

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA  
RAMA RECORTEROS DE PAPEL**

**FEDERACION DE OBREROS Y EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA DEL PAPEL,  
CARTON Y QUIMICOS**

**con las empresas RECORTERA ARGENTINA S.A., RECUFIBRA S.A. y MATERPEL  
S.A. legitimadas como representantes de la Rama RECORTEROS DEL PAPEL**

**Introducción**

**TITULO I  
Condiciones Generales**

**TITULO II  
Pequeñas y Medianas Empresas**

**TITULO III  
Sectores, Puestos de Trabajo, Categorías, Salarios**

## **Introducción**

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los quince días del mes de enero del año 2007, los miembros integrantes de la Comisión Negociadora de la Rama Recorteros de Papel, señores Blas Juan ALARI, José Ramón LUQUE, Alberto PORTO, Alberto CHÁVEZ, Francisco ROMERO, Joaquín DÍAZ y Mario FERNÁNDEZ en representación de la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, Gregorio CRUZ en representación de los trabajadores de la empresa Interpack S.A., Oscar Osvaldo FARIAS en representación de los trabajadores de la empresa Vanrafelghen y Sergio R. MAIDANA en representación de los trabajadores de la empresa Papelera Sur S.R.L., todo con domicilio en Lima 921, y los señores Mario Eusebio ESPÓSITO y Bernardo PRISMAZOFF, por el sector empleador, con domicilio en Av. Leandro N. Alem 356, Piso 13, convienen la renovación del Convenio Colectivo de Trabajo N° 384/04, y suscriben el texto ordenado del Nuevo Convenio Colectivo de Trabajo para la Rama Recorteros de Papel, en el marco de las Leyes 14.250 (T.O.) y 23.546, que constará de las cláusulas que se firman por separado para ser presentadas en el Expediente N° 1.177.990/06 que tramita ante el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, Departamento de Relaciones del Trabajo N° 3, bajo la Presidencia de la Secretaria de Relaciones Laborales Dra. Verónica M. VIDAL, para su homologación.

## TITULO I Condiciones Generales

### Capítulo I Ámbito de Aplicación y Vigencia

**Artículo 1°.-** La Rama Recorteros de Papel comprende a todos los establecimientos que se dedican al acopio de recortes en desuso, papeles y cartones usados, y descarte de pasta celulósica, para su reelaboración en el ciclo de fabricación.

**Artículo 2°.-** Se encuentran comprendidos en el presente convenio los obreros, empleados administrativos y técnicos que se desempeñan en relación de dependencia en establecimientos comprendidos en esta rama, quedando excluido el personal cuya labor principal consista en dirigir o controlar a otros trabajadores y no realicen tareas que correspondan a los trabajadores incluidos en este convenio. Asimismo quedará excluido el personal que desempeña los siguientes cargos: directores y subdirectores; gerentes y subgerentes; jefes y subjefes de departamento, sección o turno; apoderados con poder suficiente para comprometer a la firma; profesionales universitarios; secretaria o secretario de los últimos nombrados; encargado o denominación similar responsable de recibir, procesar, emitir o controlar información confidencial de presupuesto, costo y/o estadística; encargado de investigaciones científicas especiales; técnicos de higiene y seguridad; supervisores; portero, liquidador de sueldos, control de ausentismo.

La representación patronal declara que el personal excluido del presente convenio gozará de remuneraciones superiores a las pactadas en éste conforme la naturaleza y jerarquía de las funciones que desempeñe.

**Artículo 3°.-** El presente convenio es de aplicación en todo el Territorio Nacional con vigencia por TREINTA (30) meses a partir del primer día posterior al vencimiento del Convenio Colectivo de Trabajo N° 384/04, 25 de agosto de 2006, renovándose automáticamente por períodos iguales. Las cláusulas que no se denuncien por cualquiera de las partes con una anticipación de TREINTA (30) días a la finalización de cada período, 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.

Los salarios y aquellos adicionales constituidos como suma fija, pactados en el presente convenio, tendrán una vigencia de DOCE (12) meses, reabriéndose a partir del 01.09.2007 las negociaciones sobre las mismas. Hasta la concreción de ese nuevo acuerdo, los rubros económicos mencionados permanecerán vigentes.

SEIS (6) meses antes de su finalización una Comisión formada por DOS (2) miembros designados por cada parte, tendrá a su cargo el seguimiento de la aplicación de este convenio, a fin de evaluar las respectivas experiencias.

**Artículo 4°.-** Durante la vigencia del presente convenio no podrá solicitarse su revisión total o parcial así como tampoco alterarse, por ninguna de las partes, las condiciones de trabajo, sociales o económicas establecidas, a excepción de los valores fijados en concepto de adicionales y los valores de los sueldos y salarios aquí establecidos, cuya vigencia será la que se acuerde por las partes.

## Capítulo II Del Contrato de Trabajo

**Artículo 5º.-** Las disposiciones del presente convenio se aplicarán a todos los trabajadores comprendidos; cualquiera sea la modalidad contractual, haciéndose extensiva su aplicación a los trabajadores de empresas de servicios eventuales que se desempeñen dentro de los establecimientos mencionados, quienes tendrán los mismos derechos económicos, laborales y sociales que otorguen las empresas. Asimismo, las empresas deberán tomar los recaudos pertinentes para inscribirlos en la Obra Social de la actividad. En el caso de los trabajadores eventuales que ingresen inscriptos en otra Obra Social diferente a la de la actividad, la empresa de servicios enviará al Sindicato Local y a la Empresa Usuaria las correspondientes constancias, siempre que el servicio se extienda por un plazo mayor a TRES (3) meses. Es obligación ineludible de las empresas asentar en sección particular del libro especial del Artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) o en otros registros legales con la pormenorización de identificación que allí se exigen.

