

Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos

Asociación de Fabricantes de Celulosa y Papel

Título I
Condiciones Generales

Capítulo I
Actividad y Personal Comprendidos. Ámbito de Aplicación y Vigencia

1. ACTIVIDAD COMPRENDIDA

Artículo 1º.- La rama Fabricación de Papel y Celulosa comprende a todos los establecimientos industriales de fabricación de pasta celulósica, compuestos químicos de elaboración en dichos establecimientos y con el mismo fin, fabricación de papel, cartulina, cartón en todas sus variedades, fibra de bagazo de caña, etc., techados, conversión de productos elaborados y productos de fibra celulósica.

2. PERSONAL COMPRENDIDO

Artículo 2º.- a) Se encuentran comprendidos en el presente convenio los obreros, técnicos y empleados administrativos que se desempeñen en relación de dependencia en tareas de establecimientos comprendidos en esta rama.

b) Queda expresamente excluido el personal que se desempeña en los siguientes cargos y puestos: directores y subdirectores, gerentes y subgerentes, jefes y subjefes de departamento, apoderados con poder suficiente para comprometer a los Empleadores, profesionales universitarios, secretarios/as de los anteriores, jefe y subjefe de sección y turno, el personal responsable de recibir, procesar, emitir, administrar o controlar información de carácter confidencial directamente relacionada con presupuesto, inversiones, sueldos y jornales, costos y estadísticas, control horario, los encargados de investigaciones científicas especiales, los técnicos cuya función principal sea investigación, desarrollo, técnicos de higiene y seguridad, personal de seguridad; bomberos; supervisores cualquiera sea su denominación, cuya labor principal consista en dirigir o controlar a otros trabajadores y que no realicen tareas que normalmente correspondan a personal incluido en éste convenio, salvo circunstancias de excepción que comprometan total o parcialmente el funcionamiento del establecimiento.

Está expresamente excluido del presente convenio el personal de empresas especializadas contratadas para que se desempeñen en los establecimientos de la actividad, en tareas de construcción, reparación o modificación de obras civiles; servicios de informática; servicios de seguridad sobre personas o bienes, cargas cuando realicen tareas esporádicas o temporales que requieran trabajos no habituales, médicos y enfermería; preparación y distribución de servicios de comidas.

También quedan expresamente excluidos del presente los estudiantes, técnicos y profesionales que realicen pasantías, prácticas rentadas y los becarios en tareas temporarias y siempre que no desvirtúe el objetivo educacional de la relación.

Para los supuestos de controversia relacionada con la inclusión o exclusión del presente Convenio Colectivo de Trabajo de alguna categoría laboral, el conflicto se deberá tratar en el seno de la Comisión Paritaria de Interpretación.

Las partes ratifican que las normas establecidas en esta CCT, se aplican a todos los trabajadores, sin ninguna discriminación, que se funde en capacidades diferentes, motivos de nacionalidad, raza, edad, sexo o religión.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL Y VIGENCIA

Artículo 3º.- El presente convenio es de aplicación en todo el Territorio Nacional con vigencia por **dos (2) años, a partir de su homologación, renovándose automáticamente por períodos iguales, no obstante lo antedicho será de aplicación para las partes signatarias del presente, a partir de su ratificación en el M.T.E.S.S.N.** 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 de ese momento las negociaciones sobre las mismas. Hasta la concreción de ese nuevo acuerdo, los rubros económicos mencionados permanecerán vigentes.

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

Artículo 4º.- 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 de acuerdo con el artículo anterior.

Capítulo II

Del Contrato de Trabajo

Artículo 5º.- A todo trabajador que realice una tarea de las comprendidas en este convenio colectivo de trabajo, se le aplicarán sus disposiciones, cualquiera sea la modalidad contractual, haciéndose extensiva su aplicación a los trabajadores de empresas de servicios eventuales que se desempeñen en los establecimientos.

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 de la actividad y a la empresa usuaria las correspondientes constancias, siempre que el servicio se extienda por un

plazo mayor a tres meses.

Es obligación ineludible de las empresas asentar en sección particular del libro especial del Art. 52 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) los datos correspondientes al trabajador eventual que requiere el citado artículo.

Las partes signatarias dejan expresa constancia que a la prestación del trabajo eventual, se le aplicarán las normas vigentes.

Artículo 6°.- El período de prueba del personal que ingresa a un establecimiento comprendido en este convenio colectivo de trabajo no podrá superar los tres (3) meses, conforme la legislación vigente.

El empleador debe registrar el contrato de trabajo que comienza por el período de prueba en el libro especial que establece el Art. 52 de la LCT, caso contrario se considerará que es un trabajador con contrato de trabajo por tiempo indeterminado.

Durante el período de prueba el trabajador gozará de los todos los beneficios del presente convenio colectivo de trabajo, quedando empleadores y trabajadores obligados al pago de aportes y contribuciones establecidos en la legislación vigente.

Capítulo III Del Escalafón

Artículo 7°.- 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 carnet habilitante, o se requiera para cubrirlos determinados conocimientos técnicos y/o prácticos, y siempre que entre el personal empleado u obrero efectivo no hubiera ninguno que posea tales condiciones o conocimientos suficientes. En lo que aún con conocimientos prácticos, el puesto requiere licencia o carnet habilitante, las empresas podrán preparar al operario indicado para lograr la licencia o carnet que lo habilite.

Artículo 8°.- Con salvedad de las excepciones mencionadas en el artículo anterior, las vacantes u ascensos en las categorías superiores o las de ingreso 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 igualdad de capacidad teórica y/o práctica entre dos o más postulantes se dará preferencia a quien, entre los de la categoría inmediata inferior posea mayor antigüedad en la sección. Si no hubiera personal que reúna dicha capacidad teórico práctica, se llenará con personal ajeno a la empresa.

Artículo 9°.- 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 existente con la categoría del trabajador al que suple, la que podrá ser liquidada por separado de su retribución habitual. Si el empleador optara por liquidar conjuntamente dicha diferencia, en razón de la practicidad para las liquidaciones de

sueldos y/o jornales, ello no implicará incorporar tal diferencia al sueldo y/o jornal.

Artículo 10°.- 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 automáticamente confirmado en el puesto.

El personal obrero que pase a empleado cobrará la remuneración de la nueva 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 Ropa y Útiles De Trabajo

Artículo 11°.- La empresa proveerá a todo el personal para ser usado en el lugar de trabajo, dos jardineras, o dos pantalones con camisas, o dos mamelucos, o dos guardapolvos.

Las dos mudas de ropa podrán ser entregadas en forma conjunta dentro del primer trimestre de cada año, o en su defecto una muda dentro del primer trimestre y la segunda dentro del cuarto trimestre.

Al personal que ingrese en la empresa o establecimiento se le hará entrega de la mencionada vestimenta dentro de los primeros 30 (treinta) días.

Se mantendrán los beneficios en más que existan en cada establecimiento.

Artículo 12°.- Las empresas entregarán a todo el personal que se desempeñe en lugares húmedos a cargo botas o botines antideslizantes.

Su uso y reposición son los señalados en la segunda parte del artículo siguiente.

Artículo 13°.- Las empresas entregarán a cargo de los chóferes, 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.

Al personal que ingrese se le proveerá de los elementos establecidos en este artículo dentro de los primeros 30 (treinta) días contados desde su ingreso.

Artículo 14°.- 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 la falta de uso constituirá falta grave.

Artículo 15°.- Los empleadores entregarán a cargo de cada trabajador calzado de seguridad, siendo en ese caso su uso obligatorio. Se aclara que deberá entregarse calzado de protección a quienes deban trabajar con elementos agresivos.

Artículo 16°.- 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 17°.- 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 18°.- 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 **y /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 cómo ocurrió y mostrando el daño causado a los anteojos.

