

## CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 698/14

Buenos Aires, 1 de agosto de 2013

B.O.: 22/9/14

Vigencia: 1/7/13

Papel, cartón y químicos. Rama: depósitos de papel, conversión, rolleros y libritos de papel para armado de cigarrillos.

Nota: ver escalas salariales al final del convenio.

### Expte. 1.567.087/13

**Convenio colectivo de trabajo para la rama: depósitos de papel, conversión, rolleros y libritos de papel para armado de cigarrillos, higiénicos y tissue, pañales y productos para la higiene personal y, accesorios escolares y cotillón. Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos - Cámara Argentina del Papel y Afines**

### Introducción

TITULO I - Condiciones generales

TITULO II - Pequeñas y medianas empresas

TITULO III - Sectores, puestos de trabajo, categorías, salarios

### Comisión Negociadora

FOEIPCQ	Representación empresaria
Blas Juan Alari, representante legal	Ricardo Jurgensen
José Ramón Luque, titular	Carlos Alessandrini
Carlos O. Lamarque, titular	Guillermo Caumo
Jorge Omar Lires, titular	José Luis Maure
Ricardo Fabián Ojeda, titular	Ivana Pontoni
Néstor A. Pereyra, titular	
Francisco V. Romero, suplente	
Alberto Porto, suplente	
Sergio L. Donelli, suplente	
Cristina Fortini, suplente	
Diego A. Paiva, suplente	

### Introducción

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a 1 día del mes de agosto del año 2013, los miembros integrantes de la Comisión Negociadora de la rama: depósitos de papel,

conversión, rolleros y libritos de papel para armado de cigarrillos, Sres. Blas Juan Alari, José Ramón Luque, Carlos O. Lamarque, Jorge Omar Lires, Ricardo Fabián Ojeda y Néstor A. Pereyra, en representación de la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, con domicilio en Osvaldo Cruz 2075; y los Sres. Ricardo Jürgensen, José Luis Moure, Carlos Alessandrini, Guillermo Caumo, y la Sra. Ivana Pontoni, por el sector empleador, con domicilio en Carlos Calvo 1247, convienen la renovación del convenio colectivo de trabajo registrado bajo el Expte. 1.488.354/12, para la rama premencionada, y suscriben el texto ordenado del nuevo convenio colectivo de trabajo para la rama: depósitos de papel, conversión, rolleros y libritos de papel para armado de cigarrillos, en el marco de las Leyes 14.250 (texto ordenado), 23.546, y 25.877 y sus decretos reglamentarios, para ser presentadas en el expediente ... que tramita ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, Dirección de Negociación Colectiva, Departamento de Relaciones Laborales N° 3, bajo la Presidencia del secretario de Conciliación Dr. Carlos H. Valente, para su homologación.

Asimismo, las partes manifiestan que en el art. 133 del convenio colectivo de trabajo se encuentra el incremento salarial acordado por las partes signatarias de la presente convención colectiva para los distintos sectores, con vigencia a partir del 1 de julio de 2013.

Seguidamente manifiestan que el presente convenio es de aplicación inmediata no obstante el plazo que irroge el trámite de homologación.

---

## TITULO I - Condiciones generales

### CAPITULO I - Actividad y personal comprendidos, ámbito de aplicación y vigencia

#### **1. Actividad comprendida**

**Art. 1** – En esta rama se integran los siguientes sectores: depósitos de papel, conversión, rolleros, libritos de papel para armado de cigarrillos, alcanzando, en consecuencia, a todos los establecimientos dedicados a la venta de papel, su conversión, fraccionamiento en distintos tamaños, en resmas; resmitas; corte de bobina a hojas, blocks, cuadernos, repuestos, librería comercial y escolar, sobres; troquelados para computación, fax, rollos para máquinas de calcular; formularios continuos, papeles fantasías, embalajes, pintados, bolsos p/regalería, rollos de papel p/cocina, libritos p/cigarrillos, servilletas, manteles, toallas, arts. de cotillón; conversión de papel secante, papel sulfurado, papel higiénico, papel tissue y sus derivados; y cualquier otra conversión de productos elaborados de papel y/o celulosa con o sin estampado.

#### **2. Personal comprendido**

**Art. 2** – Se encuentran comprendidos en el presente convenio, los obreros, empleados administrativo y técnicos dependientes, que desempeñen tareas en las empresas comprendidas en esta rama, quedando excluido el personal que ocupe los siguientes cargos: directores y subdirectores; gerentes y subgerentes; jefes y subjefes de Departamentos; apoderados con poder suficiente para comprometer a las firmas; profesionales universitarios; secretaria o secretario de los anteriores; jefes y subjefes de Sección y turno; encargados o denominación similar, responsable de recibir, procesar,

emitir o controlar información computarizada y/o confidencial, de presupuesto, costos y estadísticas; supervisores, cualquiera sea su denominación, cuya labor principal consista en dirigir o controlar a otros trabajadores y no realicen tareas que normalmente correspondan a personal incluido en este convenio, salvo circunstancias de excepción, que comprometan total o parcialmente el funcionamiento de la empresa.

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

### **3. Ambito de aplicación y vigencia**

**Art. 3** – El presente convenio es de aplicación en todo el territorio nacional con vigencia por dos años, a partir del 1 de julio de 2013, renovándose automáticamente por períodos iguales; las cláusulas que no se denuncien por cualquiera de las partes con una anticipación de treinta 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.

Cada doce meses se negociarán los salarios y aquellos adicionales pactados como suma fija, acordados en este convenio colectivo de trabajo, salvo alteraciones sustanciales del poder adquisitivo del trabajador, las que se evaluarán al momento de producirse.

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

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

## **CAPITULO II - Del contrato de trabajo**

**Art. 5** – A todo trabajador que realice una tarea habitual y permanente en un establecimiento comprendido en este convenio colectivo de trabajo, se le aplicarán sus disposiciones, haciéndose extensiva su aplicación a los trabajadores de empresas de servicios eventuales que se desempeñen en el mismo; el empleador deberá tomar todos los recaudos con el objeto de inscribirlo en la Obra social de la actividad, salvo que el trabajador optare por otra obra social. En el caso de los trabajadores eventuales que ingresen inscriptos en otra obra social diferente a la de la actividad, la empresa de servicios enviará al Sindicato local y a la empresa usuaria las correspondientes constancias, siempre que el servicio se extienda por un plazo mayor a tres meses. Es obligación ineludible de las empresas asentar en sección particular del libro especial del art. 52 de la Ley de Contrato de Trabajo (L.C.T.) o en otros registros legales con la pormenorización de identificación que allí se exigen.

Las partes signatarias dejan expresa constancia que a la prestación del trabajo eventual son de aplicación las normas vigentes; de todas maneras, resulta de importancia que las empresas usuarias den cumplimiento estricto al art. 10 del Dto. 1.694/06, que trata los

montos salariales a percibir por los trabajadores contratados, a los arts. 75 al 80 de la Ley 24.013, donde se expresa que quedan sujetas a sus normas las empresas dedicadas a la prestación de servicios eventuales, conforme se establece en el art. 29 bis de la L.C.T. y la Ley 24.013, sin perjuicio de la solidaridad establecida en las normas citadas y referidas a las empresa de servicios eventuales y usuarias.

El número de trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad no podrá exceder el cinco por ciento (5%) del número de trabajadores permanentes del establecimiento.

**Art. 6** – El personal que ingrese, tendrá un período de prueba que no podrá ser superior a tres meses.

En cada establecimiento no podrá haber más del quince por ciento (15%) del plantel permanente con período de prueba. Si superan ese porcentaje, automáticamente los más antiguos se considerarán contratados por tiempo indeterminado.

Las partes que suscriben acuerdan que todo el personal que ingrese bajo esta modalidad contractual, más allá de la duración, siempre estará sujeto al Cap. III del Tít. I del presente.

**Art. 7** – Entendiendo que el trabajo no registrado constituye una modalidad que causa perjuicio a la sociedad toda, resultando de suma importancia promover la regularización de las relaciones laborales, desalentando las prácticas evasoras, las partes signatarias del presente convenio asumen el compromiso de aunar esfuerzos para su erradicación.

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

**Art. 8** – 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, o que resulten de su carácter de afiliado a asociaciones profesionales de trabajadores, o por servicios y demás prestaciones que otorguen dichas entidades, 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 despedido para cursar intimación a la empresa para que, dentro del término de treinta días, haga efectivo el ingreso de los importes adeudados, más los intereses y multas que pudieran corresponder.

Cumplido el plazo antes referido, si la empresa no hubiere procedido de acuerdo con lo reclamado en la intimación, deberá a partir de ese momento pagar al trabajador afectado, en carácter de sanción conminatoria mensual, el importe equivalente a la última remuneración devengada a favor de este último, considerándose además que, si hubiere remuneración en especie, ésta deberá abonarse en dinero.

Cuando la empresa haya dado cumplimiento al pago mencionado, dejará de abonar la remuneración sancionatoria.

### CAPITULO III - Del escalafón

**Art. 9** – 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.

A este efecto se recurrirá al personal existente que reúna las condiciones teóricas y/o práctica requeridas, de no existir esta posibilidad, el puesto será cubierto por personal ajeno a la empresa.

**Art. 10** – 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.

#### **Vacantes y ascensos**

**Art. 11** – Cuando se produzca el reemplazo de un 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, entre su categoría y la del reemplazado, la que podrá ser liquidada por separado de su retribución habitual.

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

**Art. 12** – La promoción del trabajador a una categoría superior, tendrá carácter condicional, hasta un plazo máximo de tres meses.

Dentro de dicho plazo, o al finalizar el mismo, se lo confirmará en el puesto, o se dispondrá su retomo 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.