Las partes signatarias dejan expresa constancia que a la prestación del trabajo eventual se le aplicarán las normas vigentes; resultando de importancia que las empresas usuarias den cumplimiento estricto al Artículo 10 del Decreto 1694/2006, que trata los montos salariales a percibir por los trabajadores contratados, a los Artículos 75 al 80 de la Ley 24.013, donde se expresa que quedan sujetas a sus normas las empresas dedicadas a la prestación de servicios eventuales, conforme se establece en el Artículo 29 bis de la Ley de Contrato de Trabajo y la Ley 24.013, sin perjuicio de la solidaridad establecida en las normas citadas y referidas a las empresa de servicios eventuales y usuarias.

El número de trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad no podrá exceder el diez por ciento (10%) del número de trabajadores permanentes del establecimiento.

**Artículo 6º.-** Se entenderá celebrado a prueba durante los primeros TRES (3) meses el contrato de trabajo del personal que ingrese contratado por tiempo indeterminado.

El empleador debe registrar el contrato que comienza por el período de prueba en los libros y constancias legales, caso contrario el contrato a prueba se considera por tiempo indeterminado.

Las partes que suscriben acuerdan que todo el personal que ingrese bajo esta modalidad contractual, más allá de la duración, siempre estará sujeto al **Capítulo III del Título I** del presente convenio colectivo de trabajo.

**Artículo 7º.-** 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.

**Artículo 8º.-** 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 9°.-** Las partes signatarias del presente convenio colectivo de trabajo concuerdan que, conforme a los deberes de diligencia y de observancia de las obligaciones frente a los organismos sindicales y de la seguridad social que la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) establece para el empleador en sus Artículos 79 y 80, siempre que un beneficio laboral o previsional consagrado a favor del trabajador por las leyes o convenios colectivos de trabajo se encuentre condicionado en su otorgamiento a requisitos que deben ser cumplidos por el empleador, éste debe obrar con diligencia, a fin de posibilitar el goce íntegro y oportuno por parte del trabajador de los beneficios que tales disposiciones le acuerdan.

En vista de ello, se conviene que cuando la empresa retuviere al trabajador aportes con destino al sistema previsional, o a la seguridad social, o cuotas de aportes periódicos, o contribuciones en virtud de normas legales o convencionales, o que resulten de su carácter de afiliado a asociaciones profesionales de trabajadores, o por servicios y demás prestaciones que otorguen dichas entidades, y al momento de producirse la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, no hubiere ingresado esos importes o, para el caso de los trabajadores con vínculo laboral vigente, no efectuase el depósito de dichas retenciones en tiempo y forma, a favor de los organismos, entidades o instituciones a los que estuvieren destinados, generará derecho al trabajador para cursarle intimación para que, dentro del término de treinta (30) días, haga efectivo el ingreso de los importes adeudados, más los intereses y multas que pudieran corresponder. 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, el importe equivalente a la mejor remuneración mensual devengada a favor de este último en el último semestre, considerándose además que, si hubiere remuneración en especie, ésta deberá abonarse en dinero.

La empresa pagará esta suma al trabajador mes a mes, hasta tanto haya dado cumplimiento a la totalidad de lo intimado, momento en que dejará de abonar la sanción conminatoria.

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. Al trabajador afectado se le concede acción ejecutiva en el supuesto de falta de pago de dicha suma.

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.

### Capítulo III Del Escalafón

**Artículo 10°.-** Todo trabajador que ingrese al servicio efectivo de los establecimientos comprendidos en este convenio, cualquiera sea la modalidad contractual, lo hará en la categoría más baja, exceptuándose a los que deban ocupar puestos para los cuales sea indispensable poseer título, licencia o carnet habilitante, o se requiera para cubrirlos determinados conocimientos técnicos y/o prácticos, y siempre que entre el personal empleado u obrero efectivo no hubiera ninguno que posea tales condiciones o conocimientos suficientes, con la salvedad de aquellos que, encontrándose en esta última situación, hayan resignado con anterioridad su ascenso o, por razones de fuerza mayor, hayan sido desplazados del puesto a cubrir.

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

**Artículo 11°.-** Con salvedad de las excepciones mencionadas en el artículo anterior, las vacantes u ascensos en las categorías superiores o las de ingreso podrán ser cubiertos con el personal más antiguo de la categoría inmediata inferior, siempre que reúna la capacidad teórica y/o práctica necesaria para el puesto.

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

Si no hubiera personal que reúna dicha capacidad teórico práctica, podrá ser cubiertos con personal ajeno a la empresa.

**Artículo 12°.-** La ausencia transitoria de un trabajador no generará puesto vacante ni consecuente ascenso de otro en el sentido con que en este convenio se utilizan las expresiones "vacantes" y "ascensos".

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

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

**Artículo 13°.-** 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 (3) meses sin que se resuelva sobre el desempeño del trabajador, éste quedará automáticamente 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.

#### Capítulo IV De la Ropa y Útiles de Trabajo

**Artículo 14°.-** 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, pudiendo reemplazarse, en temporada estival, por ropa adecuada.

Al personal que ingrese se le proveerá de dichas ropas, dentro de los treinta días de iniciada su labor.

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 15°.-** 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 16°.-** Las empresas entregarán a cargo de los choferes, acompañantes y demás trabajadores, una campera o saco de abrigo en época invernal.

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.

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

**Artículo 17°.-** 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.

**Artículo 18°.-** Los empleadores entregarán a cargo a cada trabajador, calzado de seguridad, siendo su uso obligatorio.

**Artículo 19°.-** Los empleadores facilitarán a los trabajadores las herramientas y útiles necesarios para el desempeño de aquellas tareas cuyas características especiales lo requieran.

Dichos implementos serán entregados bajo recibo y el trabajador será responsable de su buena conservación.

En caso de pérdida, rotura o inutilización de los elementos debido a negligencias del trabajador responsable, este deberá reponer el elemento del caso o en su defecto pagar al empleador el importe correspondiente.

