Comisión de Relaciones Internas, los trabajadores comprendidos en el presente convenio designarán a dos (2) representantes, cuyo propósito estará vinculado estrictamente a los temas de higiene y seguridad.

La designación de los representantes está patrocinada por el sindicato local, o la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, en ausencia de aquél.

La Comisión de Relaciones Internas o, en su caso, los representantes designados en la forma establecida en el párrafo precedente, deben reunirse con la representación de la empresa a fin de establecer:

- a) La frecuencia mensual de reuniones que se realizarán entre ambas partes;
- b) La frecuencia con la que se recorrerán los lugares de trabajo, se verificarán el estado de las máquinas, y se controlarán las condiciones laborales y ambientales.
- c) Las tareas enumeradas precedentemente se realizarán dentro de la jornada legal de trabajo.

En cada reunión deberán volcarse en actas los problemas que pudiesen haberse planteado, ya sea como consecuencia de los recorridos o por infortunios, como así también las resoluciones adoptadas para brindar solución a los mismos.

Capítulo IX

Adicionales, Viáticos, Premios y Subsidios

Artículo 54º.- Los adicionales, viáticos y subsidios de los capítulos siguientes, se pagaran a los trabajadores con los requisitos y en las formas que se establecen en cada uno de ellos.

1. ADICIONAL MANTENIMIENTO TURNO ROTATIVO

Artículo 55º.- Los trabajadores que se desempeñen en el área de mantenimiento, en turnos fijos, cuando trabajen en turno rotativo y por equipos, ganarán un complemento sobre el salario que percibe, de un cinco

por ciento (5%). Dicho beneficio cesará de abonarse si por cualquier causa tales personales dejaran de trabajar bajo esta modalidad.

2. ADICIONAL SÁBADO Y DOMINGO

Artículo 56º.- La empresa abonará al personal las horas ordinarias trabajadas entre las 13 y las 24 horas del día sábado con el cincuenta por ciento (50%) de recargo y las trabajadas entre las 0 y las 24 horas del día domingo con el ciento por ciento (100%).

3. PREMIO MAYOR PRODUCCIÓN DÍA DOMINGO

Artículo 57º.- Régimen de trabajo en los días domingo.

a) En los establecimientos de la industria que hayan implementado o que implanten el trabajo en los días domingo, los empleadores abonarán un premio a la mayor producción equivalente al ciento por ciento (100%) de los salarios básicos de empresa, debiéndose respetar los sistemas de liquidación preexistentes más 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 hubiere 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 con un mínimo de cuarenta y ocho (48) horas de antelación. 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 a este convenio.

h) 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.

i) Ambas partes manifiestan su acuerdo en la interpretación de que cuando los feriados pagos coincidan con domingo, se sumarán al salario básico diario: a) el beneficio del Artículo 56º.- cuando corresponda, más el premio que se establece en este artículo, ambos referidos al trabajo en días domingo y, b) otra cantidad igual al salario básico diario, por aplicación de la norma legal sobre feriados nacionales.

i) La decisión de trabajar en los días domingo no implica ni individual ni colectivamente garantía horaria alguna.

j) Todas las cláusulas del presente artículo quedarán sin efecto en caso de suprimirse el trabajo en la forma que establece el mismo.

4. ADICIONAL POR TRABAJO NOCTURNO

Artículo 58º.- La empresa abonará al personal una asignación por jornada nocturna, consistente en el cincuenta por ciento (50%) del salario básico percibido por el trabajador por cada jornada legal nocturna trabajada y su importe será liquidado por separado de las otras retribuciones. Esta asignación será excluida de cualquier otra clase de recargo o bonificación; a la vez que comprenderá cualquier

beneficio legal existente o a crearse en razón de dicho sistema de trabajo. Su importe cesará 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, continuarán percibiéndola.

A los efectos del presente artículo, queda suprimido el cálculo de ocho minutos de recargo.

5. FERIADOS

Artículo 59º.- El personal que desarrolle tareas los días feriados cobrará el premio del ciento por ciento (100%) establecido en el Artículo 57º, con las características y condiciones establecidas en dicho artículo.

6. ADICIONAL POR TITULO TÉCNICO

Artículo 60º.- Se abonará un adicional mensual de **pesos trescientos ochenta y seis (\$ 386.-) a partir del 1º de agosto de 2013; y pesos cuatrocientos veintiséis (\$ 426.-) a partir del 1º de abril de 2014;** a los trabajadores que tengan título técnico habilitante expedido por un establecimiento de enseñanza oficial, ya sea estatal o privado incorporado, o de los centros de capacitación profesional que posea la Federación que suscribe el presente convenio, cuando ejerzan en la empresa la función específica de sus títulos habilitantes. Las empresas que ya otorguen alguna asignación por este concepto, compensarán los importes respectivos.

7. ADICIONAL ANTIGÜEDAD

Artículo 61º.- 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%) del total de:

- a) los salarios y sueldos básicos de empresa;
- b) los recargos adicionales establecidos en este convenio o en disposiciones legales, quedando excluidos los premios e incentivos no determinados en este convenio, salvo expresa manifestación en contrario efectuada en el acto de instauración.

Dicho porcentaje se liquidará quincenalmente por separado.