#### **CAPITULO IV - De la ropa y útiles de trabajo**

**Art. 13** – Los empleadores proveerán a su personal para ser utilizados exclusivamente en sus lugares de trabajo, de uso obligatorio, dos jardineras, o dos pantalones con camisas, o dos mamelucos, o dos guardapolvos por año.

Goza de este beneficio el personal que tenga como mínimo un mes de antigüedad.

Uno de los equipos se entregará dentro del primer trimestre y el restante dentro del tercer trimestre de cada año.

El personal será responsable de su aseo y conservación.

**Art. 14** – El empleador deberá proveer de equipos de seguridad personal, acorde a las tareas y funciones que desempeñe el trabajador, siendo su uso obligatorio.

A estos efectos, se entregarán, a cargo de cada trabajador, calzado de seguridad. Se aclara que deberá entregarse calzado de protección, a quienes deban trabajar con elementos agresivos, tales como clavos, latas, vidrios, mezclados con material de trabajo.

Asimismo, los empleadores facilitarán a cargo, botas o botines antideslizantes, al personal que cumpla sus tareas en lugares húmedos. Su uso y reposición son los señalados, en la segunda parte del artículo siguiente.

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.

**Art. 15** – Las empresas entregarán a cargo de los choferes, acompañantes, y a todo trabajador que realice tareas en sectores 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.

**Art. 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, debido a negligencias del trabajador responsable, éste 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.

**Art. 17** – Cuando un operario use anteojos en forma permanente, y la empresa no provea anteojos correctores, los empleadores se harán cargo del costo de la reparación o reposición de los mismos, cuando la rotura se produzca en ocasión del trabajo y como consecuencia de éste.

Para ello, el afectado informará el hecho en forma inmediata a su superior, explicando cómo ocurrió y mostrando el daño causado a los mismos.

## CAPITULO V - Jornada de trabajo, vacaciones, pausa alimentaria, feriados, día del gremio, licencias especiales

### 1. Jornada de trabajo

**Art. 18** – La jornada normal de trabajo, no será superior a ocho o nueve horas diarias, según las características de cada establecimiento, en turnos diurnos, que podrán ser rotativos, con franco semanal no inferior a treinta y seis horas, que debe comprender los días domingos.

**Art. 19** – Las empresas que posean personal afectado a sectores de: portería, usinas y bomberos, no interrumpirán el diagrama de sus tareas, percibiendo el salario y sus adicionales, establecidos en el presente convenio.

### 2. Vacaciones

**Art. 20** – Las vacaciones anuales serán concedidas en el período legal, notificadas con cuarenta y cinco días de anticipación y abonadas por anticipado, siempre que se cumplan los períodos mínimos de vacaciones de acuerdo con su antigüedad en el empleo.

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

La retribución de la licencia se ajustará a lo dispuesto en el art. 155 y cs. de la L.C.T., y este convenio colectivo de trabajo.

Para los casos en los que se plantee la necesidad de otorgar vacaciones fuera de los períodos legales, las empresas podrán solicitarlo al Ministerio de Trabajo, conforme la legislación vigente.

Cuando la empresa no de cumplimiento a la Ley de Contrato de Trabajo en lo referente al otorgamiento de vacaciones, los trabajadores afectados percibirán una compensación equivalente al quince por ciento (15%) calculado sobre el importe que corresponda a la retribución por vacaciones; el monto que surja de dicha compensación resarcitoria se aplicará proporcionalmente a los días otorgados fuera de los plazos dispuestos por el art. 155 de la Ley de Contrato de Trabajo. Esta compensación no se hará efectiva cuando sea el trabajador quien solicite el otorgamiento de sus vacaciones fuera de los plazos legales. Asimismo, y sin perjuicio de la compensación prevista en este artículo, el fraccionamiento de la licencia por vacaciones deberá contar con la necesaria conformidad del trabajador.

**Art. 21** – Cuando un matrimonio trabaje en una misma empresa, y manifiesta su voluntad de tomar sus vacaciones en forma conjunta, éstas les serán concedidas.

**Art. 22** – En caso que el período de vacaciones coincidiera con un feriado pago de ley, el mismo le será abonado al beneficiario además del importe correspondiente al período legal de vacaciones.

### 3. Pausa alimentaria

**Art. 23** – En los casos en que se cumplan horarios corridos, el personal tendrá una pausa alimentaria de treinta minutos, dentro de la jornada de ocho o nueve horas.

Dicha pausa deberá organizarse entre el personal interesado, de manera que nunca signifique, abandonar los elementos de trabajo, ni poner en riesgo, o detener el ritmo del trabajo o producción.

Se mantendrán las modalidades más favorables que, en este sentido, tenga cada empresa.

#### **4. Día del papelerero**

**Art. 24** – Será considerado día feriado pago el día 3 de abril de cada año, en que se celebra el “Día del trabajador papelerero”, asimilándose a los efectos de su liquidación, a las normas emergentes establecidas en la L.C.T.

#### **5. Licencia especiales**

**Art. 25** – Los trabajadores gozarán de licencia paga como si estuvieran trabajando, en los siguientes casos:

- a) Fallecimiento de cónyuge, concubina, hijos, padres y hermano/a: tres días corridos.
- b) Por matrimonio: doce días corridos.
- c) Por nacimiento de hijo: tres días corridos.
- d) Por fallecimiento de abuelos y/o suegros, con residencia habitual en el país o países limítrofes: dos días corridos.
- e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria: dos días corridos por examen, con un máximo de diez días por año calendario.
- f) Cuando un trabajador done sangre, la empresa se hará cargo del jornal, correspondiente al día en que se 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 300 km, con motivo del fallecimiento de su padre, madre, hijo/a o hermano/a, tendrá al efecto y con cargo de acreditar el viaje, una licencia ampliatoria de dos días.
- h) En los casos mencionados en los incs. a) y c), deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidan 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 día de licencia al efecto. Este derecho también le corresponderá a quienes deban mudarse a una vivienda de su propiedad. En todos los casos, deberá hacer constar tal circunstancia al empleador.



j) Las empresas abonarán los salarios correspondientes al tiempo en que el trabajador deba ausentarse del trabajo o faltar al mismo, para concurrir a citaciones a tribunales judiciales o de la autoridad administrativa laboral.

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, dispondrá del tiempo necesario, que le demande dicho trámite.

l) Por adopción: dos días corridos, siempre que se acredite el hecho de conformidad con la legislación vigente.

m) El personal asignado al desarrollo de tareas en vehículos, sean éstos de uso interno o externo del establecimiento, tendrán un día de licencia a efectos de obtener o renovar el carné de conducir, haciéndose cargo el empleador de los gastos que involucre el trámite y la obtención del carné.

n) Se otorgará licencia paga de un día a todo trabajador/ra que solicite la misma por casamiento civil o religioso de hijo/a.

ñ) Todo trabajador/ra que tenga hijo/s discapacitados, tendrán derecho a una licencia, que no excederá de diez días al año, para llevar al hijo/a al médico, realizar trámites a esos fines o concurrir a citaciones del colegio donde asista el niño, debiendo el trabajador avisar con cuarenta y ocho horas de antelación y entregar al empleador el certificado que justifique dicha concurrencia. El o los días que el trabajador hiciera uso de esta licencia, se le abonará conforme a las liquidaciones por licencias especiales.

**Art. 26** – El uso de licencias pagas será considerado como día de trabajo efectivo a los efectos de las vacaciones, aguinaldo, antigüedad, etcétera.

Estas cláusulas no deben entenderse, en ningún sentido, como modificatorias de los convenios internos de empresa o particulares, siempre que fueren más favorables al trabajador.

## CAPITULO VI - Enfermedades profesionales y accidentes de trabajo

### **1. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales**

**Art. 27** – Las empresas están obligadas a afiliarse a una Aseguradora de Riesgos del Trabajo (A.R.T.) de su elección, con los requisitos aprobados por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (S.R.T.).

Si por cualquier circunstancia la empresa careciera de póliza de una A.R.T. y no se encontrara autoasegurada, responderá por todas las contingencias que pudieran derivar de una enfermedad profesional o accidente de trabajo. Además, dicha empresa abonará al damnificado o a sus derechohabientes según orden de prelación legal, la suma de pesos treinta mil (\$ 30.000,00); esta suma es sin perjuicio de los beneficios que le correspondan al trabajador accidentado, por imperio de la Ley 24.557 - Ley de Riesgos del Trabajo (L.R.T.) y no será compensable con ninguno de los beneficios que le acuerde esta ley. Al trabajador accidentado o sus derechos habientes se le concede acción ejecutiva en el supuesto de falta de pago de dicha suma.

Al mismo tiempo, dicha empresa, al carecer de cobertura A.R.T., deberá reducir la siniestralidad laboral mediante la prevención de los riesgos derivados del trabajo, reparando los daños que surjan de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, conforme se establece en la Ley 24.557, promoviendo la rehabilitación del trabajador damnificado, su recalificación, su asistencia médica y farmacéutica, prótesis y ortopedia, servicios fúnebres, y abonándole el gasto que derive del traslado para su asistencia.

Al conocer el empleador el accidente sufrido por el trabajador tomará todos los recaudos para su atención mediante servicio de ambulancia o por los medios que posea la empresa según la gravedad del accidente.

La empresa, dentro del plazo máximo de veinticuatro horas, mediante las condiciones legalmente establecidas, denunciará el accidente o la enfermedad profesional a la A.R.T.

**Art. 28** – La empresa deberá realizar los exámenes médicos preocupacionales correspondientes antes del ingreso del trabajador.

**Art. 29** – Para el caso de la remuneración que debe percibir el trabajador enfermo o accidentado, será la que resulte del cálculo de todos los rubros económicos sujetos a aportes y contribuciones según lo dispuesto en la Ley 24.557; cualquier diferencia en más, sea esta remunerativa o no, deberá ser abonada por el empleador, sea que surjan de acuerdos de partes, o hayan sido otorgadas por la empresa, o sean las previstas en la legislación de uso (art. 103 de la Ley 20.744), excepto reintegros por tique almuerzo, viático de transporte y viático por almuerzo.