Si no hubiera mediado negligencia del trabajador, el empleador le entregará nuevamente el elemento dañado o perdido.

Se mantendrá el régimen vigente en aquellos establecimientos donde el personal utilice herramientas propias, percibiendo por esas circunstancias una retribución determinada por acuerdo de partes.

**Artículo 20°.-** 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 21°.-** 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 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.

## Capítulo V

### Jornada de Trabajo, Francos, Licencias y Día del Gremio

#### 1. JORNADA DE TRABAJO Y FRANCOS

**Artículo 22°.-** La jornada de trabajo tendrá una duración máxima de OCHO (8) horas diarias, 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%), mientras que, de trabajarse los días domingos, la jornada se abonará con el CIENTO POR CIENTO (100%) de recargo.

De existir acuerdos más favorables, éstos se mantendrán.

## **2. VACACIONES**

**Artículo 23°.-** Las vacaciones anuales serán concedidas en el período legal, notificadas con CUARENTA Y CINCO (45) días de anticipación y abonadas por anticipado.

El trabajador tendrá derecho a gozar del período de vacaciones en temporada estival por lo menos una vez cada TRES (3) años.

**Artículo 24°.-** En los supuestos legalmente previstos, las empresas podrán solicitar al Ministerio de Trabajo la concesión de vacaciones o parte de ellas, en períodos total o parcialmente distintos a los fijados, teniendo en cuenta que se cumplan los períodos mínimos de vacaciones correspondientes a cada trabajador de acuerdo con su antigüedad en servicio.

El personal que goce su licencia fuera del período previsto en la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) percibirá un adicional especial, equivalente al DIEZ POR CIENTO (10%) del total de las remuneraciones percibidas en concepto de los días de vacaciones gozadas por el trabajador.

**Artículo 25°.-** Cuando un matrimonio trabaje en una misma empresa y manifieste su voluntad de tomar vacaciones en forma conjunta, éstas le serán concedidas, salvo circunstancias excepcionales.

**Artículo 26°.-** 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 27°.-** En los turnos en que se cumplen horarios legales, el personal tendrá una pausa de VEINTICINCO (25) minutos para alimentarse, dentro de la jornada de trabajo, sea ésta de OCHO (8) o NUEVE (9) horas.

**Artículo 28°.-** Los trabajadores que, por cumplir horas complementarias o extensión de su jornada, realicen más de TRES (3) horas extraordinarias, tendrán una pausa adicional de QUINCE (15) minutos, la que será organizada entre las partes.

## **4. FERIADOS**

**Artículo 29°.-** En los días feriados establecidos legalmente no habrá actividad laboral en los establecimientos encuadrados en esta rama, siendo abonados los salarios de los mismos en la liquidación del período que corresponda, por separado de los demás rubros.



**Artículo 30°.-** Los trabajadores de los sectores de USINA y BOMBEROS, no interrumpirán el diagrama de su turno y percibirán los salarios establecidos del feriado con más los adicionales correspondientes establecidos en el presente convenio.

## **5. LICENCIA ESPECIALES**

**Artículo 31°.-** Los trabajadores gozarán de licencias especiales pagas, como si estuvieran trabajando, en los siguientes casos:

- a) Fallecimiento de cónyuge, concubina, hijos, padres y hermanos: TRES (3) días corridos.
- b) Por matrimonio: DIEZ (10) días corridos.
- c) Por nacimiento de hijo: DOS (2) días corridos.
- d) Por fallecimiento de abuelos y/o suegros, con residencia habitual en el país o países limítrofes: DOS (2) días corridos.
- e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria: de acuerdo a lo legalmente establecido, DOS (2) días corridos por examen con un máximo de DIEZ (10) días por año calendario.
- f) Cuando un trabajador done sangre, la empresa se hará cargo del jornal correspondiente al día en que efectuó 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. El trabajador podrá donar sangre de acuerdo al artículo 47° de la ley 22.990.
- g) Los trabajadores que deban viajar más de TRESCIENTOS (300) kilómetros con motivo del fallecimiento de su padre, madre, hermano, cónyuge, concubina o hijo, tendrán al efecto y con cargo de acreditar el viaje, una licencia ampliatoria de UN (1) día.
- h) En los casos mencionados en los incisos a) y c) deberá necesariamente computarse UN (1) día hábil, cuando las mismas coincidieran con día domingo, feriado o no laborable.
- i) El personal que deba mudarse 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 deban mudarse a una casa arrendada o propia; en todos los casos deberá presentar la respectiva constancia.
- j) 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 (Ley 23.691).
- k) 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.
- l) Por adopción DOS (2) días corridos, siempre que se acredite el hecho conforme la legislación vigente.

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

## **6. CONTROL DE ASISTENCIA**

**Artículo 33°.-** A los efectos del control de la asistencia, se aplicarán las siguientes normas:

- a) El trabajador que sin permiso no concorra 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 DOS (2) horas siguientes a la iniciación de la jornada de labor que le corresponda, salvo casos imprevistos o de fuerza mayor.

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. Cuando se trate de personal mensualizado, la obligación de avisar a la patronal no le exime de presentarse a tomar servicio fuera de hora, esto en caso de que el impedimento de concurrir a sus tareas haya desaparecido.

b) A su regreso, el trabajador deberá justificar fehacientemente su ausencia.

## **7. DIA DEL GREMIO**

**Artículo 34°.-** Será considerado día feriado pago no laborable 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.

## **Capítulo VI**

### **Enfermedades y Accidentes Inculpables**

#### **1. REMUNERACIONES**

**Artículo 35°.-** A los efectos de la liquidación de la remuneración durante los períodos pagos de enfermedad y/o accidente inculpable el personal cobrará el salario conforme al jornal básico de empresa y con los beneficios económicos que hubiera percibido en caso de trabajar.