Artículo 19°.- El trabajador que por cualquier motivo se retire de la empresa deberá reintegrar al empleador todos los elementos que hubiere recibido por aplicación de los Artículos 11° a 17°.

A todos los efectos legales y convencionales será válido, para la acreditación del cumplimiento por el empleador de las obligaciones que ponen a su cargo los Artículos 11° a 18°, el procedimiento que se haya instrumentado o instrumente en cada establecimiento (planillas, vales, recibos, etc.) para la entrega al trabajador de los elementos, sin requerirse formalidad especial alguna.

Capítulo V Jornada de Trabajo y Licencias

1. VACACIONES

Artículo 20°.- Las vacaciones anuales serán concedidas en el período legal, notificadas con cuarenta y cinco (45) días de anticipación y abonadas por anticipado, de acuerdo con las prescripciones de la LCT (Ley de Contrato de Trabajo).

Artículo 21°.- En los supuestos legalmente previstos, las empresas podrán solicitar al Ministerio de Trabajo la concesión de vacaciones o de parte de ellas, en períodos total o parcialmente distintos a los fijados, en cuyo caso la parte obrera no formulará objeciones, teniendo en cuenta que se cumplan los períodos mínimos de vacaciones correspondientes a cada persona de acuerdo con su antigüedad en servicio y las lógicas dificultades en el orden técnico y/o práctico que origine su aplicación, así como también las inherentes al mantenimiento de la producción.

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

Artículo 22°.- Cuando un matrimonio trabaje en una misma empresa y manifiesta su voluntad de tomar vacaciones en forma conjunta, estas le serán concedidas salvo circunstancias excepcionales.

Artículo 23°.- En caso que el período de vacaciones coincidiera con un feriado pago de ley, el mismo le será abonado al beneficiario además del importe correspondiente al período legal de vacaciones.

En los casos que el período de vacaciones coincida con el nacimiento de hijo/a, la licencia por estos días se adicionará a los días de vacaciones abonándose por separado.

En los casos de fallecimiento de padre, madre, hijos, esposa o concubina, coincidan con la vacaciones, solamente se abonaran los días que convencionalmente correspondan de licencia por separado a los demás rubros.

2. PAUSA ALIMENTARIA

Artículo 24°.- En los turnos en que se cumplen horarios corridos, el personal tendrá una pausa de veinticinco (25) minutos para alimentarse, dentro de la jornada legal.

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 tenga cada empresa.

3. DÍAS FERIADOS

Artículo 25°.- Los trabajadores de los sectores de Portería y Usina, no interrumpirán el diagrama de su turno y percibirán los salarios establecidos del feriado con más los adicionales correspondientes establecidos en el presente convenio.

4. DIA DEL GREMIO

Artículo 26°.- Será considerado día feriado pago 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.

5. LICENCIAS ESPECIALES PAGAS

Artículo 27°.- Los trabajadores gozarán de licencias especiales pagas como si estuvieran trabajando, en los siguientes casos:

a) Fallecimiento de cónyuge, concubina, hijos y padres: 3 días corridos según las condiciones legalmente establecidas. Igual licencia paga se acordará en caso de fallecimiento de hermano.

b) Por matrimonio: 10 días corridos según lo legalmente establecido.

c) Por nacimiento **de hijo y adopción a partir de la guarda legal**: 2 días corridos según **Convenio Colectivo de Trabajo N.º 720/15**

lo legalmente establecido.

d) Por fallecimiento de abuelos y/o suegros, con residencia habitual en el país o países limítrofes: 2 días corridos.

e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria: de acuerdo a lo legalmente establecido, 2 días corridos por examen con un máximo de 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.

g) Los trabajadores que deban viajar más de 600 km. con motivo del fallecimiento de su padre, madre o hermano, 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 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 no corresponderá a quienes vivan en pensiones, hoteles o similares.

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.

Igual derecho le asistirá a toda persona que deba realizar trámites personales y obligatorios ante las autoridades nacionales, provinciales o municipales, o de índole administrativo – laboral, siempre y cuando los mismos no pudieran ser efectuados fuera del horario normal de trabajo.

Para gozar de este derecho el trabajador deberá comunicar a la empresa con una anticipación de veinticuatro (24) horas y contra la presentación de la constancia extendida por la autoridad respectiva.

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.

Artículo 28°.- El uso de licencias pagas será considerado como día de trabajo efectivo a los efectos de las vacaciones, aguinaldo, antigüedad, etc. Estas cláusulas no deben entenderse, en ningún sentido, como modificatorias de los convenios internos de empresa o particulares.

6. CONTROL DE ASISTENCIA

Artículo 29°.- 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 cuatro (4) horas siguientes a la iniciación de la jornada de la labor que le corresponda.

b) 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.

c) La reiteración de ausencias injustificadas se considerará falta grave a las obligaciones emergentes del contrato de trabajo.

d) Los obreros deberán conformar en las fichas correspondientes el motivo de su ausencia.

Capítulo VI

Enfermedades y Accidentes

1. ENFERMEDADES Y ACCIDENTES INCULPABLES

Artículo 30°.- El personal comprendido en el presente convenio goza de los beneficios establecidos por la ley de contrato de trabajo 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 y con todos los beneficios económicos que hubiere percibido en caso de trabajar.

A los efectos de este artículo, los premios por trabajar en 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 inculpables, percibirá el salario correspondiente a la tarea que desempeñaba al momento del reemplazo.

2. CONTROL DE ENFERMEDADES Y ACCIDENTES INCULPABLES

Artículo 31°.- La empresa, en uso de sus facultades, efectuara el control medico que estime necesario. A los fines del control de la enfermedad se aplicaran las siguientes normas:

- a) El trabajador que se encuentre imposibilitado por enfermedad de concurrir a su trabajo, debe comunicarlo al establecimiento, como máximo, dentro de las cuatro horas de iniciado su turno normal de trabajo. El personal de trabajo nocturno podrá hacerlo hasta las diez 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) El trabajador concurrirá de inmediato al consultorio médico de la empresa, donde se certificara su enfermedad; en caso de que su estado no se lo permitiera, deberá confirmar su aviso por escrito bajo recibo o por telegrama dentro de las veinticuatro horas. La confirmación en cualquiera de las formas requeridas, podrá hacerlo un familiar o compañero de trabajo del enfermo. La empresa se dará por notificada únicamente bajo los recaudos aquí establecidos, contándose a partir del aviso la iniciación, en su caso, del periodo de enfermedad.
- c) Durante el periodo de enfermedad, el trabajador en condiciones de hacerlo, deberá concurrir al consultorio médico de fábrica cuando el profesional indicado lo disponga.
- d) Las empresas tienen el derecho a controlar el estado de los pacientes mediante médicos designados por ellas, estén o no impedidos de concurrir al consultorio médico de fábrica, debiendo el trabajador facilitar dicho control, permaneciendo en su domicilio, salvo motivos acreditados que justifiquen su ausencia.