**Art. 30** – En los casos de extinción del contrato de trabajo por causa de incapacidad absoluta originada en accidente de trabajo y/o enfermedad profesional, encontrándose vigente la reserva del puesto previsto en la ley, el trabajador cesante percibirá la indemnización establecida en el art. 212 de la L.C.T., además de las que correspondan por la L.R.T.

## **2. Accidente in itinere**

**Art. 31** – 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), no afectará el derecho a percibir la remuneración que hubiere correspondido en caso de trabajar, durante los plazos legales, y en las condiciones establecidas por la L.R.T.

Cuando el trabajador modificara el trayecto mencionado anteriormente, deberá comunicar a la empresa previamente, por escrito, el cambio de trayecto, y ésta informará a su A.R.T.

Este derecho alcanzará a quienes desvíen su trayecto en ocasión de: estudio, concurrencia a otro empleo o atención de familiar directo enfermo y no conviviente, debiendo presentar el pertinente certificado a requerimiento del empleador dentro de los tres días hábiles.

## **3. Controles**

**Art. 32** – La empresa, en uso de sus facultades, podrá efectuar el control médico que estime necesario, sin perjuicio del que pueda ejercer la A.R.T., al subrogar en la empresa, los derechos y obligaciones legales.

**Art. 33** – A los efectos del control de enfermedades profesionales y/o accidentes de trabajo se aplicarán las siguientes normas:

a) Las empresas deberán notificar al trabajador y Comisión Interna de:

1. Nombre y dirección de la A.R.T. con la que opera o en su carácter de autoasegurada.

2. Calificación obtenida en materia de nivel de equidad en cumplimiento de las normas de higiene y seguridad.

b) Todo accidentado deberá notificar el hecho inmediatamente de ocurrido a su superior inmediato, autoridades, personas de vigilancia presentes en la empresa y concurrir para su atención a la A.R.T., con la anuencia de la empresa.

c) Son también obligaciones laborales del trabajador los casos previstos en el art. 36, inc. j) aplicados a las enfermedades profesionales y al incumplimiento de las obligaciones establecidas por las A.R.T.

#### **4. Obra social**

**Art. 34** – Cuando un accidentado cubierto por la L.R.T. 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” donde la obra social intervino por razones de urgencia. En este caso, correrán por cuenta del empleador los gastos producidos hasta la manifestación del empleador en el sentido de asumir en forma directa la asistencia del accidentado, independientemente del cumplimiento o no de tal decisión; de todas maneras, esta responsabilidad comienza a partir de la notificación a la empresa.

Los gastos serán abonados a la obra social previa facturación, de acuerdo con los aranceles oficialmente establecidos para los casos de accidente de trabajo, dentro de los diez días de recibida la factura.

### **CAPITULO VII - Enfermedades y accidentes inculpables**

#### **1. Accidente y/o enfermedad inculpable**

**Art. 35** – A los efectos de la liquidación de la remuneración durante los períodos pagos por accidente y/o enfermedad inculpable, el personal cobrará su salario conforme al art. 208 de la L.C.T.

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

**Art. 36** – A los efectos del control de enfermedades o accidentes inculpables, se aplicarán las siguientes normas:

a) El trabajador que se encuentre imposibilitado por enfermedad o accidente inculpables a concurrir a sus tareas, debe comunicar al Empleador, dentro de las cuatro horas siguientes de iniciado su horario normal de trabajo. El personal de horario nocturno, podrá hacerlo, hasta las 10:00 horas del día siguiente, sin perjuicio de la obligación de dar aviso con la anticipación suficiente, a fin de que no sea perjudicada la producción.

b) Concurrirá al consultorio médico del empleador, donde se certificará su enfermedad. En caso de que su estado no se lo permita, deberá confirmar su aviso dentro de las veinticuatro horas. La confirmación en cualquiera de las formas requeridas, podrá hacerla un familiar o compañero del enfermo o por terceros.

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

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

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

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

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

h) En aquellos casos en que el trabajador afectado hubieren llevado una disputa existente con respecto a las altas o bajas, en las tareas habituales del trabajador, se estará a lo que dictamine una Junta Médica, habilitada al efecto, o alguna institución médica específica, y a través de una pericia profesional y su dictamen fuera contrario a la resolución del servicio médico de la empresa, el empleador abonará los días transcurridos entre el último dictamen de su servicio médico, con las limitaciones legales sobre el plazo máximo de salario por enfermedad. Será requisito indispensable para el caso, que la solicitud de la Junta Médica Oficial, sea efectuada, dentro de los dos días hábiles siguientes al dictamen médico patronal. La no concurrencia injustificada del obrero al examen médico, será motivo suficiente, para no tener derecho al cobro.

i) Es obligación ineludible dar aviso de inmediato a la empresa de todo cambio de domicilio, por escrito. Si el cambio de domicilio es anterior a la fecha de la enfermedad, deberá comunicarse el mismo, juntamente con el aviso de enfermedad a la empresa, indicando el lugar donde se encuentra; de lo contrario, se tendrá por no efectuado. En el

caso de personal que resida transitoriamente fuera de su domicilio declarado, deberá indicar ese domicilio transitorio, junto con el aviso de enfermedad, el que sólo podrá acreditarse, mediante certificado médico emitido de conformidad con los incs. f) y g) que anteceden.

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

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

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

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

#### CAPITULO VIII - Control de asistencia

**Art. 37** – A los efectos del control de ausentismo, se aplicarán las siguientes normas:

a) El trabajador que sin permiso no concurriera a sus tareas habituales, deberá comunicar a la empresa, telefónicamente, fax u otros medios fehacientes, el motivo de su ausencia, o su fecha de regreso, dentro de las cuatro horas siguientes, a la iniciación de la jornada de labor, que le corresponda. Cuando se trate de personal de turno, el aviso de ausencia deberá darse con anticipación suficiente, para que no sea perjudicada la labor de la empresa. La obligación de avisar a la patronal no le exime, de presentarse a tomar servicio fuera de hora, esto en caso de que el impedimento de concurrir a sus tareas, haya desaparecido.

b) Cuando la duración de la ausencia sea mayor a una jornada de labor, el aviso del inc. a), deberá ser confirmado por telegrama, fax; o por terceros y ratificación escrita, bajo recibo.

#### CAPITULO X - Trabajo de mujeres, menores y aprendices

**Art. 38** – Las mujeres y menores, no trabajarán en lugares riesgosos, insalubres, ni considerados penosos.

El salario de ambos será el que corresponda a las categorías profesionales en que se desempeñen, según la legislación vigente.

**Art. 39** – Los menores entre 16 y 18 años trabajarán un máximo de seis horas diarias y podrán trabajar hasta ocho horas siempre que cuenten con la autorización legal administrativa para una jornada mayor de seis horas.

En ningún caso los menores podrán trabajar en jornada nocturna.

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

**Art. 40** – En todo establecimiento en donde se ocupen mujeres en los números que fijen las leyes, se deben habilitar una sala maternal adecuada para los niños menores de cuatro años, donde quedarán en custodia durante el tiempo de ocupación de las madres.

En caso de que el establecimiento no cuente con una sala maternal, el empleador deberá abonar los gastos que demande una guardería privada, según la legislación vigente.

**Art. 41** – El embarazo y la maternidad serán objeto de protección preferente.

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 legislación vigente y el presente convenio colectivo de trabajo.

**Art. 42** – Para el sector libritos de papel para armado de cigarrillos, donde se venía otorgando la licencia paga por día femenino, los empleadores mantendrán el beneficio, ajustado a lo siguiente: las trabajadoras gozarán del mismo hasta el tercer mes de embarazo, siendo su obligación denunciarlo.

## CAPITULO XI - Higiene y seguridad

### 1. Compromiso de seguridad

**Art. 43** – 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 acto de indisciplina.

**Art. 44** – Con el objeto de asegurar la integridad de las personas y bienes, el personal de bomberos y de vigilancia, tendrá especial obligación de prestar los auxilios y ayudas extraordinarias a que se refiere la L.C.T., debiendo asegurar la prestación del servicio de manera útil para el cumplimiento de su función en caso de paralización de actividades por cualquier causa, incluso por medidas de fuerza y el 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 todos los casos la prestación regular de estos servicios que la empresa de a la comunidad o a unidades habitacionales.

### 2. Servicio médico del establecimiento

**Art. 45** – 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.

**Art. 46** – En todo establecimiento existirán botiquines de primeros auxilios equipados acorde a los riesgos existentes, los cuáles sólo podrán contar con productos de venta libre.

### **3. Prevención**

**Art. 47** – El empleador deberá colocar y mantener en lugares visibles, avisos o carteles que adviertan la peligrosidad de las máquinas o instalaciones del establecimiento.

**Art. 48** – En todo establecimiento habrá ventilación suficiente que contribuya a mantener condiciones ambientales que no perjudiquen la salud del trabajador.

**Art. 49** – Las empresas tienen especial obligación en adecuar los autoelevadores de manera tal que su personal esté protegido tanto de riesgos físicos como de factores climáticos y/o ambientales.

**Art. 50** – 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**

**Art. 51** – Las empresas mantendrán disponibles para los trabajadores una provisión suficiente de agua potable para consumo del personal, la que deberá ser refrigerada en la temporada estival.

**Art. 52** – En todo establecimiento, se dispondrá de instalaciones sanitarias en condiciones y con equipamiento adecuado en número y especificación exigido por el número de personal y sexo.

**Art. 53** – Los empleadores proveerán a los trabajadores de papel higiénico y jabón para su uso en el establecimiento, en la forma habitual.

**Art. 54** – Los establecimientos que ocupen personal de distinto sexo, dispondrán de locales destinados a vestuarios separados.