A los efectos de este artículo, los premios por trabajo en día domingo establecidos en este convenio se considerarán como un salario.

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

#### **2. CONTROLES**

**Artículo 36°.-** La empresa, en uso de sus facultades, efectuará el control médico que estime necesario.

**Artículo 37°.-** A los fines del control de enfermedades inculpables se aplicarán las siguientes normas:

a) El trabajador que se encuentre imposibilitado por enfermedad a concurrir a sus tareas debe comunicarlo al empleador dentro de las DOS (2) horas de iniciado su horario normal de trabajo. El personal de trabajo nocturno podrá hacerlo hasta las 10,00 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 o al de sus servicios contratados, donde se certificará su enfermedad; en caso de que su estado no se lo permitiera deberá confirmar su aviso fehacientemente; la confirmación en cualquiera de las formas requeridas podrá hacerla un familiar o compañero del enfermo. La empresa se dará por notificada bajo tales recaudos.

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

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

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

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

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

h) En aquellos casos en que los empleadores y/o el trabajador afectado hubieren llevado una disputa existente con respecto al alta o baja en las tareas habituales del trabajador, a resolución de las autoridades de aplicación, mediante junta médica y el dictamen fuese contrario a la resolución del servicio médico de la empresa, el empleador abonará los días transcurridos entre el último dictamen de su servicio médico y con las limitaciones legales sobre el plazo máximo de salarios por enfermedad. Será requisito indispensable para el pago que la solicitud de la junta médica oficial sea efectuada dentro de los DOS (2) días hábiles siguientes al dictamen médico patronal. La no concurrencia injustificada del trabajador al examen médico, será motivo para no tener derecho al cobro de remuneraciones.

i) Es obligación ineludible dar aviso de inmediato a la fábrica de todo cambio de domicilio. En caso de cambio de domicilio anterior a la comunicación de la enfermedad y no declarado por el trabajador, a la firma patronal, dicho cambio deberá ser informado conjuntamente con el aviso de enfermedad, de lo contrario se tendrá por no efectuado.

En los casos de personal que resida transitoriamente fuera de su domicilio declarado, la enfermedad sólo podrá acreditarse mediante certificado médico emitido en conformidad con los incisos f) y g) que anteceden.

j) La empresa considerará falta grave a las obligaciones del contrato de trabajo, a los siguientes casos:

1.- Las ausencias injustificadas al consultorio de la empresa o al de sus servicios contratados en los días ordenados.

2.- Cuando el trabajador no cumpla con las obligaciones establecidas en esta reglamentación o incurra en falsedad de información.

3.- El trabajador que entorpezca su restablecimiento con conductas negligentes.

k) 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, extenderá el certificado pertinente.

## Capítulo VII

### Enfermedades Profesionales y Accidentes de Trabajo

#### 1. GENERALIDADES

**ARTÍCULO 38°.-** En caso de accidentes de trabajo será de total aplicación lo normado en la Ley 24.557 – Ley de Riesgos del Trabajo (LRT), sus decretos reglamentarios, y resoluciones que al respecto dicte la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT).

**ARTÍCULO 39°.-** Las empresas están obligadas a afiliarse a una Aseguradora de Riesgos del trabajo (ART) de su elección, con los requisitos aprobados por la SRT.

Los empleadores deberán reducir la siniestralidad laboral mediante la prevención de los riesgos derivados del trabajo y, conforme se establece en la LRT, se repararán los daños que

surjan de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, promoviendo la rehabilitación del trabajador damnificado, su recalificación, su asistencia médica y farmacéutica, prótesis y ortopedia, servicios fúnebres, y abonándole el gasto que derive del traslado para su asistencia.

**Artículo 40°.-** Cuando la empresa carezca de póliza de una ART y no se encuentre autoasegurada, según se establece en la Ley 24.557, responderá por todas las cuestiones relacionadas al accidente o enfermedad profesional padecida por los trabajadores.

**Artículo 41°.-** La empresa entregará a sus trabajadores la respectiva tarjeta de la ART contratada. Si la empresa decidiera cambiar de ART, comunicará de inmediato a los trabajadores y al Sindicato Local.

## **2. REMUNERACIONES**

**Artículo 42°.-** Para el caso de la remuneración que debe percibir el trabajador enfermo o accidentado, será la que resulte del cálculo de todos los rubros económicos sujetos aportes y contribuciones según lo dispuesto en la ley 24.557; cualquier diferencia en más, sea esta remunerativa o no, deberá ser abonada por el empleador, exceptuándose de esta disposición los vales de almuerzo.

## **3. ACCIDENTE IN ITINERE**

**Artículo 43°.-** 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 ART.

Cuando el trabajador modificara el trayecto mencionado anteriormente, deberá comunicarlo a la empresa previamente y por escrito, y ésta informará a la ART.

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.

Como condición para su cobertura el accidente *in itinere* deberá ser objeto de denuncia policial por el trabajador o su familiar.

## **4. CONTROL**

**Artículo 44°.-** A los efectos del control de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se aplicarán las siguientes normas:

a) Todo accidentado deberá notificar el hecho inmediatamente de ocurrido a su superior inmediato, autoridades y/o personal de vigilancia presentes en el establecimiento, que dispondrán su atención por alguno de los servicios previstos en el **Artículo 53°.-** de este convenio colectivo de trabajo, quienes tendrán a su cargo disponer o no la derivación del accidentado, según la gravedad del mismo.

b) El accidentado que hiciera valer un alta médica ajena al servicio médico de la empresa o externo contratado, deberá presentarse el primer día hábil siguiente al consultorio médico de la fábrica, donde será examinado nuevamente, a fin de que el médico del establecimiento certifique o no sobre su aptitud o capacidad laborativa.

c) En los casos que se produjeran accidentes derivados del trabajo o una enfermedad profesional la empresa deberá ajustarse al procedimiento de lo dispuesto en la Ley de Riesgos del Trabajo (LRT) 24.557.