8. VIÁTICOS

Artículo 62º.- Fijase en **pesos treinta y siete con setenta centavos (\$ 37,70) a partir del 1º de agosto de 2013; y pesos cuarenta y dos (\$ 42,00) a partir del 1º de abril de 2014;** el viático por comida que percibirán los trabajadores en función de trabajos en hora extra o extensión de su jornada. 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.

Los viáticos a que se refiere este artículo se convienen con carácter no remuneratorio, aun cuando no existan comprobantes del gasto.

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

9. SUBSIDIOS

Artículo 63º.- El personal comprendido en el presente convenio percibirá los siguientes subsidios:

- a) Por casamiento: Además de lo establecido en la ley 24.714 y sus modificaciones posteriores, **la empresa abonará un subsidio de \$ 600.- (pesos seiscientos), por igual concepto**
- b) Por nacimiento: Además de lo establecido en la ley 24.714 y sus modificaciones posteriores, **la empresa abonará un subsidio de \$ 500.- (pesos quinientos), por igual concepto.**
- c) Salario Familiar: rige de acuerdo a lo establecido en la ley 24.714 y sus modificaciones posteriores.

d) Por viudez: La obrera u empleada viuda que tenga una antigüedad no menor de tres (3) meses percibirá una asignación especial cuyo monto será igual a la asignación por hijo, establecida en la ley 24.714 y sus modificaciones posteriores.

e) Por fallecimiento del trabajador: en caso de fallecimiento de un trabajador en relación de dependencia, y aún dentro del periodo de retención de su puesto, de acuerdo con la legislación vigente, se abonará el equivalente a trescientas (300) horas calculadas sobre su categoría, para gastos del servicio de sepelio, a la persona que el dependiente halla designado como beneficiaria del seguro de vida obligatorio, o al familiar más directo. Esta asignación se absorberá, en su caso, con otra que halla sido prevista con igual propósito por ley. Este beneficio podrá reemplazarse por la contratación directa del servicio mencionado o de un seguro al efecto que haga al empleador.

f) Por fallecimiento de familiar: Se concederá al trabajador por fallecimiento de cónyuge, concubina (en las condiciones del Artículo 248 de la LCT), hijos, padres y/o hermanos, una suma equivalente al quince por ciento (15%) de su última remuneración mensual y por fallecimiento de abuelos y/o suegros, el equivalente al cinco por ciento (5%). 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 de útiles escolares a los hijos del personal que cursen los ciclos de Educación Inicial y Educación General Básica o equivalentes. Estos elementos se entregarán una vez por año antes del inicio de cada ciclo lectivo.

h) Las empresas que estén otorgando, a la fecha, alguna suma adicional a lo establecido en la ley 24.714 y sus modificaciones, referente a los incisos a) y b), podrán absorber hasta su concurrencia lo aquí establecido.

10. SUBSIDIO POR JUBILACIÓN

Artículo 64º.- La empresa abonará al trabajador un subsidio por jubilación consistente en la suma de **pesos veintidós mil quinientos setenta y cinco (\$ 22.575,00.-) a partir del 1º de agosto de 2013; y pesos veinte cuatro mil novecientos cincuenta y uno (\$ 24.951,00.-) partir del 1º de abril de 2014;** en cuatro (4) cuotas mensuales iguales y consecutivas, a partir de los treinta (30) días de la renuncia que notifica el trabajador para acogerse a los beneficios jubilatorios, teniendo como único requisito que haya cumplido un mínimo de quince (15) años de antigüedad en la empresa.

Capítulo X Seguro de Vida

Artículo 65º.- 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 seis (6) y tres (3) meses respectivamente de la remuneración básica que percibe el trabajador, 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 régimen previsional, conforme el régimen integrado de jubilaciones y pensiones.

Capítulo XI Capacitación de los Trabajadores

Artículo 66º.- Todos los trabajadores tienen derecho a la capacitación personal y profesional. La misma será promovida por las partes signatarias del presente convenio colectivo de trabajo.

Artículo 67º.- Los trabajadores que se inscriban en los cursos que dicte la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, podrán solicitar la adecuación del turno de trabajo para que les permita asistir a los mismos.

Artículo 68º.- Los títulos de capacitación que se otorguen a través de la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, serán reconocidos por los empleadores a los efectos del presente convenio y obrarán en el legajo del trabajador como antecedentes para las promociones de categorías y en el caso de que su especialidad se refiera a la tarea que desempeña en el establecimiento, se le abonará el adicional de título técnico establecido en este convenio.

Artículo 69º.- Los empleadores cuando introduzcan nuevas tecnologías 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 70º.- La capacitación de los trabajadores sobre nuevas tecnologías, deberá hacerse en el horario de la jornada legal de trabajo, percibiendo el trabajador todas las remuneraciones que devengaría como si estuviera trabajando.

En caso de que se hiciera fuera del horario de la jornada legal 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.