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.

**Art. 55** – 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.

**Art. 56** – En todo establecimiento deberá destinarse uno o varios lugares para comer durante la pausa alimentaria que establece el art. 23.

Dichos lugares se ubicarán lo más aislado posible, deberán estar en condiciones higiénicas adecuadas a su función y estarán equipados con elementos que permitan a los trabajadores calentar y refrigerar sus alimentos; dichos elementos estarán permanentemente en condiciones para su uso.

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.

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

#### **4. (\*) Comisión Mixta de Higiene y Seguridad**

(\*) Textual circular de la repartición.

**Art. 57** – En cada establecimiento se constituirá una Comisión Mixta de Higiene y seguridad integrada por dos miembros del personal y dos de la empresa, la que entenderá en los casos de accidentes y enfermedades del trabajo, propondrá medidas para su cumplimiento y prevención.

Dichas funciones las tendrá a su cargo la Comisión de Relaciones Internas; en aquellas que no cuenten con la misma se conformará con igual número de miembros dos por cada sector, empleador y obrero. Su función se ajustará a la legislación vigente.

**Art. 58** – En los establecimientos el delegado del personal desempeñará entre sus funciones, el análisis de las condiciones de higiene y seguridad y estudiará en conjunto con la representación del empleador las estadísticas de siniestralidad laboral y posibles medidas de corrección.

**Art. 59** – La Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, cuando no exista asociación de trabajadores de primer grado que comprenda a los trabajadores del establecimiento, determinará, juntamente con el empleador, las exigencias de las normas de seguridad e higiene atendiendo al plantel de trabajadores que se desempeñen en el mismo, fijando plazos que posibiliten la adaptación gradual a la legislación.

#### **CAPITULO XII - Adicionales, viáticos y subsidios**

**Art. 60** – Los adicionales, viáticos y subsidios de los capítulos siguientes, se pagaran a los trabajadores con los requisitos y en las formas que se establecen en cada uno de ellos.



**Art. 61** – Los adicionales, premios y subsidios que se establecen en este título, se liquidarán en el período que correspondan como rubro separado bajo la denominación correspondiente.

### **1. Adicionales mantenimiento turno rotativo**

**Art. 62** – Los mecánicos, electricistas, carpinteros, torneros y albañiles, 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 equivalente de la diferencia que exista entre los dos salarios de mayor remuneración de las escalas salariales establecidas en este convenio.

Tal beneficio cesará de abonarse si por cualquier causa dicho personal dejara de trabajar de turno.

Teniendo en cuenta que las empresas involucradas en esta rama de la actividad papelera no cuentan en todos sus establecimientos con el personal y los sistemas de trabajo aquí mencionados, será aplicable lo establecido por este art. siempre que el establecimiento cuente con este personal y se den las modalidades de trabajo correspondientes.

### **2. Adicional sábado y domingo**

**Art. 63** – Si por cualquier circunstancia los establecimientos comprendidos en este convenio laboraran en las condiciones que se mencionan en el párrafo siguiente, se abonarán los recargos allí establecidos, manteniéndose las modalidades más beneficiosas al trabajador existentes en cada empresa.

Al personal que trabaje en turnos rotativos o no se le abonarán las horas ordinarias trabajadas entre las 13:00 y las 24:00 horas del día sábado con el cincuenta por ciento (50%) de recargo y las trabajadas entre las 0:00 y las 24:00 horas del día domingo con el ciento por ciento (100%).

### **3. Premio mayor producción día domingo**

#### **Régimen de trabajo en los días domingo**

**Art. 64** – Si bien en las empresas comprendidas en la rama de la actividad papelera que abarca este convenio no es habitual el trabajo en días domingo y el sistema de turnos rotativos, las partes que suscriben el presente convienen que, de darse el caso de que algún establecimiento tuviera la necesidad de hacerlo, se aplicarán las disposiciones que siguen:

a) En los establecimientos comprendidos que hayan implementado o que implanten el trabajo en los días domingo, los empleadores abonarán un premio a la mayor producción que de esta circunstancia resulte equivalente al ciento por ciento (100%) de los salarios básicos establecidos en este convenio, 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 con 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 Cap. III del Tít. I 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 art. 63 (adicional sábado y domingo), 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 art. quedarán sin efecto en caso de suprimirse el trabajo en la forma que establece el mismo.

#### **4. Adicional por trabajo nocturno**

**Art. 65** – Al personal que trabaje en turnos nocturnos, se le abonará una asignación por jornada nocturna, consistente en el cincuenta por ciento (50%) del salario básico percibido por el trabajador por cada jornada legal nocturna trabajada y su importe será liquidado por separado de las otras retribuciones. Esta asignación será excluida de cualquier otra clase de recargo o bonificación; a la vez que comprenderá cualquier beneficio legal existente o a crearse en razón de dicho sistema de trabajo. Su importe cesará de abonarse en el caso de que por disposición legal o reglamentaria, se modifique el régimen de retribución a la jornada legal nocturna en tanto que resultara mayor que el aquí establecido.

Los trabajadores que actualmente perciban por este concepto una suma superior a la fijada en este artículo, continuarán percibiéndola.

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

**Art. 66** – El personal que desarrolle tareas los días feriados cobrará el premio del ciento por ciento (100%) establecido en el art. 64 (premio mayor producción día domingo).

### **5. Adicional por título tecnico**

**Art. 67** – Se abonará un adicional mensual a partir del 1 de julio de 2013: pesos trecientos setenta y tres con cuarenta y seis centavos (\$ 373,46) y a partir del 1 de enero de 2014: pesos cuatrocientos doce con setenta y ocho centavos (\$ 412,78) a los trabajadores que tengan título técnico habilitante expedido por un establecimiento de enseñanza oficial, ya sea estatal o privado incorporado, cuando ejerzan en la empresa la función específica de sus títulos habilitantes.

Las empresas que ya otorguen alguna asignación por este concepto, compensarán los importes respectivos.

### **6. Adicional antigüedad**

**Art. 68** – Los empleadores abonarán a sus trabajadores por cada año aniversario desde su ingreso, en concepto de adicional por antigüedad, el equivalente del uno por ciento (1%) del total de sus remuneraciones, a excepción de las comisiones y premios por desempeño asociados a la gestión comercial.

### **7. Viáticos por comida**

**Art. 69** – Se fija en pesos cincuenta y siete con cuarenta y seis centavos (\$ 57,46) a partir del 1 de julio de 2013 y pesos sesenta y tres con cincuenta centavos (\$ 63,50) a partir del 1 de enero de 2014 el reintegro del viático por comida que percibirán los trabajadores que, en función de trabajar horas extra en su horario de almuerzo, deban comer fuera del lugar donde lo hacen habitualmente.

Dicho viático alcanzará también al personal que cumpla horario corrido, y que deba realizar más de una hora extra, a la finalización de su jornada legal de trabajo.

En ambos casos, el mismo podrá ser sustituido por el otorgamiento de comida por parte de las empresas.

Asimismo, la patronal se hará cargo de los gastos de movilidad que origine al trabajador que deba cumplir sus tareas fuera del lugar habitual de sus ocupaciones.

Los viáticos a que se refiere este artículo se convienen con carácter no remunerativo a todos sus efectos, aún cuando no existan comprobantes de gastos.

## **8. Subsidios**

**Art. 70** – 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 meses, percibirá una asignación especial mensual cuyo monto será igual a la asignación por hijo establecida legalmente.
- e) Por fallecimiento del trabajador: en caso de fallecimiento de un trabajador en relación de dependencia con la patronal y aún dentro del período de retención de su puesto de acuerdo con la legislación vigente, se abonará el equivalente a un mes de su última remuneración mensual para gastos de duelo al familiar más directo. Esta asignación se absorberá, en su caso, con otra similar que ha sido prevista con igual propósito en la Ley 20.744.
- f) Por fallecimiento de familiar: se concederá al trabajador por fallecimiento de cónyuge, concubina en las condiciones del art. 248 de la L.C.T., hijos, padres y/o hermanos, una suma equivalente al treinta y cinco por ciento (35%) de su última remuneración mensual y por fallecimiento de abuelos y/o suegros, el quince por ciento (15%). Se entiende que para la efectivización del subsidio, debe tratarse en todos los casos de familiares fallecidos con residencia habitual en el país. En caso de haber dos o más familiares del mismo grado de parentesco, dicha suma será distribuida en partes iguales entre ellos.

**Art. 71** – La empresa abonará un subsidio de pesos once mil novecientos sesenta y cinco con veintidós centavos (\$ 11.965,21) a partir del 1 de julio de 2013 y pesos trece mil doscientos veinticuatro con setenta y un centavos (\$ 13.224,71) a partir del 1 de enero de 2014 al trabajador que renuncie para acogerse a los beneficios de la jubilación ordinaria, que se pagará en dos cuotas iguales y consecutivas dentro de los treinta y sesenta días de su renuncia y bajo las siguientes pautas:

1. Que a la fecha de su renuncia tenga como mínimo quince años de antigüedad.
2. No perciba ningún otro subsidio y/o indemnización por cualquier causa u origen.
3. Haya notificado por medio fehaciente su renuncia dentro de los sesenta días desde la fecha de percepción del beneficio previsional.

4. Cumplidos los requisitos para acceder a la jubilación, y en el momento de la intimación para el inicio del trámite del beneficio jubilatorio, la empresa informará al empleado que para acceder al presente subsidio deberá notificar por medio fehaciente su renuncia por la percepción del beneficio jubilatorio dentro de los sesenta días de obtenido el mismo. Su no cumplimiento, no dará lugar a la percepción del presente subsidio.

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.

#### CAPITULO XIII - Seguro de vida

**Art. 72** – Para el caso de muerte de un trabajador comprendido en este convenio colectivo o de su cónyuge, los empleadores tomarán un seguro de vida por un valor equivalente a seis y tres 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 con el orden y prelación establecido en el régimen previsional, conforme el régimen integrado de jubilaciones y pensiones.