## Capítulo VIII Obra Social

**Artículo 45°.-** Todos los trabajadores comprendidos en la presente convención colectiva de trabajo, son beneficiarios de la OBRA SOCIAL DEL PERSONAL DEL PAPEL, CARTÓN Y QUÍMICOS, debiéndose los empleadores inscribirse en el Registro de Empresas que lleva la mencionada entidad, y depositar los aportes y contribuciones correspondientes, de acuerdo a las normas legales.

## Capítulo IX Trabajo de Mujeres, Menores y Aprendices

**Artículo 46°.-** Las mujeres y menores no trabajarán en lugares riesgosos, insalubres ni considerados penosos. Los menores, además, no trabajarán en turnos nocturnos, pudiendo hacerlo las mujeres si se encuentran afectadas al sistema de trabajo por equipos o turnos rotativos.

**Artículo 47°.-** El salario de la mujer y del menor serán los que corresponden a la categoría profesional en que se desempeñen.

**Artículo 48°.-** Los menores entre 14 y 16 años trabajaran un máximo de 6 (seis) horas diarias; los menores entre 16 y 18 años podrán trabajar hasta 8 (ocho) horas siempre que cuenten con la autorización legal administrativa para una jornada mayor de 6 (seis) horas.

Esta no podrá superar en ningún caso las 8 (ocho) horas diarias.

Sin perjuicio de la sanción legal que pudiere corresponder al empleador cuando se comprobare que un menor no autorizado cumpliera una jornada superior a la establecida en este artículo, se le deberá abonar, en carácter de sanción conminatoria, un adicional del 50% (cincuenta por ciento) sobre la totalidad de la remuneración normal que le correspondiera por las horas cumplidas en la jornada.

Los menores no podrán trabajar, en ningún caso, jornadas nocturnas.

**Artículo 49°.-** En todo establecimiento en donde se ocupen mujeres en los números que fijen las leyes, 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 deberá abonar los gastos que demande una guardería privada.

**Artículo 50°.-** 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.

## Capítulo X Seguridad e Higiene

### 1. COMPROMISO DE SEGURIDAD

**Artículo 51°.-** 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.

**Artículo 52°.-** 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 Ley de Contrato de Trabajo (LCT), debiendo asegurar la prestación del servicio de manera útil para el cumplimiento de su función en caso de paralización de actividades por cualquier causa, incluso por medidas de fuerza y el restablecimiento inmediato de la producción normal de todo 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 de emergencia en todo caso la prestación regular de los que la empresa dé a la comunidad o a unidades habitacionales.

## **2. SERVICIO MEDICO DEL ESTABLECIMIENTO**

**Artículo 53°.-** En los establecimientos deberá contarse con un servicio médico, de enfermería y de elementos para curaciones de emergencia propio o externo contratado.

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

**Artículo 54°.-** El empleador deberá colocar y mantener en lugares visibles, avisos o carteles que adviertan la peligrosidad de las máquinas o instalaciones del establecimiento.

**Artículo 55°.-** 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 56°.-** Las empresas mantendrán disponibles para los trabajadores una provisión suficiente de agua potable para consumo del personal, la que deberá ser refrigerada en la temporada estival.

**Artículo 57°.-** En todo establecimiento, se dispondrá de instalaciones sanitarias en condiciones y con equipamiento adecuado en número y especificación a la legislación vigente.

**Artículo 58°.-** 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 59°.-** En aquellos lugares donde se realicen procesos o se manipulen sustancias tóxicas, irritantes o agresivas en cualquiera de sus formas, los armarios individuales tendrán una separación interna a efecto de guardar aisladamente la ropa de calle de la de trabajo.

Se mantendrán los beneficios más favorables que en este sentido se tenga en cada establecimiento.

**Artículo 60°.-** Los empleadores proveerán a los trabajadores de papel higiénico y jabón para su uso en el establecimiento, en la forma habitual.

**Artículo 61°.-** En todo establecimiento deberá destinarse uno o varios lugares para comer durante la pausa alimentaria establecida en el **Artículo 27°.-** 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.

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

#### **4. FISCALIZACION DE LAS CONDICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD**

**Artículo 62°.-** En los establecimientos comprendidos en este convenio la Comisión de Relaciones Internas o, de no haberse constituido la misma, el Sindicato Local, desempeñarán entre sus funciones el análisis de las condiciones de higiene y seguridad, y estudiarán, en conjunto con la representación del empleador, las estadísticas de siniestralidad laboral y posibles medidas de corrección.

**Artículo 63°.-** Las empresas, conjuntamente con el Sindicato Zonal, podrán constituir una Comisión Mixta para el seguimiento de los temas relacionados con accidentes laborales y enfermedades profesionales, como también acordarán la forma de funcionamiento que asegure el control y eficiencia de las ART (Aseguradoras de Riesgo de Trabajo).

**Artículo 64°.-** Las empresas informaran al sindicato del lugar, sobre los accidentes laborales y enfermedades profesionales.

**Artículo 65°.-** Las empresas deberán notificar al sindicato de la zona y a sus trabajadores el nombre de la ART que fuera contratada, procediendo de la misma manera en caso de que cambiaran de ART; igual información proveerán sobre el Servicio de Emergencias Médicas contratado.

#### **4. FISCALIZACION DE LAS CONDICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD**

**Artículo 66°.-** Cuando no exista asociación de trabajadores de primer grado que comprenda a los trabajadores del establecimiento, la FEDERACIÓN DE OBREROS Y EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA DEL PAPEL, CARTÓN Y QUÍMICOS determinará, 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 67°.-** Los adicionales, viáticos y subsidios de los artículos siguientes, se pagarán a los trabajadores con los requisitos y en las formas que se establecen en cada uno de ellos.