Capítulo XII Financiación de Programas Sociales y Capacitación

Artículo 71º.- Los empleadores conceden a la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos una contribución extraordinaria de **pesos trescientos veinte (\$ 320.-)** por cada trabajador incluido en este convenio que revista en relación de dependencia al 1º de agosto de 2013, pagaderos mediante depósito, dentro de los treinta (30) días a partir de la firma del presente convenio, en cuenta N° 15.940/07 del Banco de la Nación Argentina, Casa Central y sucursales, *con destino a la financiación de programas sociales y de capacitación.*

Artículo 72º.- Los empleadores conceden a la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, una contribución mensual del 1,3% (uno con treinta por ciento) del total de las remuneraciones mensuales percibidas por cada trabajador comprendido en el presente convenio, con destino al funcionamiento del Centro de Capacitación y de los cursos que pudieran instituirse sobre capacitación técnica y sindical.

El pago se realizará mediante depósito en cuenta N° 39.068/96 del Banco de la Nación Argentina, Casa Central y sucursales.

Capítulo XIII Del Ejercicio de los Derechos Gremiales

1. RETENCIONES

Artículo 73º.- Los empleadores retendrán mensualmente a los trabajadores afiliados comprendidos dentro del presente convenio que se encuentren en relación de dependencia bajo cualquiera de las modalidades contractuales vigentes, la cotización en concepto de cuota sindical correspondiente a los sindicatos adheridos a la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, cuyo importe deberá ser remitido a la orden de aquellos que a continuación se mencionan:

Sociedad Obreros Papeleros, San Juan 939, Andino, Provincia de Santa Fe; Sociedad Obreros Papeleros de Beccar, 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 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 Suarese, Las Heras 1646, Coronel Suárez, Provincia de Buenos Aires; Sindicato Obrero de la Industria del Papel, Dr. Brandi 475 e/ A. Godoy y B. Rivadavia, Maipú, 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 y Empleados Papeleros de La Matanza, Tte. General 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 la Industria Papel y Cartón, Entre Ríos 1163, Rosario, Provincia de Santa Fe; Sociedad Obreros Papeleros de San Martín, Juan Domingo Perón 4724, San Martín, Provincia de Buenos Aires; Sindicato Papeleros Unidos de San Pedro y Baradero, Av. Sarmiento 1275, 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 Papelero, Valentín Vergara 75, Tornquist, Provincia de Buenos Aires; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón de Tucumán, Benjamín Matienzo 205 esq. San Lorenzo, Tucumán; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Celulosa de Río Blanco, Pedro Ortiz de Zárate 220, 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, Conesa 803, 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 Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, San Juan; Sindicato de Trabajadores de la Industria del Papel, Cartón y Celulosa, San Martín s/nº, Ibicuy, Provincia de Entre Ríos; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Celulosa, Mariano Moreno 1524, Villa Ocampo, Provincia de Santa Fe.

Artículo 74º.- Los empleadores, en su carácter de agentes de retención de las cotizaciones sindicales que los trabajadores convencionales hicieren a favor de la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, depositarán las mismas en en cuenta N° 15.940/07 del Banco de la Nación Argentina, Casa Central y sucursales, dentro de los primeros quince (15) días del mes siguiente al que corresponda percibir la remuneración el trabajador.

Artículo 75º.- Estas retenciones se deberán depositar, en todos los casos, dentro de los quince (15) días de devengadas las remuneraciones.

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 también despedido 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. Cumplido el plazo antes referido, si la empresa no hubiere procedido de acuerdo a lo reclamado en la intimación, deberá a partir de ese momento pagar al trabajador afectado, en carácter de sanción conminatoria mensual, el importe equivalente a la mejor remuneración mensual devengada a favor de este último en el último semestre.

Esta sanción es sin perjuicio de los beneficios que le correspondan al trabajador afectado por imperio de la legislación vigente, y no será compensable con ninguno de los beneficios que ésta le acuerde.

Cuando la empresa haya dado cumplimiento a la totalidad de lo intimado, dejará de abonar la sanción conminatoria.

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, siendo pasible de las sanciones allí establecidas.

2. DERECHO DE INFORMACIÓN

Artículo 76º.- A los efectos de la información sindical y de la seguridad social, y como cumplimiento unificado de las leyes 22.269, 23.449 y 23.551 los empleadores se comprometen a:

a) Inscribirse en el Registro de Empresas que lleva la Obra Social del Personal del Papel, Cartón y Químicos, y a los trabajadores ingresados.

b) Comunicar a la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel Cartón y Químicos y al sindicato de primer grado de la zona de actuación la A.R.T. en la que se encuentran asegurados sus trabajadores.

c) Las empresas remitirán anualmente el Balance Social que corresponde conforme a lo establecido en la Ley 25.877.

Artículo 77º.- 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 y designaciones.

c) Informaciones sobre las reuniones de la Comisión y Asambleas Generales.

d) El tablero de información no será utilizado 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.

3. REPRESENTACIÓN EN LOS ESTABLECIMIENTOS

Artículo 78º.- 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, 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 79º.- 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 10 y hasta 20 trabajadores comprendidos en este convenio colectivo: 1 delegado; de 21 a 50 trabajadores: 2 delegado; 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 80º.- La Comisión de Relaciones Internas está integrada por los Delegados del Personal electos, limitándose a cinco (5) sus miembros cuando la cantidad de delegados que correspondan de acuerdo al artículo anterior sea mayor de ese número.