#### CAPITULO XIV - Financiación de programas sociales y capacitación

##### **1. Contribución extraordinaria**

**Art. 73** – Los empleadores conceden a la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos una contribución extraordinaria por única vez de pesos quinientos (\$ 500) por cada trabajador incluido en este convenio que revista en relación de dependencia, pagaderos mediante depósito en cuenta N° 15.940/07 del Banco de la Nación Argentina, Casa Central y sucursales, en un solo pago para aquellas empresas con más de once empleados, dentro de los treinta días de la firma del presente y en dos cuotas mensuales, iguales y consecutivas para aquellas empresas de hasta diez empleados, siendo la primera de las cuotas dentro de los treinta días de la firma del presente, para el cumplimiento de objetivos exclusivamente sociales.

Para el supuesto en que cualquiera de las empresas no abonare alguna de las cuotas en el plazo y término pactado, la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, sin necesidad de intimación previa, podrá reclamar el total de la contribución impaga, quedando caducados los plazos acordados.

##### **2. Aporte solidario**

**Art. 74** – Se establece un aporte solidario a favor de la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos a cargo de cada uno de los trabajadores no afiliados a la asociación sindical, comprendidos y beneficiarios de las cláusulas de este convenio colectivo de trabajo, consistente en un aporte mensual del uno por ciento (1%) de las remuneraciones del trabajador por todo concepto; si las mismas fueren mayores al salario básico establecido para la categoría 7 en el art. 131, inc. a), el monto para el descuento no podrá ser mayor a esta última suma. El monto resultante será depositado en la cuenta que al efecto tiene habilitada la Federación firmante en el Banco Nación Casa Central y sus sucursales de todo el país, denominada con el N° 15.940/07.

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

Cuando una empresa, fehacientemente notificada del aporte establecido en este artículo, no efectuase la retención correspondiente, según el compromiso asumido en el art. 97 del presente convenio colectivo de trabajo, tomará como propia la deuda generada por los importes que hubieren debido devengarse a favor de la Federación firmante, desde la notificación y hasta tanto no realice la retención, en carácter de sanción conminatoria por dicha omisión.

### **3. Contribución capacitación técnica y sindical**

**Art. 75** – Los empleadores conceden a la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, una contribución mensual del uno por ciento (1%) de las remuneraciones mensuales 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. Las empresas depositarán esta contribución en la cuenta bancaria habilitada a tal efecto por la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos en el Banco Nación Casa Central y sus sucursales de todo el país, denominada con el N° 39.068/96. La entidad gremial brindará información sobre planes de enseñanza a cumplimentarse.

#### **CAPITULO XV - Capacitación**

**Art. 76** – 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.

**Art. 77** – Los trabajadores que se inscriban y cumplan con los cursos que se dicten en el Centro de Formación Profesional de la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, podrán solicitar la adecuación del turno de trabajo, para que les permita asistir a los mismos; quedando dichas solicitudes a la decisión de la empresa, a efectos de no perjudicar la producción y/o las tareas habituales.

**Art. 78** – Los títulos que otorgue el Centro de Formación Profesional, serán reconocidos por los empleadores a los efectos del presente convenio, y obrarán en el legajo del trabajador como antecedente, para las promociones de categorías y en el caso de que su especialidad, se refiera a la tarea que desempeña en la empresa, a efectos de abonársele el adicional por título técnico, establecido en el presente.

**Art. 79** – Cuando los empleadores introduzcan nuevas tecnologías o metodología en los procesos de producción de los establecimientos, deberán capacitar a los trabajadores comprendidos en la línea de producción que se trate. En estos casos la asistencia del trabajador será obligatoria.

**Art. 80** – La capacitación de los trabajadores sobre nuevas tecnologías o métodos, deberá hacerse en el horario de la jornada legal de trabajo, percibiendo el trabajador todas las remuneraciones que devengaría si estuviera trabajando.

En caso de que se hiciera fuera del horario de la jornada habitual del trabajador, se le deberá abonar el equivalente a dichas remuneraciones con más el adicional de horas extraordinarias.

En caso de que la capacitación se hiciera fuera del lugar de trabajo el empleador deberá abonarle además, los gastos y viáticos que demande su traslado y residencia.

**Art. 81** – El empleador podrá requerir a la Comisión de Capacitación de la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, la programación de cursos específicos de capacitación para la línea de producción de su establecimiento. En estos casos la asistencia de los trabajadores será obligatoria, debiéndole abonar el empleador el salario que le correspondería si trabajara durante las horas de clase y el viático de traslado hasta el Centro de Capacitación asignado.

## CAPITULO XVI - Ejercicio de los derechos gremiales

### 1. Reclamos

**Art. 82** – Cuando el sindicato con zona de actuación en el lugar de ubicación del establecimiento, entienda que algún caso comprendido en el contrato individual de un trabajador, plantea problemas que atenten contra el presente convenio y/o la Ley, podrá plantearlo al empleador en forma directa o a través de las Comisiones Internas.

**Art. 83** – 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 le 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.

**Art. 84** – 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 art. 99 con el carácter que le reconoce el art. 16 de la Ley 14.250 (t.o. por Dto. 108/88). El procedimiento a esos fines, resultará del Reglamento de trabajo que dicte dicha Comisión Paritaria.

**Art. 85** – 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 arts. anterior y siguiente todas las formas posibles de minimizar la conflictividad laboral, el crecimiento de la producción y la preservación de las fuentes de trabajo.

## **2. Derecho de información**

**Art. 86** – 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 los empleadores se comprometen a:

- a) 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 del Personal del Papel, Cartón y Químicos 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.
- b) 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.
- c) Proveer al sindicato de base la planilla del universo del personal convencional comprendido del establecimiento con los datos requeridos cuando aquél lo solicite.
- d) Los miembros de Comisión Directiva de los sindicatos zonales, previa comunicación a la empresa, quedan habilitados a ingresar a los establecimientos cuando lo consideren necesario, a efectos de hacer entrega de informaciones y/o comunicaciones a la representación gremial; de no existir esta última, podrán hacerlo con los trabajadores.

**Art. 87** – Se conviene la colocación de un tablero de información en cada establecimiento para uso del sindicato local o de la Federación. Los informes se limitarán a los siguientes fines:

- a) Informaciones sobre actividades sociales o recreativas.
- b) Informaciones sobre elecciones y resultados de las mismas y designaciones.
- c) Informaciones sobre las reuniones de la Comisión y Asambleas Generales.
- d) El tablero de información no será utilizado sindicalmente 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**



**Art. 88** – La representación del personal comprendido en este convenio a nivel del establecimiento, a que se refiere el Cap. XI de la Ley 23.551 y sus respectivas normas reglamentarias del Dto. 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.

**Art. 89** – De conformidad con el art. 45 de la Ley 23.551, fíjese el número de delegados protegidos por la estabilidad sindical legal, de acuerdo con las pautas que siguen:

Establecimientos entre diez y veinte trabajadores comprendidos en este convenio colectivo: un delegado;

- de veintiuno a cincuenta trabajadores: dos delegados;
- de cincuenta y uno a cien trabajadores: tres delegados;
- de ciento uno a doscientos trabajadores: cuatro delegados;
- de doscientos uno a trescientos trabajadores: cinco delegados;
- de trescientos uno a quinientos trabajadores: seis delegados;
- de quinientos uno a seiscientos trabajadores: ocho delegados;
- de seiscientos uno a ochocientos trabajadores: diez delegados;
- de ochocientos uno en adelante: doce 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.

**Art. 90** – La Comisión de Relaciones Internas está integrada por los delegados del personal electos, limitándose a cinco sus miembros cuando la cantidad de delegados que correspondan de acuerdo con el artículo anterior sea mayor de ese número.

**Art. 91** – Para ser delegado del personal se deberá tener un año de afiliado al sindicato, ser mayor de edad, y contar con un año en el establecimiento.

En los establecimientos nuevos y hasta los dos años de su puesta en marcha, dicha antigüedad se reducirá a seis meses.

**Art. 92** – 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.

**Art. 93** – 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.

**Art. 94** – Están terminantemente prohibidas a los trabajadores cualquier clase de reunión en el lugar y durante la jornada de trabajo, con la salvedad de lo dispuesto en el art. 95 de este convenio colectivo de trabajo, referido a la actividad de los delegados del personal.

**Art. 95** – Cada delegado del personal tendrá un crédito horario mensual de treinta horas pagas no acumulativas. Cuando estas horas se utilicen para hacer gestiones fuera del establecimiento sólo podrán justificarse mediante autorización escrita del sindicato de la jurisdicción, que se deberá entregarse al empleador con la debida anticipación.

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. Inspecciones**

**Art. 96** – Cuando las autoridades administrativas del trabajo realicen inspecciones laborales, previsionales, de la seguridad social y/o higiene y seguridad en el trabajo, la representación gremial interna y/o sindicato local y/o Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, participarán en forma conjunta con dichas autoridades, con el objeto de verificar el cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales.

#### **5. Deberes del empleador como agente de retención**

**Art. 97** – El empleador actuará como agente de retención de contribuciones de los trabajadores para la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, depositando el importe de la misma, dentro de los quince días de devengadas las remuneraciones.