- e) El tratamiento o la asistencia que los enfermos pudieran tener por médicos o instituciones ajenas a la empresa, no exime al personal del cumplimiento de las obligaciones aquí establecidas
- f) El trabajador que se interne en algún establecimiento asistencial deberá informar a la empresa en la forma establecida en el inciso b), el lugar donde se encuentra internado y debe presentar a su regreso certificación que compruebe la internación, diagnóstico, fechas de ingreso y alta.
- g) Las altas y bajas médicas se ajustarán a las normas impuestas por la ley, sea que la emitan los profesionales de las empresas, de la Obra Social del Personal del Papel, Cartón y Químicos, sus servicios contratados o de organismos oficiales.
- h) En aquellos casos en que el empleador y trabajador hayan tenido diferencias con relación a la enfermedad, accidente o alta, hayan llevado su disputa a resolución a la autoridad de aplicación y el dictamen de la junta médica fuese contrario a la resolución del empleador, este abonará los días transcurridos desde el último dictamen de su servicio médico y con las limitaciones legales sobre el plazo máximo de salario por enfermedad. Será requisito para el pago que la solicitud de junta médica sea efectuada por el trabajador dentro de los dos días hábiles siguientes a conocer el dictamen médico del empleador. La no concurrencia injustificada del trabajador al examen médico, le hará perder el derecho al cobro.
- i) Es obligatorio para el trabajador dar aviso a su empleador de todo cambio de domicilio. En caso de cambio de domicilio anterior a la comunicación de enfermedad y no anunciado al empleador dicho cambio deberá ser informado conjuntamente con el aviso de enfermedad, de lo contrario el aviso y sus consecuencias se tendrá por no efectuado. En el caso de personal que reside transitoriamente fuera del domicilio declarado, deberá ajustar su proceder a este inciso.
- j) Las empresas considerarán falta grave a las obligaciones del contrato de trabajo a los siguientes casos:
 1. las ausencias injustificadas al consultorio médico de la empresa los días indicados.
 2. cuando el trabajador no cumpla con las obligaciones establecidas en este convenio o incurra en falsedad de información.
 3. el trabajador que entorpezca de cualquier manera su restablecimiento.
- k) Las empresas deberán llevar una planilla, libro o ficha en la que conste la fecha de baja, alta y diagnóstico que el médico del empleador haga del trabajador enfermo. Dicha planilla deberá ser firmada por el trabajador en el momento de recibir el alta, al solo efecto de su notificación. Cuando un trabajador, vencido el periodo de licencia legal paga a cargo de la empresa, requiera a la Federación del Papel el subsidio por enfermedad, la empresa a solicitud de la autoridad médica de la Obra Social del Personal del Papel, Cartón y Químicos, exhibirá, en caso de dudas, las constancias obrantes en las planillas.

3. ENFERMEDADES PROFESIONALES Y ACCIDENTES DE TRABAJO

Artículo 32°.- Las empresas están obligadas a afiliarse a una Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART) de su elección ó acogerse al régimen de autoseguro, en un todo de acuerdo con la legislación en uso.

Artículo 33°.- Para el caso de las remuneraciones que debe percibir el trabajador enfermo o accidentado, será la que resulte del cálculo de todo ingreso de los rubros económicos sujeto a aportes y contribuciones según lo dispuesto en la legislación vigente. El empleador se hará cargo de los rubros no remuneratorios que perciba habitualmente el trabajador, y que no estén

vinculados exclusivamente con la presencia del mismo en los establecimientos.

Artículo 34°.- Las empresas comprendidas en el presente convenio remitirán trimestralmente al sindicato cuya zona de actuación comprenda al establecimiento fabril, y a la Federación signataria del presente convenio copia de los certificados de cobertura del personal asegurado extendido por su ART, con los pagos al día.

Artículo 35°.- La empresa deberá realizar los exámenes médicos preocupacionales correspondientes dentro del mes de ingreso del trabajador; su resultado será entregado al mismo, firmado por el profesional que lo haya atendido y por el trabajador.

Artículo 36°.- En los casos de extinción del contrato de trabajo por causa de incapacidad absoluta originada en accidente de trabajo o enfermedad profesional, el trabajador cesante percibirá la indemnización establecida en el Art. 212 de la LCT, aparte de las que correspondan por la LRT.

Artículo 37°.- Cuando un accidentado cubierto por la Ley de Riesgos de Trabajo sea atendido por la Obra Social del Personal del Papel, Cartón y Químicos, y se den las condiciones que siguen, el empleador abonará a aquella los gastos del caso.

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

b) Cuando el empleador expresamente derive al trabajador accidentado a la Obra Social;

c) Cuando se trate de accidentes "in itinere" y la obra social interviniere por razones de urgencia y el empleador no hubiere:

i. cumplido con sus obligaciones con la ART o,

ii. tomado la intervención que le correspondiere o,

iii. actuado con diligencia luego de haber tomado conocimiento del hecho

En todos los casos, para que surja la obligación del empleador, la obra social deberá notificar fehacientemente de su intervención al empleador dentro de las 24 horas de ésta; la falta de dicha notificación en ese término sólo obligará al empleador a partir del momento en que se realizare.

Los gastos serán abonados a la Obra Social previa facturación, a los aranceles oficialmente establecidos para los casos de accidente de trabajo, dentro de los diez (10) días de recibida la factura.

4. ACCIDENTE IN ITINERE

Artículo 38°.- 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, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 6° de la Ley 24.557, tampoco afectará el derecho a percibir la remuneración que hubiere correspondido en caso de trabajar, durante los plazos legales establecidos por la LRT.

Es condición indispensable para su cobertura la presentación inmediata de la denuncia policial del hecho gestionada por el interesado, o terceros en caso de que aquel estuviera impedido de hacerlo.

5. CONTROL DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

Artículo 39°.- La empresa, en uso de sus facultades, efectuará el control médico que estime

necesario, sin perjuicio del que pueda ejercer la ART, al subrogar a la empresa en los derechos y obligaciones legales.

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

a) Todo accidentado deberá notificar el hecho inmediatamente de ocurrido a su superior inmediato, autoridades, personas de vigilancia presentes en el establecimiento y concurrir para su atención al consultorio de la fábrica. En el consultorio se harán las comprobaciones pertinentes, ordenándose o no la inmediata derivación del accidentado según la gravedad del mismo.

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

c) El accidentado que hiciera valer un alta médica ajena al servicio médico de la empresa, 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. En caso de disidencia se estará al procedimiento del Inciso h) del Artículo 31°.

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) Las empresas considerarán falta grave a las obligaciones del contrato de trabajo a los casos previstos en el Inciso j) del Artículo 31°, aplicados a los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, y al incumplimiento de la obligación establecida en el Inciso c) de este artículo.

Capítulo VII Trabajo de Mujeres, Menores y Aprendices

Artículo 41°.- Las mujeres y menores no trabajarán en lugares riesgosos, insalubres ni considerados penosos.

Artículo 42°.- El salario de la mujer y del menor serán los que corresponden a la categoría profesional en que se desempeñen.

Artículo 43°.- 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.

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

Las dos horas contempladas dentro de esta extensión serán abonadas como extraordinarias, según los porcentajes establecidos en este convenio.

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

Artículo 44°.- 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 y todos los elementos sanitarios que requiera el recién nacido.

Artículo 45°.- 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 Higiene y Seguridad

1. COMPROMISO DE SEGURIDAD

Artículo 46°.- 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.

2. AYUDAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 47°.- Con el objeto de asegurar la integridad de las personas y bienes, el personal capacitado contra incendios tendrá especial obligación de prestar los auxilios y ayudas extraordinarias a que se refiere la LCT, debiendo asegurar la prestación del servicio de manera útil para el cumplimiento de su función en caso de paralización de actividades por cualquier causa, incluso por medidas de fuerza y el restablecimiento inmediato de la producción normal de todo 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.

3. REGISTRO

Artículo 48°.- 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.

4. INSTALACIONES DE SERVICIO

Artículo 49°.- Las empresas mantendrán disponible para los trabajadores en los sectores de trabajo una provisión suficiente de agua potable para consumo del personal, la que deberá ser refrigerada en temporada estival.

Artículo 50°.- En los establecimientos deberá contarse con un servicio médico, de enfermería y de elementos para curaciones de emergencia propio 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 51°.- El empleador deberá colocar y mantener en lugares visibles, avisos o carteles que adviertan la peligrosidad de las máquinas o instalaciones del establecimiento.