Artículo 81º.- Para ser delegado del personal se deberá tener un (1) año de afiliado al sindicato, tener dieciocho (18) años de edad como mínimo y revistan 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 82º.- 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 83º.- 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 84º.- Están terminantemente prohibidas a los trabajadores en general y a los delegados del personal en particular, cualquier clase de reunión en el lugar y durante la jornada de trabajo. Tal impedimento, en particular, está fundamentado en que los delegados del personal tienen la obligación de dar el ejemplo trabajando íntegramente la jornada de trabajo que la parte patronal le abona, con la salvedad de lo dispuesto en el artículo siguiente.

Las únicas reuniones que estarán permitidas como excepción a la regla precedente, serán aquellas que tengan un fundamento impostergable, inmediato, comprensible y sustanciado.

Artículo 85º.- A los fines de los arts. 44 inc. c) de la Ley 23.551 y art. 28 del Dec. 467/88 cada delegado del personal tendrá un crédito horario mensual de treinta (30) horas pagas no acumulativas.

Cuando estas horas se utilicen para hacer gestiones fuera del establecimiento sólo podrán justificarse mediante autorización escrita del sindicato de la jurisdicción, que se deberá entregar al empleador con una anterioridad no menor de 24 horas, salvo circunstancias excepcionales.

Cuando se utilicen dentro del ámbito del establecimiento, lo serán contra aviso escrito también con una anterioridad no menor de 24 horas salvo circunstancias excepcionales, que el delegado de a su superior a los efectos de asegurar la continuidad de la producción y del control de uso del crédito horario.

4. RECLAMOS

Artículo 86º.- 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 87º.- En caso de reclamo vinculado al contrato de trabajo insatisfactoriamente atendido por su superior inmediato, a juicio del trabajador, habilitará a éste a plantearlo ante su delegado o ante la Comisión de Relaciones Internas. Si lo hiciera ante el delegado y tampoco éste encontrará 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 encontrará 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 imprimir al o a los reclamos insatisfechos.

Artículo 88º.- 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 de Interpretación que establece el presente convenio en el Artículo 90º.- con el carácter que le reconoce el Art. 16 de la Ley 14.250 (t.o. Dec. 108/88). El procedimiento a esos fines, resultará del Reglamento de trabajo que dicte dicha Comisión Paritaria de Interpretación.

Artículo 89º.- Los conflictos colectivos de intereses y/o de aplicación de derechos, serán substanciados por los procedimientos conciliatorios previstos en la legislación nacional pertinente o disposiciones legales provinciales.

Las partes signatarias dejan expresa constancia de su común voluntad de buscar por este medio y el previsto en los artículos anteriores todas las formas posibles de minimizar la conflictividad laboral, el crecimiento de la producción y la preservación de las fuentes de trabajo.

5. PARITARIA GENERAL DE INTERPRETACIÓN

Artículo 90º.- Créase una Comisión Paritaria General de Interpretación, compuesta por cuatro (4) miembros empleadores designados por las entidades empresariales firmantes del presente acuerdo y por cuatro (4) miembros trabajadores, designados por la Federación sindical también firmante.

Todos ellos deberán ser de notoria buena conducta, saber leer y escribir, ejercer actividades comprendidas en la Convención Colectiva y estar en ejercicio de sus derechos civiles. Ambas partes podrán designar suplentes en el número igual al de miembros titulares que le correspondan. Para el mejor cumplimiento de los fines que le son propios, ambas partes se comprometen a actuar con espíritu de total cooperación y buena fe ante dicha Comisión Paritaria.

La competencia, recursos, sanciones y organización de la Comisión Paritaria, se regirá conforme lo dispuesto por la Ley 14.250, el presente artículo de este convenio y el Reglamento de Trabajo que dicte en el momento de quedar constituida.

La Comisión Paritaria prevista en este artículo se ajustará a las siguientes normas:

a) Las reuniones de Comisión Paritaria deberán realizarse siempre con la presencia de no menos de tres (3) representantes obreros y tres (3) representantes patronales, pudiendo tomar sus resoluciones por simple mayoría de votos.

b) En caso de empate, la Comisión someterá sus conclusiones al arbitraje del señor Presidente de la Comisión Paritaria después de haber agotado los medios de entendimiento a su alcance. También se recurrirá a dicho arbitraje cuando los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria no hubieran sido considerados específicamente en no menos de seis reuniones.

c) La Comisión Paritaria, para mejor estudio y resolución de todos a ella sometidos, podrá requerir las informaciones que considere necesarias.

d) Los representantes patronales y obreros de la Comisión Paritaria, podrán hacerse asistir por asesores, teniendo la facultad para hacerlos concurrir, si lo creen conveniente, a las reuniones de la Comisión.

e) Será función de la Comisión Paritaria dictaminar sobre cualquier interpretación controvertida respecto del presente convenio que sea sometida a su consideración, después de haberse agotado el tratamiento por el sindicato local, Comisión de Relaciones Internas y Empresa. El contenido del presente inciso es sin perjuicio de la función establecida en este convenio colectivo de trabajo y la ley.

Artículo 91º.- Las empresas abonarán los jornales a los trabajadores que concurran 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.