**Art. 98** – Los empleadores retendrán mensualmente a los trabajadores afiliados comprendidos dentro del presente convenio que se encuentren en relación de dependencia bajo cualquiera de las modalidades contractuales vigentes, la cotización en concepto de cuota sindical correspondiente a los sindicatos adheridos a la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, cuyo importe deberá ser remitido a la orden de aquellos que a continuación se mencionan: Sociedad Obreros Papeleros, San Juan 939, Andino, provincia de Santa Fe; Sociedad Obreros Papeleros de Beccar, Maestro Santana 2058, Beccar, provincia de Buenos Aires; Sindicato Obrero de la Industria del Papel y Cartón, José López 27, Bernal, provincia de Buenos Aires; Sindicato Obreros de la Industria del Papel, La Rioja 847, Capital Federal; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria Papelera, J. B. Alberdi 731, Cipolletti, provincia de Río Negro; Sindicato Obrero de la Industria del Papel, Cartón, Rivadeo 1336, Barrio COFICO, Córdoba, provincia de Córdoba; Centro Papelero Suarenses, 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 del 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. La retención se hará previa presentación que haga el sindicato de su listado de afiliados, debiendo retenerle a los mismos los pagos que estén obligados a hacer a la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, en carácter de cuota sindical, cuando la misma este dentro de las disposiciones legales. Estas retenciones se deberán depositar, en todos los casos, dentro de los quince días de devengadas las remuneraciones.

## **6. Autocomposición. Paritaria General de Interpretación**

**Art. 99** – Créase una Comisión Paritaria General de Interpretación, compuesta por cuatro miembros empleadores designados por la entidad empresarial firmante del presente acuerdo y 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 número igual al de miembros titulares que le correspondan. Para el mejor cumplimiento de los fines que le son propios, ambas partes se comprometen a actuar con espíritu de total cooperación y buena fe ante dicha Comisión Paritaria.

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

La Comisión Paritaria prevista en este art. 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 Sr. 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 resueltos luego de haber sido considerados específicamente en no menos de seis reuniones.
- c) La Comisión Paritaria, para mejor estudio y resolución de todo lo a ella sometido, 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.

A los efectos del cumplimiento de este inciso, la entidad patronal firmante de este convenio, designará cuatro paritarios alternativos, quienes compondrán la paritaria por los empleadores en lugar de los titulares generales, para aquellos casos en que la cuestión a dilucidar se refiera únicamente a cuestiones propias del Tít. III de este convenio.

**Art. 100** – Las empresas abonarán los jornales a los trabajadores que concurran a sesiones de Comisión Paritaria de Interpretación en carácter de asesores hasta dos asesores por cuestión y dos jornadas a cada uno de ellos, como asimismo los jornales perdidos por el tiempo que demande el viaje desde y hasta su domicilio, para acudir a dichas sesiones.

## **7. Libertad sindical**

**Art. 101** – Las empresas comprendidas en este convenio colectivo de trabajo asumen expresamente el compromiso de no obstruir, dificultar o impedir la afiliación de los trabajadores al Sindicato de base y a no tomar represalias contra los trabajadores por el hecho o motivo de dicha afiliación, ni a disolver el contrato de trabajo o relación laboral cuando alguno de sus trabajadores manifieste su intención de afiliarse al Sindicato de la actividad o al momento de recibir de éste último la nómina de los trabajadores que se encuentran afiliados.

## **CAPITULO XVII - Autoridad de aplicación**

**Art. 102** – El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social será el organismo de aplicación del presente convenio, quedando las partes obligadas a su estricta observancia, cuya violación será sancionada por las leyes y reglamentaciones vigentes.

---

## TITULO II - Pequeñas y medianas empresas

### CAPITULO I - Condiciones especiales

#### 1. Empresas comprendidas

**Art. 103** – Las modalidades y condiciones de trabajo en las pequeñas empresas de esta rama, se regirán por este convenio colectivo de trabajo de acuerdo con el presente título.

**Art. 104** – A los efectos de este título, pequeña y mediana empresa es aquella que reúna las siguientes condiciones:

- a) Que su plantel no supere cuarenta trabajadores.
- b) Que tenga una facturación anual inferior a la cantidad que para la actividad fije la Secretaría de la Pequeña y Mediana Empresa y Desarrollo Regional.

**Art. 105** – Las pequeñas y medianas empresas que superen alguna o ambas condiciones establecidas en el artículo anterior, durante la vigencia del presente convenio colectivo de trabajo, podrán seguir rigiéndose con las disposiciones de este Título, hasta que se opere su vencimiento.

#### 2. Régimen especial

**Art. 106** – Es de aplicación a las empresas comprendidas en este Título, las disposiciones de los restantes títulos del presente convenio colectivo de trabajo, con las modificaciones que puedan realizarse mediante los procedimientos reglamentados en el presente.

### CAPITULO II - Delegación de disponibilidad colectiva

#### 3. Puestos de trabajo

**Art. 107** – El nomenclador de los puestos de trabajo de la rama: depósito de papel, conversión, rolleros, libritos de papel para el armado de cigarrillos, definido en el Tít. III, podrá ser variado por negociación directa entre el empleador y el sindicato con zona de actuación en el lugar de ubicación del establecimiento donde se desempeñan los trabajadores, debiéndose suscribir un acuerdo entre la representación empresarial y sindical, en cuatro ejemplares, uno para cada parte y los dos restantes para las partes signataria del presente convenio colectivo de trabajo, debiendo ser remitidos uno por el empleador a la Cámara Argentina del Papel y Afines y el otro por el sindicato a la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos.

#### 4. Vacaciones

**Art. 108** – El empleador que quiera optar por otorgar la licencia anual ordinaria a los trabajadores de su establecimiento, fuera de la temporada legal, podrá acordar con el sindicato con zona de actuación en el lugar del establecimiento, la ampliación del período con anterioridad al 1 de octubre de cada año, siendo condición excluyente que el primero se encuentre al día en el pago de los aportes y contribuciones legales y convencionales a su cargo, o de aquellas de las que actúe como agente de retención. El trabajador tendrá derecho a gozar del período de vacaciones completo en temporada

estival por lo menos una vez cada tres años. En caso de fraccionamiento los trabajadores deberán prestar consentimiento.

**Art. 109** – Mediante negociación directa entre el empleador y el sindicato con zona de actuación en el lugar de trabajo, se podrá reducir el período legal previo de la notificación de la licencia anual ordinaria al trabajador. En ningún caso la anticipación acordada podrá ser menor de treinta días corridos a su inicio.

## **5. Sueldo anual complementario**

**Art. 110** – El sueldo anual complementario será abonado en dos cuotas: la primera de ellas el 30 de junio y la segunda el 31 de diciembre de cada año.

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

## **6. Vigencia**

**Art. 111** – En ningún caso los acuerdos suscriptos por los empleadores con los sindicatos, respecto a la disponibilidad de negociación colectiva que se les delega en este título, podrá tener una vigencia superior al de este convenio colectivo de trabajo.

## **7. Autocomposición**

**Art. 112** – Las divergencias que puedan suscitarse entre las partes, de acuerdos suscriptos en aplicación de este título, deberán someterse a la Comisión Paritaria General de Interpretación, prevista en el art. 99 de este convenio colectivo de trabajo.

---

### TITULO III - Sectores, puestos de trabajo, categorías, salarios

#### CAPITULO I - Facultad de Dirección

**Art. 113** – 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.

#### CAPITULO II - Sectores

**Art. 114** – En los casos en que por cualquier motivo se dé lugar a la interrupción de las tareas (falta de ventas, problemas mecánicos, etcétera) y el empleador no pueda ocupar al/los trabajador/es, en sus tareas y especialidad habitual, podrá asignarlo temporariamente a otras. En ningún caso esa derivación, podrá dar lugar a cambio de categoría alguna, respecto de la que posea el trabajador.

**Art. 115** – 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.

**Art. 116** – La determinación de sectores describe variedad de actividad, no necesariamente uniforme en todos los establecimientos y consecuentemente no genera la creación de nuevos puestos de trabajo.

Esto no restringe a la empresa en la facultad de distribuir el personal dentro del establecimiento cuando las circunstancias lo requieran.

**Art. 117** – Estarán comprendidos en la rama: depósitos de papel, conversión, rolleros y libritos de papel para armado de cigarrillos, los sectores que más abajo se detallan:

a) Sector depósitos de papel: comprenden a los establecimientos dedicados a depósito de bobinas; resmas; resmitas; cartones; embalajes; cartulinas; artículos de librería comercial y escolar; sobres, formularios continuos, y todo producto derivado del papel y celulosa.

b) Sector conversión, rolleros: comprenden a los establecimientos dedicados a la conversión del papel, a partir de su formato original; mediante el corte y alistamiento de bobinas; conversión en resmas y resmitas; pintado y estampado; papeles para embalajes; papel celofán, manteles, papeles fantasía, bolsas; sobres; formularios continuos; blocks; cuadernos; rollos para máquinas de calcular; registradoras; teletipos; computadoras e impresoras fiscales; cintas adhesivas; conversión de papel secante, papel sulfurado, papeles autoadhesivos, carpetas cartulina, cartoné, registradores y archivadores, etcétera.

c) Sector higiénicos y tissue: comprende la elaboración de higiénicos, servilletas, rollos de cocina, toallas, paños, pañuelos, manteles, papel tissue y derivados.

d) Sector libritos de papel para armado de cigarrillos: establecimientos dedicados a la conversión de papeles, para armado de cigarrillos, derivados y otros.

e) Sector pañales y productos para la higiene personal: comprende la producción y/o conversión de pañales descartables, apósitos protectores femeninos, y todo otro producto de similar naturaleza, que incluyan celulosa y/o papel entre sus componentes primarios.

f) Sector accesorios escolares y cotillón: comprende accesorios escolares, no comprendidos en otros sectores.

### CAPITULO III - Puestos de trabajo

**Art. 118** – 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.

**Art. 119** – Los puestos de trabajo que más adelante se detallan, son sólo al efecto de su ubicación dentro del presente convenio colectivo de trabajo.