### **1. ADICIONALES MANTENIMIENTO**

**Artículo 68°.-** Los mecánicos, electricistas, carpinteros, torneros y albañiles, cuando trabajen en turnos diferentes a los habituales, ganarán un complemento sobre su salario original, equivalente a la diferencia entre ese salario y el correspondiente a la categoría inmediata superior a la de su clasificación.

Este complemento, para el caso de aquellos trabajadores que pertenezcan a la categoría más alta, será igual al equivalente de la diferencia que exista entre los dos salarios superiores de las escalas salariales establecidas en el **Título III** del presente convenio.

Dicho beneficio cesará de abonarse si por cualquier causa el mencionado personal dejara de trabajar de turno.

### **2.- ADICIONAL SABADO Y DOMINGO**

**Artículo 69°.-** Al personal que trabaja horas ordinarias entre las 13 y las 24 horas del día sábado, se le abonarán con el CIENTO POR CIENTO (100%) de recargo, y las trabajadas en entre las 0 y las 24 horas del día domingo, con el CIENTO POR CIENTO (100%).

### **3.- REGIMEN DE TRABAJO DIAS DOMINGO**

**Artículo 70°.-** Régimen de trabajo en los días domingo.

a) En los establecimientos que hayan implementado o que implementen el trabajo en los días domingo, los empleadores abonarán un premio a la mayor producción que de esta circunstancia resulte equivalente al CIENTO POR CIENTO (100%) de los salarios básicos, 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 o de la Ley de Contrato de Trabajo.

d) 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 y Sindicato. Cuando la empresa resolviera reiniciar el régimen de trabajo en días domingo la representación sindical no podrá poner obstáculos a dicha reimplantación.

e) El personal afectado a este régimen de trabajo, gozará de descanso hebdomadario de acuerdo a las leyes vigentes.

f) El personal que fuese promovido a raíz de la implantación del trabajo en los días domingo, lo será en forma transitoria y cobrará la diferencia que corresponda de acuerdo al **Capítulo III** del presente **Título**.

g) El personal que ingrese o haya ingresado al establecimiento como consecuencia de haberse implantado el trabajo en días domingo, que no integre los escalafones, podrá la empresa suspenderlo y/o prescindir de sus servicios conforme a la ley.



h) 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 69°.-** 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) Los importes correspondientes al premio que se instituye, se liquidarán quincenalmente junto con los salarios para los obreros, y mensualmente para el personal mensualizado.

j) 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.

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

l) 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 71°.-** Al personal que trabaje jornada nocturna, se le abonará una asignación consistente en el CINCUENTA POR CIENTO (50%) del salario de empresa 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.- SALARIOS POR MAYOR PRODUCCIÓN**

**Artículo 72°.-** Los acuerdos sobre productividad, incentivación y/o premios, cualquiera fuera su naturaleza y forma de liquidación, que las empresas hubieren acordado en cada establecimiento, continuarán rigiéndose por las condiciones particularmente especificadas en cada uno de ellos.

#### **6.- FERIADOS**

**Artículo 73°.-** El personal que desarrolle tareas los días feriados cobrará el premio del CIENTO POR CIENTO (100%) establecido en el **Artículo 70°.-**, con las características y condiciones allí establecidas.

#### **7.- ADICIONAL POR TITULO TECNICO**

**Artículo 74°.-** Se abonará un adicional mensual equivalente a VEINTICINCO (25) horas de la Categoría Inicial, los trabajadores que tengan título técnico habilitante expedido por un establecimiento de enseñanza oficial, ya sea estatal o privado incorporado, 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.

#### **8.- ADICIONAL ANTIGÜEDAD**

**Artículo 75°.-** Los empleadores abonarán a sus trabajadores por cada año aniversario desde su ingreso, en concepto de adicional por antigüedad, el equivalente del UNO POR CIENTO (1%) de

- a) los salarios y sueldos básicos de empresa;
  - b) los recargos adicionales establecidos en este convenio o en disposiciones legales.
- Dicho porcentaje se liquidará mensualmente por separado.

## **9.- VIATICOS**

**Artículo 76°.-** El personal comprendido en el presente convenio percibirá los siguientes adicionales:

a) Fijase en un valor equivalente a DOS (2) horas de la Categoría Inicial, el viático por comida que percibirán los trabajadores en función de trabajos en horas extras o extensión de su jornada legal. Asimismo la patronal se hará cargo de los gastos por todo concepto que se originen al trabajador que deba cumplir sus tareas fuera del domicilio de la empresa. Los viáticos a que se refiere este artículo se convienen con carácter no remuneratorio. Este beneficio podrá ser sustituido por la provisión directa de comida previo acuerdo de partes.

b) Los choferes que realicen cobranzas o pagos en efectivo y siempre que tal tarea se produzca con una frecuencia mínima de CUATRO (4) veces mensuales, percibirán un adicional mensual equivalente a DIEZ (10) horas de la categoría que percibe con carácter no remuneratorio.

## **10.- SUBSIDIOS**

**Artículo 77°.-** El personal comprendido en el presente convenio percibirá los siguientes subsidios:

a) Por casamiento: Rige de acuerdo a lo establecido legalmente.  
b) Por nacimiento: Rige de acuerdo a lo establecido legalmente.  
c) Salario Familiar: Rige de acuerdo a lo establecido legalmente.  
d) Por viudez: La obrera u empleada viuda que tenga una antigüedad no menor de TRES (3) meses percibirá una asignación especial cuyo monto será igual a la asignación por hijo establecida legalmente.

e) Por fallecimiento del trabajador: En caso de fallecimiento de un trabajador en relación de dependencia con la patronal y aún dentro del período de retención de su puesto de acuerdo con la LCT, se abonará el equivalente a UN (1) mes de su última remuneración mensual para gastos de duelo al familiar más directo. Este beneficio podrá reemplazarse por la contratación directa del servicio o de un seguro al efecto que haga el 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 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 otorgarán a cada trabajador un subsidio no remunerativo equivalente a DIEZ (10) horas de la Categoría Inicial por cada hijo que asista a los diferentes niveles educativos contemplados en la Ley Federal de Educación y sus modificatorias y/o complementarias, haciéndolo efectivo una vez por año al inicio de cada ciclo lectivo.