Artículo 52°.- En todo establecimiento, se dispondrá de instalaciones sanitarias en condiciones y con equipamiento adecuado en número y especificación a la legislación vigente.

Artículo 53°.- Los establecimientos que ocupen más de diez (10) trabajadores de distinto sexo, dispondrán de locales destinados a vestuarios. Estos deberán ubicarse en lo posible junto a los servicios sanitarios, en forma tal que constituyan con éstos un conjunto integrado funcionalmente, debiendo estar equipados con armarios individuales para cada uno de los trabajadores.

Artículo 54°.- 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 55°.- Los empleadores proveerán a los trabajadores de papel higiénico, jabón **y toallas** para su uso en el establecimiento, en la forma habitual.

Artículo 56°.- En todo establecimiento deberá destinarse uno o varios lugares para comer durante la pausa a que se refiere el Artículo 24°. Dichos lugares se ubicarán lo más aislado posible y deberán estar en condiciones higiénicas adecuadas a su función **y contarán con elementos para refrigerar o calentar sus viandas.**

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.

5. COMISIÓN DE RELACIONES INTERNAS – ROL DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Artículo 57°.- En los establecimientos industriales, la Comisión de Relaciones Internas desempeñará entre sus funciones el estudio de las condiciones de higiene y seguridad, y en conjunto con la representación del empleador, analizará las estadísticas de siniestralidad laboral y

resolverá las posibles medidas de corrección para la misma.

Capítulo IX Adicionales, Viáticos y Subsidios

Artículo 58°.- Los adicionales, viáticos y subsidios que se establecen en los artículos siguientes, se liquidarán en el período que correspondan como rubro separado bajo la denominación correspondiente, y se pagarán a los trabajadores con los requisitos y en las formas que se establecen en cada uno de ellos.

1. ADICIONAL MANTENIMIENTO TURNO ROTATIVO

Artículo 59°.- Los mecánicos, electricistas, carpinteros, torneros, albañiles y empleados cuando trabajen en turno rotativo y por equipos, ganarán un complemento sobre su salario original, equivalente a la diferencia entre este salario y el correspondiente a la categoría inmediata superior a la de su clasificación. Este complemento, para el caso de que los obreros citados fueran Oficiales Principales, será igual al equivalente de la diferencia que exista entre los últimos dos salarios superiores de las escalas salariales establecidas en el Título correspondiente. Dicho beneficio cesará de abonarse si por cualquier causa tales personas dejaran de trabajar de turno.

2. ADICIONAL SÁBADO Y DOMINGO

Artículo 60°.- Al personal que trabaje en turnos rotativos se le abonarán 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 cien por ciento (100%).

3. PREMIO MAYOR PRODUCCIÓN DIA DOMINGO

Artículo 61°.- 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 para las secciones de Producción, los empleadores abonarán un premio a la mayor producción que de esta circunstancia resulte equivalente al 100% (ciento por ciento) de los salarios de cada 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. Cuando la empresa resolviera

reiniciar el régimen de trabajo en días domingo la representación sindical no podrá poner obstáculos a dicha reimplantación.

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

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

h) 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.

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 60° 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.

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

k) Cada establecimiento organizará el trabajo en forma adecuada a sus posibilidades técnicas, requiriéndose también que se le suministre la energía eléctrica necesaria, la existencia suficiente de materia prima y la provisión adecuada de combustible.

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

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

4. ADICIONAL POR TRABAJO NOCTURNO

Artículo 62°.- Al personal que trabaje en jornada nocturna, se le abonará una asignación, consistente en el cincuenta por ciento (50%) del salario básico de empresa 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 63°.- El personal que desarrolle tareas los días feriados cobrará el premio del ciento por ciento (100%) establecido en el Artículo 61°, con las características y condiciones establecidas en dicho artículo.

6. ADICIONAL POR TITULO TÉCNICO

Artículo 64°.- Se abonará un adicional mensual de **21 horas del salario básico de la categoría**

“E” a los trabajadores que tengan título técnico habilitante expedido por un establecimiento de enseñanza oficial, ya sea estatal o privado incorporado, que pudiere ejercerse en la empresa la función de sus títulos habitantes. La empresa que ya otorgue alguna asignación por este concepto, compensará los importes respectivos.

7. ADICIONAL ANTIGÜEDAD

Artículo 65°.- 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, 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 mensualmente por separado.

8. VIÁTICOS

Artículo 66°.- Fijase en **\$45.03** el viático por comida que percibirán los trabajadores en función de trabajos en hora extraordinaria. 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 los dispongan los empleadores.

9. SUBSIDIOS

Artículo 67°.- El personal comprendido en el presente convenio percibirá los siguientes subsidios:

- a) Por casamiento: Lo establecido legalmente.
- b) Por nacimiento: Lo establecido legalmente.
- c) Salario Familiar: 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 y aún dentro del período de retención de su puesto de acuerdo con la legislación vigente, se abonará el equivalente a dos (2) meses de su última remuneración mensual para gastos del servicio de sepelio al familiar más directo. Este beneficio podrá reemplazarse con la contratación directa del servicio de sepelio o de un seguro al efecto que haga el empleador.
- f) Por fallecimiento de familiar: Se concederá al trabajador una suma por fallecimiento de hijos, cónyuge, concubina (en las condiciones del Art. 248 de la LCT) equivalente al treinta por ciento (30%) del promedio mensual del total de remuneraciones percibidas por el trabajador en el último semestre; para el caso de padres y/o hermanos, del veinte por ciento (20%); y por fallecimiento de abuelos y/o suegros, del diez por ciento (10%). 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 un subsidio de **25 horas del salario básico de la categoría “E”**, por cada hijo que asista regularmente a los ciclos de Educación Inicial, Educación General Básica y Educación Polimodal, o equivalentes, haciéndolo efectivo una vez por año antes del inicio de cada ciclo lectivo. Las empresas que por este concepto otorguen una suma de dinero, absorberán hasta su concurrencia el monto aquí establecido, compensando, si correspondiese, la diferencia.

10. SUBSIDIO JUBILATORIO

Artículo 68°.- El empleador abonará un subsidio equivalente a tres (3) meses de la mejor remuneración percibida por el trabajador en el último año, 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 ordinaria, siempre que a la fecha de la renuncia tenga como mínimo quince (15) años de antigüedad y no perciba ningún otro subsidio y/o indemnización por cualquier causa u origen. Para la percepción de este subsidio, el trabajador deberá hacer efectiva su renuncia dentro de los treinta (30) días a partir del momento de **comenzar a percibir su haber jubilatorio**. Este pago será compensable con cualquier suma que por cualquier concepto, en virtud de normas legales o convencionales o de pronunciamiento judiciales pudieran corresponderle, como consecuencia del contrato y relación laboral.

Capítulo X

Seguro de Vida

Artículo 69°.- 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 correspondiente, 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 Integrado de Jubilaciones y Pensiones.

Capítulo XI

Capacitación de los Trabajadores

Artículo 70°.- 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 71°.- Los trabajadores comprendidos en la presente convención colectiva, que deseen concurrir a los cursos que se dicten en el centro de capacitación profesional de la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, podrán solicitar a la empresa la adecuación del turno, siempre que esté vinculado con la actividad de la Empresa.

Para ello, el trabajador deberá presentar el comprobante del curso respectivo refrendado por el director del centro de capacitación profesional. El trabajador que gozare del beneficio de la adecuación del turno, cuya facultad de otorgamiento será del empleador, podrá asistir hasta dos cursos en el año lectivo, siempre que no sean en periodos simultáneos. Al finalizar el curso el trabajador presentara a la empresa el respectivo certificado que lo habilita para ejercer determinada actividad. En ningún caso la realización de los cursos otorgará automáticamente el derecho a la promoción. Cuando el trabajador haya cumplido con los requisitos establecidos, obrarán en su legajo como antecedente para ser aplicado de acuerdo a la presente convención colectiva de trabajo.