**Art. 120** – En los casos del personal cuyo puesto de trabajo no esté incluido entre los descritos en este título, o cuando se dé lugar a la creación de nuevos sectores o puestos de trabajo por la incorporación de nuevas tecnologías o procesos industriales, se

procederá a efectuar la clasificación de los mismos y la consecuente determinación de la categoría que corresponda mediante la intervención a la Comisión Paritaria General de Interpretación prevista en el art. 99 del presente convenio colectivo de trabajo.

#### CAPITULO IV - Remuneraciones

**Art. 121** – Las remuneraciones del trabajador comprenden el salario profesional básico y los adicionales remunerativos y premios.

**Art. 122** – 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 sindical, como consecuencia de la aplicación de normas de productividad u otras instrumentadas por las empresas.

**Art. 123** – La liquidación de salario del personal jornalizado se hará quincenalmente. En los casos que la modalidad de pago sea mensual, la suma total del sueldo básico no podrá ser inferior a la suma total del salario profesional, establecido en este convenio, por la cantidad de horas efectivamente trabajadas.

**Art. 124** – En los casos en que el personal desarrolle una misma tarea en dos sectores, se le aplicará el mayor nivel salarial.

#### CAPITULO V - Depósitos de papel y conversión, rolleros

##### 1. Puestos de trabajo y categorías

**Art. 125** – Para los sectores depósitos de papel y conversión, rolleros, sector higiénicos y tissue, sector accesorios escolares y cotillón, la definición de tareas de los distintos puestos de trabajo y su categorización, serán las siguientes:

Ayudante cortador de bobinas: ayuda al oficial y al medio oficial cortador de bobinas (4).

Ayudante de mantenimiento: ayuda a (A); (B) y (C) en manejo de soldadura eléctrica y máquinas herramientas menores (4).

Ayudante maquinista: recibe y separa rollos; acondiciona para empaque (4).

Ayudante maquinista rotativa: ayuda a (D), (E) y (F); intercala pliegos; lava tinteros; etcétera (4).

Cadete: trabajos generales de administración y varios (1).

Cadete con vehículo: realiza gestiones con vehículo de la empresa (4).

Cajero: es el empleado del departamento de tesorería que tiene por función fiscalizar y efectuar la cobranza a clientes, pago a proveedores, salarios del personal, y todo aquello que disponga la empresa con relación a las actividades de caja (3).

Carpintero: realiza trabajos de carpintería que se le encomienden (2).

Cocinero/a: tiene a su cargo elaboración de comidas para el personal (2).



Corredor: tiene a su cargo la venta por cuenta de la empresa, de los distintos renglones que la misma dispone para su comercialización. Dicha obligación de venta implica la obligatoriedad de la cobranza, cuando así lo disponga la empresa. Tendrá una retribución mínima garantizada equivalente a la de su categoría. Cuando el importe de sus comisiones, supere el mínimo garantizado, percibirá solamente el concepto de las comisiones alcanzado; cualquiera sea el nivel de la mismas (4).

Cosedor: opera máquina cosedora a pedal (3).

Chofer de traslado: conduce exclusivamente los vehículos destinados al traslado de los productos o existencia de mercadería. Son responsables de la unidad a su cargo y del acompañante (6).

Chofer autoelevador: conduce y opera máquinas autoelevadoras (Clark; Sampi; etcétera) en traslados y estibajes de materias primas y producción; carga y descarga y tareas manuales complementarias de la estiba, con autoelevadores con o sin Roll Clamp (5).

Chofer de reparto: conduce los vehículos destinados al reparto de los productos o existencia de mercaderías, son responsables de la unidad a su cargo y del acompañante. Colabora en tareas de carga y descarga, y cobra cuando corresponda, la mercadería que entrega (7).

Acompañante de chofer de reparto con licencia habilitante: reemplaza al chofer titular en circunstancias que lo impongan (5), y cuando reemplaza al chofer, (7).

Embalador: controla el material o productos y coloca los mismos en cajas o paquetes (3).

Empaquetador/enresmador: tiene a su cargo el empaquetado de mercaderías provenientes de taller o depósito (3).

Enfardador de recortes: opera máquina hidráulica enfardadora de recortes (2).

Empleado administrativo: tareas generales de exclusivo nivel administrativo (2).

Empleado vendedor de mostrador: atiende en forma permanente al público que concurre al mostrador de la empresa, con el fin de adquirir los productos que la misma expende. También atiende y consulta sobre venta y pedidos telefónicos, con iguales fines (4).

Empleado venta telefónica/telemarketer: atiende y realiza llamadas telefónicas sobre ventas y consultas. Atención al cliente (4).

Empleado contable: con conocimientos contables, en tareas específicas (4).

Empleado cuentas corrientes (3).

Facturista: tiene a su cargo tareas de facturación por ventas de la empresa (3).

Graboverificador (4).

Guinchero: opera el guinche del puente grúa para el desplazamiento y estibaje de materias primas o producción; carga y descarga; colabora en tareas manuales complementarias de la estiba con guinche (5).

Impresor etiquetas: imprime etiquetas a uno o dos colores en máquinas tipo Rotaprint (4).

Jardinero: tiene a su cargo mantenimiento jardín (1).

Liquidador de sueldos (4).

Maquinista Will (E): conduce máquina rotativa Will tipo Roter Roffa o similares; raya; cose a alambre; dobla; cuenta; refila; despunta; agrupa; recuenta; empaqueta; etcétera es responsable de su ayudante (9).

Maquinista Will – SLK (F): conduce máquina rotativo Will tipo SLK para la confección de resmas y respuestos perforados o no; es responsable del trabajo de su ayudante (9).

Maquinista sobres de bobina: conduce máquina de sobre que parte de bobina y entrega el sobre terminado con o sin ventana tipo W+D H102 o similar. Es responsable del trabajo de su ayudante (9).

Maquinista flexográfico (D): conduce rotativa impresora flexográfica; de tres a nueve colores; con o sin corte transversal o longitudinal; con o sin rebobinado; perforado; puntillado; cortado; agrupado etcétera. Es responsable del trabajo de su ayudante (8).

Maquinista sobres de hoja: conduce máquina de sobres que parte de la hoja; troquela y entrega el sobre terminado con o sin ventana tipo W+D B2, CLASSIC o similar. Es responsable del trabajo de su ayudante (8).

Maquinista impresor de sobres 2/4 colores: conduce máquina impresora de sobres de dos ó cuatro colores tipo HALM o similar. Es responsable del trabajo de su ayudante (8).

Maquinista perforadora/espinaladora: conduce máquina perforadora espiraladora tipo Womako 530s o similar. Es responsable del trabajo de su ayudante (7).

Maquinista embocadora: conduce máquina encoladora colocadora de tapas y/o perforadora tipo Kugler o similar; que parte de la pilita de hojas y entrega el block terminado. Es responsable del trabajo de su ayudante (7).

Maquinista cortador c/trazadora: conduce máquina trazadora de corte de cartón de hoja a hoja, tipo Polysistem o similar (7).

Maquinista entapador: opera máquina tipo Kolbus/Poligraph/Stall (7).

Maquinista estampador: opera máquina tipo Stall (7).

Maquinista armador de tapas: opera máquina tipo Kolbus/Poligraph/Horauf (7).

Medio oficial cortador de bobinas: conduce máquina cortadora de bobinas, que carga hasta cuatro bobinas a la vez. Es responsable de su ayudante si lo tiene (6).

Maquinista de automática (servilletas): conduce máquina automática confeccionadora de servilletas; tiene a su cargo la puesta a punto; pegado de clisés y registro de impresión (6).

Montador de clisés: tiene a su cargo montar el clisé dentro del cilindro estampador, siempre que dicha tarea no la realice habitualmente el maquinista flexográfico (6).

Maquinista bolsitas: conduce máquina que parte de bobinas a formato y entrega la bolsita/farmacia terminada (5).

Maquinista laminadora automática de bobina a bobina o de bobina a hoja: pone a punto la máquina, controla el producto y coloca medidas. Es responsable del trabajo del ayudante (7).

Primer ayudante de máquina laminadora: coloca bobinas y saca bobinas listas para su posterior conversión (5).

Maquinista autoadhesivas: opera la máquina y controla que la producción salga en condiciones (7).

Primer ayudante de autoadhesivos: hace los cambios de bobinas, controla los cilindros (5).

Segundo ayudante de autoadhesivos: saca las bobinas, las pesa, estiba y limpia bateas (4).

Maquinista de máquina remachadora, perforadora, hendidora para biblioratos y/o carpetas cartoné tipo Hang 600/400: Es responsable del funcionamiento y del mantenimiento, de la calidad del trabajo y del personal a su cargo (5).

Maquinista guillotiner: cortador prácticos de trabajos corrientes; resmas en blanco o impresas; blocks; talonarios y cartones para los mismos; con carga y descarga de máquina (5).

Medio oficial maquinista de rebobinadora a cuchilla: opera exclusivamente la máquina rebobinadora a cuchilla con carga de bujes. Corte y rebobinado de bobinas comerciales (5).

Maquinista perforadora: tiene por función poner a punto la máquina, coloca medidas, remacha y perfora (5).

Ayudante máquina perforadora: tiene por función sacar las carpetas remachadas y las prepara para su posterior embalado (3).

Maquinista bolsas y sobres desde bobina: conduce máquina de bolsas; parte desde bobina y entrega la bolsa o sobre terminado, con o sin ventana tipo W+Dh249 o similar; es responsable del trabajo de su ayudante (9).

Maquinista cosedor a hilo: opera máquina cosedora a hilo tipo Freccia o Martini Muller (4).

Oficial cortador de bobinas (+ de 5): conduce máquina cortadora de bobinas con más de cinco bobinas a la vez; es responsable del trabajo de su ayudante si lo tiene (7).

Oficial doblador en 2, 4 y 8: opera dobladora a parrilla tipo Hellerman, Stall o similar (4).

Oficial guillotiner trilateral: opera y carga guillotina trilateral con cambio de medida (5).