6. AUTORIDAD DE APLICACIÓN

Artículo 92º.- El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social será el organismo de aplicación del presente convenio, quedando las partes obligadas a su estricta observancia, cuya violación será sancionada por las leyes y reglamentaciones vigentes.

Título II

Condiciones de Trabajo en Pequeñas y Medianas Empresas

Capítulo I

Empresas Comprendidas

Artículo 93º.- Las modalidades y condiciones de trabajo en las pequeñas y medianas empresas comprendidas en este convenio, se regirán por las condiciones establecidas en el presente Título.

Artículo 94º.- A los efectos de este Título, pequeña o mediana empresa es aquella que reúna las siguientes condiciones:

a) Que su plantel no supere cuarenta trabajadores.

b) Que tenga una facturación anual inferior a la cantidad que para la actividad fije la Subsecretaría de la Pequeña y Mediana Empresa y Desarrollo Regional.

Artículo 95º.- 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 Título, hasta que se opere su vencimiento.

Capítulo II

Régimen Especial

Artículo 96º.- Son de aplicación a las empresas comprendidas en este Título, todas las disposiciones del presente convenio colectivo de trabajo, con las modificaciones que puedan realizarse mediante los procedimientos reglamentados en este Título.

Capítulo III Delegación de Disponibilidad Colectiva

Artículo 97º.- El nomenclador de los puestos de trabajo definidos en el Título III del presente convenio, podrá ser variado por negociación directa entre el empleador, el sindicato zonal, y la Federación signataria de este convenio, debiéndose suscribir un acuerdo entre la representación empresaria y sindical, en cuatro ejemplares, uno para cada parte, debiendo el empleador remitir el restante a la Cámara de Fabricantes de Bolsas Industriales de Papel.

Artículo 98º.- Los empleadores podrán otorgar la licencia anual ordinaria a los trabajadores de su establecimiento, fuera de la temporada legal. El trabajador tendrá derecho a gozar del período de vacaciones completo en temporada estival por lo menos una vez cada tres años. En caso de fraccionamiento, los trabajadores podrán prestar consentimiento, sin perjuicio de las disposiciones legales.

Las empresas podrán hacer uso del lo dispuesto en el párrafo precedente siempre que se encuentren al día con el pago de salarios, aportes y contribuciones, cuota sindical, obra social y el estricto cumplimiento del presente convenio.

Artículo 99º.- Mediante negociación directa entre el empleador y el sindicato local, previo consentimiento de los trabajadores, se podrá reducir el período legal previo de la notificación de la licencia anual ordinaria al trabajador. En ningún caso la anticipación acordada podrá ser menor de treinta días corridos a su inicio.

Artículo 100º.- El sueldo anual complementario será abonado en dos cuotas: la primera de ellas el 30 de junio y la segunda el 31 de diciembre de cada año.

El importe a abonar en cada ocasión será equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la mejor remuneración mensual percibida en el último semestre o proporcional al tiempo trabajado.

Artículo 101º.- El sindicato con zona de actuación en el lugar que se encuentre ubicado el establecimiento o la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, cuando no exista asociación de trabajadores de primer grado que comprenda a los trabajadores del establecimiento, determinarán conjuntamente con el empleador 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 a la legislación.

Artículo 102º.- 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 Título, podrá tener una vigencia superior a la de este convenio colectivo de trabajo.

Título III Sectores, Puestos de Trabajo, Categorías, Salarios.

Capítulo I Facultad de Dirección

Artículo 103º.- Queda expresamente establecido que, la organización y distribución del trabajo, vigilancia y mantenimiento de la disciplina, son facultades exclusivas de la parte empleadora, dejando a salvo el derecho del personal a plantear los reclamos correspondientes en los casos en que se consideren lesionados sus derechos.

Capítulo II Sectores

Artículo 104º.- La determinación de sectores describe variedad de actividad, 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.

Capítulo III Puestos de Trabajo

Artículo 105º.- Los puestos de trabajo de los sectores 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 incluya 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 106º.- En los casos en que por cualquier motivo se de 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 habitual, podrá asignárselo temporariamente a otras. En ningún caso dicha asignación podrá dar lugar a rebaja de la remuneración que posee el trabajador.

Artículo 107º.- Para los puestos de trabajo 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 108º.- Los puestos de trabajo que más adelante se detallan, es sólo al efecto de su ubicación dentro del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Capítulo IV Categorías

1. MOVILIDAD FUNCIONAL

Artículo 109º.- Los trabajadores deberán efectuar tareas que se les asignen de conformidad con su categoría; dicha tarea será afín y estará lógicamente condicionada a la jerarquía y grado del personal a que sean asignadas.

El empleador, por su parte, brindará y llevará registros de las capacitaciones y/o entrenamientos teórico – prácticos realizados, para avalar que se le brinde al trabajador, dentro de la jornada legal de trabajo, las condiciones y conocimientos necesarios para la realización de tales tareas y garantizar un desempeño eficaz de éste.

Asimismo, y dentro del mismo objetivo, los trabajadores estarán obligados a prestar servicios y/o tareas en otros sectores distintos al de su asiento habitual, en tanto no resulte contrario a la legislación vigente, y sean de su misma categoría, de conformidad con lo previsto en el primer párrafo.