Artículo 72°.- Cuando los empleadores introduzcan nuevas tecnologías en los procesos industriales de los establecimientos, deberán capacitar a los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo de Trabajo.

Si el empleador optara por capacitar a los trabajadores fuera del establecimiento, este abonará los salarios al igual que si estuvieren trabajando con más los gastos que deriven de su traslado y estadía. En los casos en que la patronal decidiera capacitar a los trabajadores fuera de la jornada legal, esta se hará dentro del establecimiento y conforme su categoría y percibirá el salario básico de empresa, con los adicionales correspondientes, otorgando refrigerio.

En ningún caso las horas obligatorias de capacitación, según las condiciones descriptas en este artículo podrán superar las treinta (30) horas anuales, salvo que hubiere acuerdo con la representación del sindicato local.

En los casos en que el trabajador convocado no participara de la capacitación por causas injustificadas, perderá el derecho del futuro ascenso en la línea de producción en la que se desempeña.

Capítulo XII Financiación de Programas Sociales y Capacitación

Artículo 73°.- Los empleadores conceden a la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos una contribución extraordinaria **por cada trabajador, de pesos quinientos(\$500)** sobre el total del personal de la empresa excluidos los profesionales universitarios, que será depositado a nombre de la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, en cuenta bancaria N° 15940/07 Banco Nación Casa Central y sus Sucursales de todo el País, en un pago. Dicho depósito se realizará dentro de los treinta (30) días de la firma de este convenio colectivo de trabajo.

Artículo 74°.- Los empleadores conceden a la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, una contribución mensual del uno con treinta por ciento (1,30 %) de las remuneraciones mensuales de cada trabajador comprendido en el presente convenio, con destino a la creación y funcionamiento de cursos de capacitación técnica, aplicada a la industria, fabricación y manufactura de celulosa, papel y derivados y de capacitación sindical. La entidad

sindical indicará la cuenta especial para el depósito y brindará información sobre planes de enseñanza a cumplimentarse.

Cualquier empleador podrá optar por sustituir dicha contribución por una contribución mensual del uno con treinta por ciento (1,30%) de las remuneraciones mensuales del total del personal de Planta, exceptuando gerentes de la misma y profesionales universitarios, con un tope máximo de **pesos diez y seis mil ciento dos con 80/100 (\$16.102,80)** para la remuneración de cada trabajador sobre la que se efectuará el aporte. Para el supuesto que transcurridos seis (6) meses desde el inicio de las negociaciones de cada período de doce (12) meses a que hace referencia el artículo 3° del presente convenio, las partes no hubieren arribado a un acuerdo, el tope establecido se incrementará para cada empresa en el mismo porcentaje en que la empresa hubiere otorgado incrementos generales en las remuneraciones.

La empresa que haga uso de esta opción deberá mantenerla, por lo menos, por un período de doce (12) meses continuos.

Artículo 75°: Aporte Solidario.- En los términos del artículo 37 de la ley 23551 y el artículo 9 de la ley 14250, 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 mejor remuneración percibida por todo concepto.

Quedan eximidos del aporte mencionado aquellos trabajadores que estuvieren afiliados a entidades sindicales de primer grado de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, con personería gremial o simplemente inscriptos.

Este aporte tendrá una vigencia equivalente a la pactada para este convenio colectivo de trabajo por 24 meses a partir de la homologación del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

El empleador depositará los importes retenidos por este concepto - en la cuenta N° 15.940/07 del Banco de la Nación Argentina, Casa Central y sucursales, debiéndose remitir la constancia del depósito a la asociación sindical signataria, dentro de los 10 días de efectuado.

Capítulo XIII

Ejercicio de los Derechos Gremiales

1. DEBERES DEL EMPLEADOR COMO AGENTE DE RETENCIÓN

Artículo 76°.- Los empleadores, en su carácter de agentes de retención de las cotizaciones sindicales que los trabajadores convencionados hicieron a favor de la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, depositarán las mismas en las **Convenio Colectivo de Trabajo N.º 720/15**

respectivas cuentas bancarias, dentro de los quince (15) días de devengadas las remuneraciones.

Artículo 77°.- Los empleadores retendrán mensualmente a los afiliados a los sindicatos que componen la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, el importe de la cotización mensual correspondiente a su condición de asociado de los mismos debiendo remitirlos a la orden de los sindicatos que a continuación se mencionan: Sociedad Obreros Papeleros, San Juan 939, Andino, Provincia de Santa Fe; Sociedad Obreros Papeleros 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 Ortíz 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. Sindicato de Trabajadores Papeleros de Tacuarendí, Calle 4 esquina Calle 7, Tacuarendí, Provincia de Santa Fe, Sindicato de Obreros y Empleados de Fiplasto, Moreno esquina Libertador General San Martín, Ramallo, provincia de Buenos Aires.

2. DERECHO DE INFORMACIÓN

Artículo 78º.- A los efectos de la información sindical y de la seguridad social, y como cumplimiento unificado de las leyes 23.660, 23.661, 23.449, **24.642** y 23.551 y sus respectivos decretos reglamentarios, los empleadores se comprometen a:

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

b) Remitir mensualmente al sindicato de primer grado de la zona de actuación, a la Federación firmante de este convenio colectivo y a la Obra Social premencionada, una planilla que contenga los siguientes datos: nombre, apellido y número de documento 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.

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.

Artículo 79º.- 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 las autoridades de las asociaciones sindicales y Asambleas Generales.

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 EN LOS ESTABLECIMIENTOS

Artículo 80º.- La representación del personal 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 81º.- De conformidad con el Art. 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 más de 10 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 82°.- 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 83°.- Para ser delegado del personal se deberá tener un (1) año de afiliado al sindicato, tener dieciocho (18) años de edad como mínimo y contar con dos años en el establecimiento En los establecimientos nuevos y hasta dos años de su puesta en marcha, dicha antigüedad se reducirá a seis meses.

Artículo 84°.- 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 85°.- 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 86°.- 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.

Artículo 87°.- Cada delegado del personal tendrá un crédito horario mensual de treinta (30) horas pagas **al igual que 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.

No se computarán como parte de este crédito horario, los permisos solicitados por la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos para asistir al Congreso Anual de la entidad, los que igualmente serán a cargo del empleador en los términos del párrafo anterior.

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 88°.- 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 encontrare 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 encontrare 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, si la Comisión de Relaciones Internas no diera traslado del problema a la Comisión Directiva del Sindicato, el trabajador podrá hacerlo por sí mismo.

Artículo 89°.- De mantenerse la controversia derivada de la reclamación insatisfecha del trabajador referida a la interpretación o aplicación de una norma de este convenio y no hallada la solución entre las partes una vez agotados los extremos del artículo anterior, deberá tomar intervención la Comisión Paritaria a que alude el Artículo 94°. El procedimiento, a esos fines, resultará del Reglamento de trabajo que dicte dicha Comisión Paritaria. Los acuerdos conciliatorios celebrados por los interesados ante la Comisión Paritaria, tendrán autoridad de cosa juzgada.

Artículo 90°.- 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 anteriores y siguientes todas las formas posibles de minimizar la conflictividad laboral, el crecimiento de la producción y la preservación de las fuentes de trabajo.

5. INSPECCIONES

Artículo 91°.- Cuando las autoridades administrativas del trabajo realicen inspecciones laborales, previsionales, de la seguridad social y/o higiene y seguridad en el trabajo, la participación de la representación gremial se ajustará a la legislación vigente.

6. COMPROMISO DE TRANSPARENCIA

Artículo 92°.- 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.