**Artículo 78°.-** La empresa abonará un subsidio (no remuneratorio) equivalente a OCHOCIENTAS (800) horas de la Categoría que percibe el trabajador, que se pagará en CUATRO (4) cuotas mensuales iguales y consecutivas, a partir de los TREINTA (30) días en que el trabajador renuncie para acogerse a los beneficios de la jubilación, siempre que a la fecha de la renuncia tenga como mínimo DOCE (12) años de antigüedad.

**Artículo 79°.-** Todos los adicionales, viáticos y subsidios establecidos en este Capítulo se registrarán por las normas aquí establecidas.

## Capítulo XII Seguro de Vida

**Artículo 80°.-** 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 DOCE (12) meses para el trabajador y SEIS (6) meses por su cónyuge de la mejor remuneración percibida por el trabajador en el último semestre o tiempo de servicio, 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; en caso de no tomar dicho seguro, se considerará al empleador como autoasegurado.

## Capítulo XIII Financiación de Programas Sociales y Capacitación

**Artículo 81°.-** Los empleadores conceden a la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos una contribución extraordinaria de PESOS NOVENTA (\$ 90,00.-) por cada trabajador incluido en este convenio que revista en relación de dependencia a la firma del mismo, para el cumplimiento de objetivos sociales, que será abonada dentro de los primeros sesenta (60) días contados desde la firma del presente convenio.

El pago se realizará mediante depósito en cuenta N° 15.940/07 del Banco de la Nación Argentina, Casa Central y sucursales.

**Artículo 82°.-** Los empleadores conceden a la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, una contribución mensual del UNO POR CIENTO (1%) de las remuneraciones mensuales por todo concepto que percibe cada trabajador comprendido en el presente convenio, con destino a la creación y funcionamiento de cursos de capacitación técnica y sindical, aplicada a la actividad. Las empresas depositarán esta contribución en la cuenta bancaria habilitada a tal efecto por la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos en el Banco Nación Casa Central y sus sucursales de todo el país, denominada con el N° 39068/96.

**Artículo 83°.-** En los términos del Artículo 37 de la Ley 23.551 y el Artículo 9 de la Ley 14.250, se establece un aporte solidario a favor de la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, a cargo de cada uno de los trabajadores comprendidos y beneficiados por el presente convenio, consistente en un aporte mensual del UNO POR CIENTO (1%) de la remuneración por todo concepto percibida por el trabajador.

Quedan eximidos del aporte mencionado aquellos trabajadores que estuvieren afiliados a la entidad sindical.

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

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

#### Capítulo XIV Capacitación

**Artículo 84°.-** 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 85°.-** Los trabajadores que se inscriban en los cursos que se dicten en los Centros de Capacitación Profesional dependientes de 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 86°.-** Los títulos de capacitación que otorguen los Centros de Capacitación Profesional dependientes 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 el **Artículo 74°.-** del presente **Título**.

**Artículo 87°.-** Los empleadores, cuando introduzcan nuevas tecnologías en los establecimientos, cuando las mismas lo requieran, deberán capacitar a los trabajadores comprendidos en la línea de producción que se trate.

**Artículo 88°.-** 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.

Las empresas están facultadas para adecuar el turno del trabajador a capacitarse, sin que esta adecuación implique pérdidas económicas para el mismo; cuando se disponga el cambio de turno, el empleador deberá avisar al trabajador con CUARENTA Y OCHO (48) horas de antelación.

Si la capacitación excediera de la jornada legal de trabajo, el empleador abonará las horas extraordinarias correspondientes, a excepción del personal administrativo, cuando la capacitación no exceda las 9 horas de trabajo.

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.

**Artículo 89°.-** El empleador podrá requerir a la Comisión de Capacitación de la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, la programación de cursos específicos de capacitación para la línea de producción de su establecimiento.

En estos casos la asistencia de los trabajadores será obligatoria, debiéndole abonar el empleador el salario que le correspondería si trabajara durante las horas de clase y el viático de traslado hasta el Centro de Capacitación Profesional asignado.

**Artículo 90°.-** Los empleadores abonaran a los trabajadores que concurran a los Centros de Capacitación Profesional dependientes de la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos el gasto que demande la concurrencia a cualquiera de los cursos que allí se dicten.

Capítulo XV  
Del Ejercicio de los Derechos Gremiales

**1. RETENCIONES**

**Artículo 91°.-** 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 los 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, La Rioja 141, Córdoba, Provincia de Córdoba; Centro Papelero Suarese, Las Heras 1646, Coronel Suárez, Provincia de Buenos Aires; Sindicato Obrero de la Industria del Papel, Colón 925, Godoy Cruz, Mendoza; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, Córdoba 1334, Lanús, Provincia de Buenos Aires; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Celulosa, Av. Wollman 848, Libertador Gral. San Martín, Provincia de Jujuy; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, de 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 de la Industria del Papel de San Pedro, Ayacucho 645, San Pedro, Provincia de Buenos Aires; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Papel y Cartón, 4 de Enero 1907, Santa Fe, Provincia de Santa Fe; Sindicato 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, Belgrano 1181, 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, Rómulo Noya 950, 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, Belgrano s/nº e/ Libertad y Lacroze, 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 92°.-** Los empleadores actuarán como agentes de retención de los pagos que sus trabajadores estén obligados a realizar a la FEDERACIÓN DE OBREROS Y EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA DEL PAPEL, CARTÓN Y QUÍMICOS en carácter de cuota sindical. Estos pagos deberán ser remitidos a la orden de la FEDERACIÓN DE OBREROS Y EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA DEL PAPEL, CARTÓN Y QUÍMICOS.