2. CATEGORÍAS

Artículo 110º.- La enunciación de las categorías que se indican, así como la descripción de las mismas, no significará que la Empresa esté obligada a cubrir todas ellas.

Las categorías instituidas en este convenio colectivo de trabajo no implicarán, en ningún caso, perjuicio económico para el trabajador, respetándose el valor monetario de la categoría que venían percibiendo si esta fuera superior a la aquí pactada.

FONDO PEGADO

Categoría 5. Operario Tareas Generales. Serán considerados comprendidos en esta categoría quienes desempeñen actividades simples y rutinarias que no requieran más de un breve período de adaptación, sin ser necesaria la toma de decisiones ni conocimientos específicos de oficio.

Pertencerán a esta Categoría quienes hasta la entrada en vigencia del presente convenio se desempeñaban en los siguientes puestos: Ayudante de Movimiento, Auxiliar de Servicios.

Categoría 4. Ayudante: Serán considerados comprendidos en esta categoría quienes desempeñen tareas varias de oficio, para las que pueda contarse con la ayuda de uno o varios trabajadores, recibiendo adiestramiento previo e instrucciones iniciales para realizar el trabajo en forma autónoma, con un conocimiento parcial del ciclo productivo y con la adquisición de una buena capacidad para poner en evidencia fallas del proceso y anomalías en la calidad del producto, pudiendo registrar las mismas en formularios de control o en el sistema computarizado de las máquinas que lo posean.

Pertencerán a esta Categoría quienes hasta la entrada en vigencia del presente convenio se desempeñaban en los siguientes puestos: Segundo Ayudante Tubera, Ayudante de Tintas y Adhesivos, Ayudante de Atadora, Alimentador, Recuperador, Sacador, Ayudante de Mantenimiento.

Categoría 3. Medio Oficial: Serán considerados comprendidos en esta categoría quienes desempeñen tareas varias y complejas, pudiendo contar con la ayuda de uno o varios trabajadores, recibiendo capacitación previa e instrucciones iniciales sobre los trabajos a realizar, y decidiendo sobre las eventualidades con responsabilidad en el resultado. Poseen un buen conocimiento del ciclo productivo, del producto y de la máquina o sistema. Poseen instrucciones completas y detalladas, pudiendo diagnosticar anomalías o mermas en el nivel de calidad del producto a través de observación y/o de instrumentación poniendo en evidencia las causas que las generan y realizan significativas acciones de corrección sobre el producto, máquina o sistema. Realizan sus tareas con alto grado de autocontrol con registraciones de datos del proceso productivo. Trabajan en forma celular con objetivos a alcanzar para cuya fijación es importante su conocimiento de su máquina y proceso.

Pertencerán a esta Categoría quienes hasta la entrada en vigencia del presente convenio se desempeñaban en los siguientes puestos: Primer Ayudante de Tubera, Ayudante de Fondera o Pegadora, Ayudante de Impresora o Flexográfica, Ayudante de Impermeabilizadora, Rebobinador, Ayudante de Grabados, Pañolero, Medio Oficial Mantenimiento, Chofer de Autoelevador.

Categoría 2. Oficial: Serán considerados comprendidos en esta categoría quienes además de desempeñar su tarea habitual, estén preparados para hacer cualquier función en el área, cumpliendo órdenes de los responsables de dicha área e interpretándolas con criterio propio. Poseen la preparación para llevar adelante sus actividades con autocontrol y autonomía. Llevan registraciones de variado tipo en formularios o sistemas a tal efecto. Integran equipos celulares por nato involucramiento en la fijación y consecución de objetivos.

Pertencerán a esta Categoría quienes hasta la entrada en vigencia del presente convenio se desempeñaban en los siguientes puestos: Dibujante de Grabados, Oficial Mecánico, Oficial Electricista, Oficial Tornero, Oficial Soldador, Oficial Matricero, Chofer de Automotores.

Categoría 1. Oficial Principal: Se diferencia de la categoría anterior por su mayor autonomía ejecutiva en la interpretación de fallas y anomalías en el proceso, con particular competencia para realizar intervenciones en máquinas, aparatos y/o dispositivos complicados, acciones que suponen un conocimiento específico de los mismos. Realizan precisas evaluaciones de las anomalías detectadas con la identificación y remoción de las causas. Lleva a cabo sus tareas con capacidad de autogestión y auto certificación de resultados. El desempeño de sus tareas requiere habitualmente un perfil de preparación teórico – práctica.

Pertenecerán a esta Categoría quienes hasta la entrada en vigencia del presente convenio se desempeñaban en los siguientes puestos: Conductor de Máquina Tubera, Conductor de Máquina Fondera, Conductor de Máquina Americana, fondo cuadrado, rectangular o hexagonal, Conductor de Impresora o Flexográfica, Conductor de Impermeabilizadora.

Categoría A. Oficial Especialista: Serán considerados comprendidos en esta categoría quienes posean títulos técnico de nivel terciario o superior y posean experiencia y un alto grado de autonomía y especialización en el área de su competencia.

Pertenecerán a esta Categoría quienes hasta la entrada en vigencia del presente convenio se desempeñaban en los siguientes puestos: Técnicos Electrónicos, Técnicos Mecánicos, Control de Calidad, Oficiales Especiales, Laboratorista.