Artículo 93°.- La empresa que 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, y no efectuase el depósito de dichas retenciones en tiempo y forma a los organismos, entidades o instituciones a los que estuvieren destinados, generará derecho al trabajador en actividad o despedido por cualquier causa, para cursar intimación a la empresa para que, dentro del término de 30 (treinta) días, haga efectivo el ingreso de los importes adeudados, más los intereses y multas que pudieran corresponder. Para hacer este reclamo el trabajador deberá tener elementos fehacientes del incumplimiento del empleador y exhibirlo junto con su reclamo a éste.

Cumplido el plazo antes referido, si la empresa no hubiere procedido de acuerdo a lo reclamado en la intimación, o presentado al trabajador la documentación que certifique fehacientemente que se encuentra al día con sus obligaciones, deberá pagar al trabajador afectado, en carácter de sanción conminatoria, un importe equivalente a tres veces la última remuneración habitual devengada a su favor, considerándose además que, si hubiere remuneración en especie, ésta deberá abonarse en dinero; el pago de esta suma se suspenderá ante la existencia de un compromiso formal de pago por parte de la empresa ante las autoridades pertinentes o el ente que debiese haber recibido los aportes.

7. AUTOCOMPOSICIÓN - PARITARIA GENERAL DE INTERPRETACIÓN

Artículo 94°.- Créase una Comisión Paritaria General de Interpretación, compuesta por cuatro miembros empleadores designados por las entidades empresariales firmantes del presente acuerdo y por cuatro 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 un 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 regirán 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, cuando haya empate en alguna cuestión, será presidida por el Director Nacional de Relaciones del Trabajo del Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación quien previo a dictar su laudo deberá mediar entre las partes, como mínimo, en tres reuniones.

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 representantes obreros y tres 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 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.

f) Lo previsto en materia de resoluciones en los incisos a) y b) de este artículo no será de aplicación cuando la intervención de la comisión paritaria se limite a la función conciliatoria en las controversias individuales a que se refiere el Artículo 89° de este convenio pero sin perjuicio de su carencia de facultades resolutivas podrá emitir una recomendación no vinculante a las partes involucradas en la controversia cuando existiere unanimidad de criterio entre sus miembros.

Artículo 95°.- Las empresas abonarán los jornales a los trabajadores que concurren a sesiones de Comisión Paritaria de Interpretación en carácter de asesores hasta dos asesores por cuestión y dos jornadas a cada uno de ellos, como asimismo los jornales perdidos por el tiempo que demande el viaje desde y hasta su domicilio, para acudir a dichas sesiones.

8. AUTORIDAD DE APLICACIÓN

Artículo 96°.- El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación 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 Pequeñas y Medianas Empresas

Capítulo I Empresas Comprendidas

Artículo 97°.- Las modalidades y condiciones de trabajo en las pequeñas y medianas empresas de esta rama, se regirán por este convenio colectivo de trabajo y las disposiciones legales vigentes.

Se considera pequeña y mediana empresa a aquella que establece la Ley sobre la materia.

Título III Sector, Puestos de Trabajo, Categorías, Salarios

Capítulo I Facultad de Dirección

Artículo 98°.- 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 99°.- El personal se compromete a mantener la producción actual aumentándola donde y cuando ello fuere posible. Implicará desconocimiento del interés común de ambas partes signatarias cualquier acto colectivo o individual (reticencia a cumplir órdenes, ausentismo, etc.) que perjudique la producción de un establecimiento o sección del mismo, directa o indirectamente, en su calidad y cantidad. En tal caso, se dará intervención a la autoridad competente, sin perjuicio del derecho del personal a plantear los reclamos correspondientes, en los casos que considere lesionados sus derechos.

En consonancia con lo acordado, ante la necesidad del empleador de mantener la productividad o preservar los equipos, y en caso de emergencia productiva, el empleador tiene la facultad de asignar al trabajador tareas o funciones diferentes de menor rango a las de su categoría sin que esto represente un perjuicio económico para el empleado. Las partes acuerdan que los empleadores tendrán la facultad de disponer los cambios en las modalidades y condiciones de trabajo que consideren necesarias para el mejor desenvolvimiento de las actividades productivas y para optimizar la utilización de las variables intervinientes en virtud de cambios tecnológicos y/o nuevas normas o procedimientos de la organización empresarial, sin perjuicio del derecho del trabajador a plantear los reclamos cuando considere lesionados sus derechos. Todo ello sin prácticas discriminatorias.

Capítulo II Puestos de Trabajo

Artículo 100°.- 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 101°.- 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 trabajadores, en sus tareas y especialidad habitual, podrá asignárselo temporariamente a otras. En ningún caso dicha asignación podrá dar lugar a rebaja de la categoría que posee la persona.

Artículo 102°.- 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.

Capítulo III Definición de Sectores y Puestos de Trabajo

Artículo 103°.- A los efectos de la clasificación de los puestos de trabajos se seguirá el siguiente ordenamiento:

1. Preparación madera, bagazo u otro recurso fibroso.
2. Fabricación pastas celulósicas.
3. Preparación empastes.
4. Máquinas continuas.
5. Servicios.
6. Alistamiento y Conversión.
7. Higiénicos.
8. Almacenes.
9. Expedición.
10. Servicios de mantenimiento.
11. Mantenimiento edificios e instalaciones civiles.
12. Cartón moldeado.
13. Techados, papeles y chapas asfálticas.
14. Cajas de cartón corrugado.
15. Bolsas industriales.
16. Encapados fuera de máquina.
17. Elaboración de productos químicos.
18. Fabricación tableros de fibras celulósicas.
19. Conversión de papeles y productos de fibras celulósicas.
20. Tareas generales.

Artículo 104°.- Se definen los puestos de trabajo que puedan existir, los que se enumeran a continuación, indicándose en cada caso la categoría salarial que se le asigna.

1. PREPARACIÓN MADERA, **BAGAZO** U OTRO RECURSO FIBROSO

CATEGORÍA

Operador equipos de descarga y carga y/o grúa.	F
Operador equipos de arrastre.	H
Operador sierra.	I

Operador chipera y/o descortezador.	E
Operador playa recursos fibrosos.	F
Operador prensa recursos fibrosos.	G
Ayudante chipera y/o descortezador.	I
Abastecedor de chipera.	I
Ayudante playa recursos fibrosos.	I
Operario Clasificador	I
Operario práctico.	I

b) Fibra de Bagazo

Maquinista Topadora, Pala Mecánica o Tracabato.	D
Operario de Prensa.	C

2. FABRICACIÓN PASTAS CELULÓSICAS

	CATEGORÍA
Operador alimentación chips.	H
Operador desaguadero.	H
Operador digestión.	D
Operador desfibrador y/o pasta mecánica.	F
Operador de lavado.	D
Operador de depuración.	E
Operador de blanqueo.	E
Operador prensa pasta (Kamir o similar).	F
Operador de enfardadota de pasta.	G
Operador de fabricación y/o preparación de reactivos y/o aditivos.	G
1er. ayudante de digestión.	G
2do. ayudante de digestión.	I
Ayudante desfibrador y/o pasta mecánica.	I
Ayudante de lavado.	H
Ayudante de depuración.	I
Ayudante de blanqueo.	II
Ayudante prensa pasta (Kamir o similar).	II

Ayudante de enfiadora de pasta.	I I
Operario canal de troncos.	I I
Operario práctico.	I I
Operador de Destintado.	FF
Ayudantes de Destintado.	I

3. PREPARACIÓN EMPASTES

CATEGORÍA

Operador hervidores.	F
Operador hidropulper operac. multiples.	F
Operador hidropulper dilución o soporte.	H
Operador refinación o refinador.	D
Colero o resinador.	I
Colorista.	H
Preparador reactivos y/o aditivos.	G
Ayudante de operadores y/o preparación empaste.	I
Operario práctico.	I

b) Tratamiento de Fibra de Bagazo

Rampero	E
Maquinista Topadora	D
Operador de Decantación	C
Maquinista para Parva	D
Operador de Agitadores	C