**Artículo 93°.-** Estas retenciones se deberán depositar, en todos los casos, dentro de los QUINCE (15) días de devengadas las remuneraciones.

## **2. DERECHO A LA INFORMACION**

**Artículo 94°.-** A los efectos de la información sindical y de la seguridad social, y como cumplimiento unificado de las Leyes 23.449, 23.551, 23.660 y 23.661, los empleadores se comprometen a:

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

b) Remitir mensualmente al Sindicato de primer grado de la zona de actuación, a la Federación firmante de este convenio colectivo y a la Obra Social premencionada una planilla que contenga los siguientes datos: nombre, apellido y CUIL de los trabajadores comprendidos en este convenio colectivo; fecha de ingreso y en su caso de egreso; y remuneración bruta y descuentos de la seguridad social y sindicales correspondientes a cada trabajador. Los descuentos para Obra Social de los adicionales suplementarios que legalmente corresponden por familiares a cargo ajenos al grupo familiar primario, deberán informarse discriminados.

c) Remitir mensualmente junto con la planilla indicada, copia de la boleta que acredite el último depósito de jubilaciones, obra social, asignaciones familiares, cuotas sindicales o créditos sindicales emergentes de este convenio.

d) La empresa remitirá anualmente el Balance Social que corresponde conforme a lo establecido en la Ley 25.877.

e) La empresa remitirá al Sindicato Local copia del contrato de la ART a la que estuviese adherida, y de los comprobantes de pago mensuales.

**Artículo 95°.-** Se conviene la colocación de un tablero de información en cada establecimiento para uso del Sindicato Local o de la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos. 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 del sindicato.

d) El tablero de información no será utilizado por el sindicato ni por sus miembros para dar a conocer o distribuir panfletos o manifestaciones de ninguna índole, ni tampoco los escritos allí exhibidos podrán contener alusiones a la empresa o al personal de su establecimiento.

## **3. REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL**

**Artículo 96°.-** La representación del personal comprendido en este convenio a nivel del establecimiento, a que se refiere el Capítulo XI de la Ley 23.551 y sus respectivas normas reglamentarias del Decreto 467/88 estará compuesta por los delegados del personal, entre los cuales

se designará, a su vez, la Comisión de Relaciones Internas. A ese fin, la elección de delegados comprenderá también la de quienes, entre ellos, habrán de constituir la Comisión de Relaciones Internas.

**Artículo 97°.-** De conformidad con el Artículo 45 de la Ley 23.551 fíjese 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 delegados;
- de 51 a 100 trabajadores: 3 delegados;
- de 101 a 200 trabajadores: 4 delegados;
- de 201 a 300 trabajadores: 5 delegados;
- de 301 a 500 trabajadores: 6 delegados;
- de 501 a 600 trabajadores: 8 delegados;
- de 601 a 800 trabajadores: 10 delegados;
- de 801 en adelante: 12 delegados.

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

**Artículo 98°.-** La Comisión de Relaciones Internas estará 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 99°.-** Para ser Delegado del Personal se deberá tener UN (1) año de afiliado al sindicato, ser mayor de edad, y contar con DOS (2) años en el establecimiento. En los establecimientos nuevos y hasta los DOS (2) años de su puesta en marcha, dicha antigüedad se reducirá a SEIS (6) meses.

**Artículo 100°.-** 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 101°.-** 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 102°.-** 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, siempre que el establecimiento disponga de un lugar adeudado para que el delegado pueda recibir los reclamos del personal.

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.

**Artículo 103°.-** Cada delegado del personal tendrá un crédito horario mensual de TREINTA (30) horas pagas como si estuviera trabajando, 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.

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

#### **4. RECLAMOS**

**Artículo 104°.-** 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 para el análisis y consideración conjunta de las reclamaciones del personal que no hubieren tenido solución.

En dichas reuniones, que se efectuarán mensualmente, 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 105°.-** 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 106°.-** 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 a que alude el **Artículo 108°.-** con el carácter que le reconoce el Artículo 16 de la Ley 14.250 (t.o. Decreto 108/88).

El procedimiento a esos fines, resultará del Reglamento de Trabajo que dicte dicha Comisión.

**Artículo 107°.-** Los conflictos colectivos de intereses y/o de aplicación de derechos, serán substanciados por los procedimientos conciliatorios previstos en la Ley 14.786, o en las disposiciones legales locales según el caso.



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

## **5. COMISION PARITARIA GENERAL DE INTERPRETACION**

**Artículo 108°.-** Créase una Comisión Paritaria General de Interpretación, compuesta por TRES (3) miembros empleadores designados por las entidades empresariales firmantes del presente acuerdo y por TRES (3) miembros trabajadores designados por la Federación sindical también firmante.

Todos ellos deberán ser de notoria buena conducta y 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 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 constituidas.

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 DOS (2) representantes obreros y DOS (2) representantes patronales, pudiendo tomar sus resoluciones por simple mayoría de votos. También podrán reunirse con dos representantes obreros y dos representantes patronales como mínimo, pero en este caso las resoluciones deberán tomarse por unanimidad.

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 los casos 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) 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.

**Artículo 109°.-** Las empresas abonarán los jornales a los trabajadores que concurran a sesiones de Comisión Paritaria General 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. INSPECCIONES**

**Artículo 110°.-** Cuando las autoridades administrativas del trabajo realicen inspecciones laborales, previsionales, de la seguridad social y/o higiene y seguridad en el trabajo, la representación gremial interna y/o sindicato local y/o Federación del Papel, participarán en forma conjunta con el objeto de verificar el cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales.

**Autoridad de Aplicación**

**Artículo 111°.-** 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.