FONDO COSIDO

Categoría D. Operario Tareas Generales. Serán considerados comprendidos en esta categoría quienes desempeñen actividades simples y rutinarias que no requieran más de un breve período de adaptación, sin ser necesaria la toma de decisiones ni conocimientos específicos de oficio.

Pertenecerán a esta Categoría quienes hasta la entrada en vigencia del presente convenio se desempeñaban en los siguientes puestos: Operario de Tareas Generales.

Categoría C. Ayudante: Serán considerados comprendidos en esta categoría quienes desempeñen tareas variadas y complejas, pudiendo contar con la ayuda de uno o varios trabajadores, recibiendo capacitación previa e instrucciones iniciales sobre los trabajos a realizar, y decidiendo sobre las eventualidades con responsabilidad en el resultado. Poseen un buen conocimiento del ciclo productivo, del producto y de la máquina o sistema. Poseen instrucciones completas y detalladas, pudiendo diagnosticar anomalías o mermas en el nivel de calidad del producto a través de observación y/o de instrumentación poniendo en evidencia las causas que las generan y realizan significativas acciones de corrección sobre el producto, máquina o sistema. Realizan sus tareas con alto grado de autocontrol con registraciones de datos del proceso productivo. Trabajan en forma celular con objetivos a alcanzar para cuya fijación es importante su conocimiento de su máquina y proceso.

Pertenecerán a esta Categoría quienes hasta la entrada en vigencia del presente convenio se desempeñaban en los siguientes puestos: Segundo Ayudante Tubera, Ayudante Parafinador, Ayudante Rebobinador, Cortador de Papel en Hoja, Chofer Autoelevador, Confeccionista de Bolsas, Ayudante de Atadora.

Categoría B. Medio Oficial: Serán considerados comprendidos en esta categoría quienes además de desempeñar su tarea habitual, estén preparados para hacer cualquier función en el área, cumpliendo órdenes de los responsables de dicha área e interpretándolas con criterio propio. Poseen la preparación para llevar adelante sus actividades con autocontrol y autonomía. Llevan registraciones de variado tipo en formularios o sistemas a tal efecto. Integran equipos celulares por nato involucramiento en la fijación y consecución de objetivos.

Pertenecerán a esta Categoría quienes hasta la entrada en vigencia del presente convenio se desempeñaban en los siguientes puestos: Maquinista Parafinador, Maquinista Rebobinador, Primer Ayudante de Tubera, Ayudante Máquina Alquitranadora, Guillotinista, Chofer de Automotores, Medio Oficial Mecánico, Medio Oficial Electricista, Medio Oficial Soldador, Armador de Grabados o Clisés.

Categoría A. Oficial: Se diferencia de la categoría anterior por su mayor autonomía ejecutiva en la interpretación de fallas y anomalías en el proceso, con particular competencia para realizar intervenciones en máquinas, aparatos y/o dispositivos complicados, acciones que suponen un conocimiento específico de los mismos. Realizan precisas evaluaciones de las anomalías detectadas con la identificación y remoción de las causas. Lleva a cabo sus tareas con capacidad de autogestión y auto certificación de resultados. El desempeño de sus tareas requiere habitualmente un perfil de preparación teórico – práctica.

Pertenecerán a esta Categoría quienes hasta la entrada en vigencia del presente convenio se desempeñaban en los siguientes puestos: Maquinista Tubera, Maquinista de Alquitranadora, Maquinista de Americana, Maquinista de Estampadora, Oficial Mecánico, Oficial Electricista, Oficial Soldador.

Categoría Especial. Oficial Especialista: Serán considerados comprendidos en esta categoría quienes posean títulos técnico de nivel terciario o superior y posean experiencia y un alto grado de autonomía y especialización en el área de su competencia.

Pertenecerán a esta Categoría quienes hasta la entrada en vigencia del presente convenio se desempeñaban en los siguientes puestos: Técnicos Electrónicos, Técnicos Mecánicos, Control de Calidad, Oficiales Especiales, Laboratorista.

Administrativos

Categoría Especial: Encargado de Cuentas Corrientes y/o Imputador Contable.

Categoría 1º: Analista Contable.

Categoría 2º: Corredores y/o Cobradores.

Categoría 3º: Facturista y/o Dactilógrafa, Telefonista y/o Recepcionista.

Categoría 4º: Sereno – Portero – Cadete.

Servicios de Mantenimiento: Es una actividad de servicios que involucra las disciplinas mecánicas, eléctricas, electrónicas e instrumental y que tiene como función básica ejercer las acciones correctivas y preventivas tendientes a garantizar la continuidad y confiabilidad operativa de las instalaciones industriales, máquinas y equipos. En los casos que las empresas lo consideren factible, tienen como funciones complementarias las de reparar, construir, modificar y/o montar máquinas, equipos e instalaciones.

Pueden comprender todas las tareas de: mecánica industrial, soldadura, máquinas, herramientas, trabajos de cañerías, lubricación y engrase, mecánica de automotores, electricidad industrial, rebobinado de máquinas y componentes eléctricos, instrumentación general, categorizadas según se describe en este artículo.