4. MAQUINAS CONTINUAS

CATEGORÍA

	1°	2°	3°
Conductor de máquina continua.	A	B	C
1er. Ayudante de máquina continua.	D	E	F

2do. Ayudante de máquina continua.	G	H	I
3er. Ayudante de máquina continua.	H	I	I
4to. Ayudante de máquina continua.	I	I	I
Ayudante de encapado en máquina integrada.	F		
Operador Bobinadora.	E	F	G
Operador de Bobinadora de pegadora	E		
Operador de rebobinadora.	H		
Operador embaladora de bobinas.	H		
Operador super calandra.	F		
Operador preparación de encapado.	F		
1er Ayudante bobinadora de pegadora.	F		
2do Ayudante de bobinadora de pegadora	G		
Ayudante rebobinadora.	I		
Primer Ayudante embaladora de bobinas.	I		
Segundo Ayudante embaladora de bobinas.	I		
1er. Ayudante super calandra.	H		
2do. Ayudante super calandra.	I		
Corta caño.	I		
Ayudante preparación de encapado.	I		
Operario práctico.	I		

5. SERVICIOS

	CATEGORÍA
Operador tratamiento de aguas.	E
Operador tratamiento efluentes.	F
Operador de caldera baja presión (< 22ATA).	D
Operador de caldera alta presión (> 22ATA).	C
Operador de turbina y/o generador.	C
Operador de distribución de energía.	F
Operador de caldera de recuperación.	C
Operador de evaporación.	F
Operador caustificación.	D
Ayudante tratamiento de aguas.	I

1er. Ayudante de caldera de alta presión.	F
2do. Ayudante de caldera de alta presión.	I
Ayudante de turbina.	I
1er. Ayudante de caldera de recuperación.	E
2do. Ayudante de caldera de recuperación.	G
Ayudante de caustificación.	F
Ayudante captación de agua.	I
Ayudante de servicio.	I
Operario práctico.	I
Ayudante de caldera de baja presión	I

6. ALISTAMIENTO Y CONVERSIÓN

	CATEGORÍA
Operador de cortadoras.	F
Operador de empaquetadora automática.	F
Operador de enfardadota.	G
Operador de guillotina.	H
Operador de humectado.	H
Operador de máquina encapsuladora.	G
Ayudante de cortadora.	I
Ayudante cargador de cortadora.	I
Ayudante de empaquetadora automática.	I
Operario de encapsulado manual.	I
Operarias seleccionadora o elegidoras.	I
Operarias contadoras, enresmadoras, revisadoras y empaquetadoras.	I
Operarias para etiquetado, selección a granel y otros.	I
Operario práctico.	I

7. HIGIENICOS

CATEGORÍA

1) Producción

Maquinista de 1ra.	G
Maquinista.	H
Ayudante.	K
Peón práctico.	L

2) Conversión

Rebobinadores.	F
Cortadores.	H
Envolvedores.	I
Ayudantes.	K
Peón Práctico.	L

Rebobinador	B
Conductor Servilletera automática	C
Conductor Pañuelera automática	C
Conductor Toallera semi automática	C
Conductor de Empaquetadora semi automática - Envolvedor	C
Conductor Servilletera semi automática	D
Conductor Pañuelera semi automática	D
Tubetero – Maquinista tubos para higiénicos	D
Auxiliar Envolvedor	E
Auxiliar	E
Maquinista Doblados	E
Ayudante Doblados	F
Ayudante de Línea higiénico – rollo de cocina	G
Ayudante de Línea automática servilletas	G
Ayudante de Línea semi automática servilletas	H
Ayudante de Línea automática pañuelos	H
Ayudante de Línea semi automática pañuelos	H
Ayudante de Línea semi automática higiénicos	H
Ayudante de Línea semi automática toallas	H
Bolsero	I

8. ALMACENES

	CATEGORÍA
Operario de recepción (recibidor).	G
Operario de movimiento.	H
Operario de despacho (despachante).	F
Ayudante de almacenes.	I
Operarios de carga/descarga/limpieza.	I
Operador recepción y despacho múltiple.	E

9. EXPEDICIÓN

	CATEGORÍA
Operario recibidor.	G
Operario despachante/balancero.	E
Conductor de autoelevador.	G
Operario estibador.	I
Operario carga/descarga/limpieza.	I
Chofer camión (corta distancia hasta 120 km. entre ida y vuelta).	G
Ayudante chofer (corta distancia hasta 120 km. entre ida y vuelta).	I
Chofer de larga distancia.	F
Ayudante chofer de larga distancia.	I

10. SERVICIO 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 automotores, electricidad industrial, rebobinado de máquinas y componentes eléctricos, instrumentación general, que serán categorizadas de acuerdo a la clasificación que se establece a continuación:

AREA1 AREA2

Oficial principal.	A	B
Especialista.	B	C
Oficial de Primera.	C	D
Oficial de Segunda.	F	G
Medio oficial.	J	
Ayudante.	L	
Engrasador/lubricador.	H	
Pañolero.	H	
Operario de Movimientos.	H	
Área 1: Instrumentistas y Electrónicos.		
Área 2: Mecánicos y Electricistas.		

11. MANTENIMIENTO EDIFICIOS E INSTALACIONES

Es una actividad de servicios complementarios 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 a como se establece a continuación:

	CATEGORÍA
Oficial de primera.	E
Oficial de segunda.	H
Medio oficial.	J
Ayudante.	L
Operario práctico.	L
Operario limpieza.	L

12. CARTON MOLDEADO

	CATEGORÍA
Conductor.	C
Ayudante conductor.	D
Ayudante de fabricación.	H
Estibador.	I
Operario práctico.	I

Operador de impresora .	G
Operador de planchadora.	G
1° Ayudante de impresora.	I
2° Ayudante de impresora.	I
3° Ayudante de impresora.	I

13. TECHADOS, PAPELES Y CHAPAS ASFALTICAS

	CATEGORÍA
Depurador.	I
Moldeador.	I
Secador.	I
Acarreador.	I
Bañador.	F
Conductor Maquinas Fieltros.	G
Clasificador de Rollos.	E
Secador de Arena.	I
Impregnadores de Chapa.	I
Polvero.	I
Ayudante de línea.	I
Conductor máquina línea envasado.	D
Conductor máquina fabricación chapas asfálticas.	B

14. CAJAS DE CARTON CORRUGADO

	CATEGORÍA
Operador de corrugadora.	C
Operador de impresora .	C
Operador de cosedora o pegadora automática.	E
Operador de troqueladora.	F
Operador prensa.	I
1er. Ayudante de corrugadora.	F
2do. Ayudante de corrugadora.	G

1er. Ayudante de impresora.	F
2do Ayudante de impresora.	G
1er Ayudante de cosedora o pegadora automática.	G
1er Ayudante de troqueladora.	H
Operario práctico.	I
Conductor Autoelevador.	G
Operador Termocontraible.	G

15. BOLSAS INDUSTRIALES

CATEGORÍA

a) Fabricación de tubos

Operador máquina tubera.	D
Ayudante máquina tubera.	F
Armador y cargador de bobinas.	H
Grabado y armado de clisés.	F
Sacatubos.	I
Cargador y acomodador en bancales.	I

b) Máquinas pegadoras o fonderas

Operador máquina pegadora o fondera.	D
Ayudante máquina pegadora o fondera.	F
Alimentador.	I
Revisado/cortado/extracción.	I
Atador y Bancalizador.	I
Traslado de Bancales.	I
Recuperación de Bolsas.	I
Operario práctico.	I

16. ENCAPADOS FUERA DE MAQUINA

CATEGORÍA

Operador máquina encapadora	C
1er. Ayudante.	F

2do. Ayudante.	H
Preparador encapados.	I

17. ELABORACION DE PRODUCTOS QUIMICOS

	CATEGORÍA
Operador electrólisis.	D
Operador planta química (*).	E
Ayudante general de campo.	I
Ayudantes.	I

(*) Para la fabricación de: Hipoclorito de sodio, clorato de sodio, salmuera, dióxido de azufre, ácido clorhídrico, soluciones blanqueantes.

18. FABRICACIÓN TABLEROS DE FIBRAS CELULÓSICAS

Las empresas comprendidas adheridas a los términos del presente convenio de rama mantendrán las clasificaciones de puestos vigentes en los establecimientos, adaptando las categorías salariales acordadas a dicha clasificación.

19. CONVERSIÓN DE PAPELES Y PRODUCTOS DE FIBRAS CELULÓSICAS.

Las empresas comprendidas mantendrán las clasificaciones de puestos vigentes en los establecimientos, adaptando las categorías salariales acordadas a dicha clasificación.

20. TAREA GENERALES

	CATEGORÍA
Operario carga, descarga, limpieza y tareas generales.	I
Operario ingreso.	I

Artículo 105°.- En los casos de personal y/o sectores cuyas funciones y/o puestos no estén incluidos en la clasificación de este convenio colectivo de trabajo, se procederá a efectuar la misma y la consecuente determinación de la categoría, de común acuerdo entre la Dirección del establecimiento y la Comisión Directiva del Sindicato, la que podrá actuar por sí o por la Comisión de Relaciones Internas. En caso de desacuerdo se dará intervención a la Comisión Paritaria, prevista en el Capítulo XIII, Título I. En su caso, el aumento de salarios que corresponde, se abonará con la retroactividad que resulte.

Artículo 106°.- Clasificación de Máquinas Continuas. Se clasifican todas las máquinas continuas de fabricar papel, cartulina, cartón y/o secado de pasta, cualquiera sea su tipo o construcción, en las categorías que se establecen en el artículo siguiente.

Para clasificar la máquinas de fabricar papel y/o cartulina y/o secado de pasta será necesario medir el volumen de producción neta terminada de acuerdo a como se expresa a continuación:

El volumen de producción se determinará computando la producción neta terminada, tomada en kilogramos durante un período de tres meses continuos inmediatos anteriores al momento de su medición. Dicha cantidad de kilogramos será dividida por la cantidad de horas trabajadas que ha correspondido abonar a los equipos de personal que han trabajado en la misma durante el mismo período. Se tomarán períodos calendarios mensuales completos. La cantidad de kilogramos por hora así obtenida se multiplicará por 24, siendo dicho resultado la producción neta terminada diaria que se tomará en cuenta para clasificar las máquinas continuas de fabricar papel y/o cartulina y/o secado de pasta, en las categorías que se establecen en el artículo siguiente.

Artículo 107°.- Para determinar las categorías a que debe corresponder toda máquina continua, se procederá como sigue:

a) Son máquinas continuas de la Categoría 1, aquellas cuya producción de papeles y/o secado de pasta supere los 50.000 kilogramos/día; 25.000 kilogramos/día en el caso del papel tisú y/o higiénico; y 20.000 kilogramos/día para papeles especiales (para títulos, cheques, porosos para filtro, baterías, impregnados para laminados plásticos, Biblia, vía aérea, cigarrillos, filtros de cigarrillos, base hidrofugado para boquillas, dióxido de titanio, kraft dieléctrico, base para carbonizar, base para siliconar, absorbente para laminado celofán, cartulinas encapadas), medidos en conformidad a lo establecido en el artículo anterior;

b) Son máquinas continuas de la Categoría 2, aquellas que por su producción de papeles y/o cartulina y/o secado de pasta, no estén incluidos en la categoría anterior;

c) Son máquinas continuas de la Categoría 3 aquellas cuya producción sea cartón y no supere los 18.000 kilogramos/día. Las máquinas cuya producción sea cartón y no estén incluidas en esta categoría, serán clasificadas en Categoría 2.

Artículo 108°.- La categoría de máquina continua, determina los salarios que debe gozar el personal que trabaja directamente vinculado a la misma de acuerdo a lo establecido en el Artículo 106° Punto 4.

Artículo 109°.- Cuando un establecimiento tiene máquinas continuas de diversas categorías, pueden coexistir tantos salarios de varias categorías, como categorías de máquinas halla, salvo acuerdos previos celebrados al nivel del establecimiento por los cuales se equiparen los distintos salarios, al de la máquina de mayor categoría.

Artículo 110°.- En caso de descenso de categoría de una máquina continua no podrá rebajarse los salarios de los trabajadores, salvo que éstos fuesen responsables de la disminución de producción que motiva el descenso.

Artículo 111°.- Las máquinas de fabricar papel y/o cartulina y/o secado de pasta, que se instalen en un futuro, serán clasificadas en la Categoría 2. Los salarios que se abonen durante el período

de instalación y prueba, serán, como mínimo, los que correspondan a esa categoría de máquina. Terminado el período de prueba, se procederá a controlar la producción en planillas en triplicado por un período de tres meses. La clasificación que resulte de dicho contralor determinará la clasificación definitiva y las diferencias de salarios que resulten, se abonarán con retroactividad a la fecha de iniciación del contralor de producción.

Capítulo IV Salarios y Sueldos

Artículo 112°.- Las remuneraciones del trabajador comprende el salario profesional básico y los adicionales remunerativos y premios comprendidos en este convenio colectivo de trabajo.

Artículo 113°.- Los salarios y sueldos básicos pactados en este convenio colectivo de trabajo podrán ser incrementados mediante el otorgamiento de incentivos, fijados de común acuerdo entre las partes empleadora y trabajadora, como consecuencia de la aplicación de normas de productividad por las empresas.

Capítulo V Salario Profesional

Artículo 114°.- Los valores hora básicos vigentes al del 30/11/2014 al **31/03/2015** son los siguientes, **conforme a la resolución homologatoria S.T. N° 1832/14**:

Categoría	Valor hora(\$)
A	36,75
B	33,51
C	30,88
D	29,04
E	27,57
F	26,38
G	25,32
H	24,51
I	24,36

Artículo 115°.- Los puestos de trabajo correspondientes al personal técnico y administrativos comprendidos en este convenio (de acuerdo al artículo 102° del Título I) podrán ser clasificados en algunas de las categorías que se establecen en el artículo siguiente, con las limitaciones y/o exclusiones del Artículo 2° del Título I. Están comprendidos y según sean las características de cada establecimiento, los que realizan las tareas de ordenanza, cadete, serenos, fotocopistas, telefonistas, archiveros, recepcionistas, planilleros, cuenta correntista, calculista, dactilógrafos,

pagadores, facturistas, taquígrafos, promotores, corredores, imputador contable y cajero, técnico en celulosa y papel, técnicos mecánicos, técnicos químicos, técnicos electricistas, técnicos instrumentistas, técnicos electrónicos, auxiliares de computación, auxiliares expedición/recepción, portero, secretarias no incluidas en Artículo 2° del Título I.

Artículo 116°.-Los siguientes valores básicos de sueldo para cada categoría, rigen hasta el **31/03/2015**,de acuerdo a la siguiente escala:

Categoría	Valor mensual(\$)
1	9.363,82
2	7.584,97
3	6.640,53
4	6.179,04
5	5.865,13
6	5.865,13

Las partes de común acuerdo solicitan que la presente Convención Colectiva de Trabajo, sea homologada, registrada y publicada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. En prueba de ello, previa lectura y ratificación se firma la presente de conformidad.