Mantenimiento edificios e instalaciones civiles: Es una actividad de servicios complementaria a la industria que comprende las tareas de reparación, modificación y/o construcción de las instalaciones civiles tendientes a la conservación o adecuación de las mismas.

El personal del sector será clasificado de acuerdo al presente artículo.

Artículo 111º.- En los casos de personal cuyas funciones y/o puestos no estén incluidos en la clasificación precedente, se procederá a efectuar la clasificación de las funciones y/o puestos 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 90º. En su caso, el aumento de salarios que corresponda, se abonará con la retroactividad que resulte.

Capítulo V Salarios

Artículo 112º.- Las remuneraciones del trabajador comprenden el salario profesional básico y los adicionales remunerativos y premios.

Artículo 113º.- Los salarios y sueldos básicos pactados en este convenio son los que se establecen en las distintas categorías.

Artículo 114º.- La liquidación de salario del personal jornalizado se hará quincenalmente. En los casos que la modalidad de pago sea mensual, la suma total del sueldo básico de las horas trabajadas no podrá ser inferior a la suma total del salario profesional, establecido en este convenio, por la cantidad de horas efectivamente trabajadas, respetándose los acuerdos existentes en cada establecimiento.

Artículo 115º.- Los adicionales, premios y subsidios que se establecen en el Título I, se liquidarán en el período que correspondan como rubro separado bajo la denominación correspondiente.

Artículo 116º.- Las partes acuerdan que los sueldos y salarios del personal comprendido en el presente convenio colectivo de trabajo se registrarán por la tabla salarial que se detalla, como mínimo o “piso” de los mismos.

1º.- El personal comprendido por el presente convenio colectivo de trabajo percibirá un incremento del veintiséis por ciento (26%) de aumento salarial sobre las escalas vigentes al 31/07/2013, distribuido de la siguiente forma: a partir del 01/08/2013 se incrementarán en un catorce por ciento (14%); a partir del 01/04/2014, un doce por ciento (12%). Los porcentuales mencionados no son acumulativos.

2º.- Las partes acuerdan el pago de un 10% (diez por ciento) de los salarios al 31/07/2013, no remunerativo en los meses de noviembre de 2013, enero, febrero y marzo de 2014, que se abonará mensual o quincenalmente según corresponda, siendo base de cálculo para las horas, horas extras y los adicionales económicos establecidos en la presente convención colectiva de trabajo.

3º.- Se adiciona una suma no remunerativa por única vez de \$1.500 (pesos mil quinientos) para cada trabajador pagadero en la primera quincena del mes de Diciembre de 2013.

En aquellos establecimientos en los que se esté abonado más de lo acordado en las tablas salariales obrantes en el presente, se garantizará que ningún trabajador percibirá en sus haberes un incremento inferior al quince por ciento (15%) del salario real a partir del 01/08/2010.

Hasta el 31/07/2013	A partir del 01/08/2013	A partir del 01/04/2014
----------------------------	------------------------------------	------------------------------------

Operarios

Fondo Pegado

Categoría	Valor Hora (\$)	Valor Hora (\$)	Valor Hora (\$)
A	25,94	29,57	32,68
1	25,08	28,59	31,60
2	21,71	24,75	27,35
3	19,59	22,33	24,68
4	17,28	19,70	21,77
5	16,80	19,15	21,17

Fondo Cosido

Categoría	Valor Hora (\$)	Valor Hora (\$)	Valor Hora (\$)
Especial	25,94	29,57	32,68
A	25,08	28,59	31,60
B	21,71	24,75	27,35
C	19,59	22,33	24,68
D	16,80	19,15	21,17

Administrativos

Categoría	Valor Mensual (\$)	Valor Mensual (\$)	Valor Mensual (\$)
ESPECIAL	7.089,00	8.082,00	8.933,00
1º	6.914,00	7.882,00	8.712,00
2º	5.422,00	6.182,00	6.832,00
3º	4.885,00	5.569,00	6.156,00
4º	4.609,00	5.255,00	5.808,00

Adicionales

Art./Concepto	Concepto	Monto (\$)	Monto (\$)
60º / Título Técnico	338,00	386,00	426,00
62º / Viático	33,00	37,70	42,00

Subsidios

Art. / Concepto	Concepto	Monto (\$)	Monto (\$)
43º / Guardería	237,00	271,00	299,00
64º / Jubilatorio	19.802,00	22.575,00	24.951,00

2º.-

Operarios

Fondo Pegado

Categoría	Valor Hora (\$)
A	2,59
1	2,51
2	2,17
3	1,96
4	1,73
5	1,68

Fondo Cosido

Categoría	Valor Hora (\$)
Especial	2,59
A	2,51
B	2,17
C	1,96
D	1,73

Administrativos

Categoría	Valor Mensual (\$)
ESPECIAL	708,90
1º	691,40
2º	542,20
3º	488,50
4º	460,90

Los pagos por cualquier concepto abonados por las empresas, provenientes de acuerdos suscriptos con los Sindicatos y/o Comisiones Internas, y/o otorgados unilateralmente, se regirán por lo acordado en cada caso.

En ningún caso la aplicación de este artículo podrá implicar reducción de la remuneración que esté percibiendo el trabajador a la fecha de entrada en vigencia del presente convenio colectivo de trabajo.