Oficial maquinista con cambio de medida: atiende la puesta en funcionamiento de cortadora con cambio de medidas corte y rebobinado (6).

Oficial electricista - (C): operario con conocimientos profesionales eléctricos, capaz de detectar una falla eléctrica y repararla; y tareas generales de mantenimiento (7).

Oficial mecánico - (A): mecánico práctico con manejo de fresa y torno; capaz de desarmar parte de máquina y repararla (7).

Oficial rebobinador con o sin corte: opera la máquina rebobinadora; incorporándole etapa de corte cuando corresponda (7).

Oficial múltiple de mantenimiento (B): mecánico práctico en el manejo de fresa y torno; desarmado y armado de máquina; detectar fallas; con conocimientos eléctricos y electromecánicos. Su categoría es la más alta del sector al que corresponde.

Oficial especial guillotiner: opera la guillotina mediante panel electrónico; con programación de corte y carga y descarga de la máquina (6).

Operador de computación (4).

Operario maquinista pañuelera: coloca medidas y puesta a punto; alimenta materia prima (5).

Operador de triloader: conduce y opera máquinas autoapiladoras de ataque trilateral de alta altura (15 m) en traslados y estibaje en estanterías de altura de todo tipo de mercadería y sus tareas manuales complementarias (5).

Operario troquelador: realiza trabajos comunes de troquelado (4).

Operario calificado: tiene a su cargo tareas de zunchado; enfardado; empaquetado; espiralado; perforado; ribeteado; etcétera (2).

Operario trabajos generales: realiza tareas generales que requieren mayor supervisión. Carga; descarga; movimiento de mercaderías; enlienado; limpieza (1).

Obreros: realiza tareas de carga; descarga; estibaje; empaque; enfardado recortes; enlienado (1).

Plastificador: opera máquina automática de envase termocontraíble (4).

Presupuestista (4).

Preparador de pedidos: prepara la mercadería conforme con los remitos o similares para su despacho por mostrador o reparto (3).

Promotores/as: personal afectado a las tareas de relevamientos zonales de clientes afines y/o clientes potenciales del sector (3).

Portero/sereno: (1); si corresponde el pago de adicionales, éstos deben abonarse.

Rebobinador/gofrador: conduce y opera máquina rebobinadora tipo Melgar de bobina a bobina; con o sin corte (5).

Repositoros/as: repone productos de las empresas en góndolas de supermercados, controla faltantes de stock, puede transmitir pedidos (3).

Recepcionista (3).

Sacador: tiene a su cargo el retiro de papeles operados por la guillotina (2).

Tablerista palletizador: coloca polietileno stretch y alista pallets para transporte (2).

Telefonista: atiende en forma permanente conmutador y recepción (3).

Zunchador: controla el material y lo enfarda colocando zunchos (3).

Sección higiénicos y tissue:

Maquinista rebobinadora automática (7).

Maquinista rebobinadora convencional (5).

Ayudante maquinista rebobinador automática (5).

Ayudante maquinista rebobinador convencional (3).

Operario práctico (2).

Cortadores (5).

Envolvedores (4).

Ayudantes (3).

Operario práctico (2).

Operario (1).

Maquinista de tubos para higiénico (6).

Primer ayudante de maquina de tubos para higiénico (4).

Cortador de tubos para higiénico (4).

Colero (3).

Operario práctico (2).

Operario (1).

Los puestos de trabajo que a continuación se detallan se registrarán por las categorías y salarios del sector conversión, rolleros:

Armador de pallets (2).

Ayudante de encrepadora con o sin teñido (5).

Ayudante rebobinador con o sin pre corte de paños, con o sin corte (6).

Balancinero (6).

Cobrador (2).

Encargado/casero (2).

Maquinista de automática (6).

Maquinista de automática (servilletas y paños): conduce máquina y tiene a su cargo la puesta a punto pegado de clises y registro de impresión (8).

Maquinista de sierra cortadora sinfín automática (6).

Maquinista cortador papel químico y térmico con cinta transportadora automática (8).

Maquinista cortador de pliegos de naipes (5).

Maquinista de encrepadora con o sin teñido (8).

Maquinista de folios: carga bobinas, coloca medidas, regula el troquelado (6).

Maquinista de hendedora automática: tiene por función poner la máquina a punto, coloca medidas, coloca carpetas y controla el producto (6).

Maquinista de hendedora manual: tiene por función poner la máquina a punto, coloca medidas, coloca carpetas y controla el producto (3).

Maquinista de higiénico intercalado (7).

Maquinista despuntador de naipes (5).

Maquinista impresora con tambor central (9).

Maquinista intercalador (5).

Maquinista máquina creolina (5).

Maquinista horno eléctrico (6).

Maquinista máquina plastilina y brillantina (5).

Maquinista máquina toallera (5).

Maquinista de toallera con comando electrónico (7).

Maquinista pegadora de pliegos (6).

Oficial rebobinador con o sin pre corte de paños, con o sin corte (9).

Oficial rebobinador con o sin corte (9).

Los puestos de trabajo que a continuación se detallan se regirán por las categorías y salarios del sector Conversión y maquinas rolleras tipo Lemus:

Maquinista de máquina rollera tipo Lemus: carga la máquina, programa corte conforme orden de producción y controla la máquina y producción (8).

Primer ayudante de máquina rollera tipo Lemus: ayuda al maquinista a cargar las bobinas, pone a punto la máquina y saca paquetes de rollos, es el primer reemplazante del maquinista (6).

Segundo ayudante de máquina rollera tipo Lemus: recibe y apila paquetes de rollos en bancales y los ubica en sectores de expedición y/o donde corresponda (5).

Maquinistas de máquina rollera de uno a tres pliegos: es el encargado de la puesta a punto de la máquina y programa las medidas de fraccionamiento según orden de producción, controla el pleno desarrollo de la producción (8).

Ayudante de máquina rollera de uno a tres pliegos: ayuda a cargar las bobinas y con la puesta a punto de la máquina, saca paquetes de rollos, es reemplazante del maquinista (6).

Los puestos de trabajo de bolsas fondo cuadrado y fondo recto que a continuación se detallan se regirán por las categorías y salarios del sector conversión:

Maquinista máquina bolsas de papel fondo cuadrado y fuelle con manija, impresión cuatro colores o más y barniz desde bobina, un solo papel, tipo Curioni Sun Master 540: conduce la máquina, cambia de trabajos/medidas y es responsable del trabajo de su ayudante (9).

Maquinista máquina bolsas de papel fondo cuadrado y fuelle con manija, impresión hasta tres colores desde bobina, un solo papel, tipo Curioni Sun Master 540: conduce la máquina, cambio de trabajos/medidas y es responsable del trabajo de su ayudante (8).

Maquinista máquina bolsas de papel fondo cuadrado y fuelle con manija, sin impresión desde bobina, un solo papel, tipo Curioni Sun Master 540: conduce la máquina, cambio de trabajos/medidas y es responsable del trabajo de su ayudante (7).

Ayudante máquina de bolsas de papel (es común para todas las máquinas): colecta bolsas a la caída o salida de la máquina, controla cantidad y calidad, ayuda a limpiar y lubricar la máquina, cambia bobinas (4).

Maquinista máquina bolsas de papel fondo cuadrado y fuelle desde hoja tipo Sun Master 54F sin impresión con manija: conduce la máquina, cambia de trabajos/medidas y es responsable del trabajo de su ayudante (7).

Maquinista máquina bolsas de papel fondo recto, sin impresión, parte de bobina: conduce la máquina, cambia de trabajos y es responsable del trabajo de su ayudante (6).

Maquinista máquina bolsas de papel fondo recto, con impresión hasta cuatro colores con colocación de film, parte de bobina: conduce la máquina, cambia de trabajos y es responsable del trabajo de su ayudante (7).

Sección accesorios escolares y cotillón:

Maquinista fabricación de cerámica fría: conduce máquina amasadora que se usa para confeccionar artículos escolares (9).

Maquinista de envasadora de brillantina: conduce la máquina que envasa el producto en paquetes, con carga superior, a alta temperatura (8).

Maquinista de elaboradora de crealina: conduce la máquina que muele, tritura, amasa y mezcla la materia prima para llegar al producto (9).

Maquinista de máquina moledora de productos para brillantina (9).

Maquinista de elaboradora de brillantina (9).

Maquinista guillotina automática: conduce máquina con múltiples programas de “corte transversal” con carga y descarga de material y corte continuo (6).

CAPITULO VI - Libritos de papel para el armado de cigarrillos

### **1. Secciones**

**Art. 126** – El sector libritos de papel para armado de cigarrillos comprende al personal obrero, técnico y empleado que se desempeñan en las siguientes secciones:

- Sección manufacturados.
- Sección boquillas.
- Sección enlazado.
- Sección estuchado.
- Sección almacenamiento.
- Sección alisado.



- Sección energía.
- Sección Sobres
- Sección expedición.
- Sección mantenimiento.
- Sección empaque.

## **2. Puestos de trabajo**

**Art. 127** – Para las secciones enunciadas en el artículo anterior se definen las funciones de los siguientes puestos de trabajo:

1. Aprendiz: realiza tareas de aprendizaje en el sector asignado.
2. Maquinista impresora de sobres: responsable de la preparación, funcionamiento y producción de la máquina impresora de sobres.
3. Maquinista de sobres bolsas: responsable de la preparación, funcionamiento y producción de la máquina de sobres bolsas.
4. Ayudante bobinador: colabora con el maquinista en todo lo que hace a la preparación y atención de la máquina y mantiene el orden y la limpieza del sector.
5. Estuchador y expedición: revisión de cajas, control de calidad.
6. Ayudante enlazador: colabora con el maquinista en todo lo que hace a la preparación y atención de la máquina y mantiene el orden y la limpieza del sector.
7. Auxiliar lubricantes: tiene como función acondicionar, almacenar y preparar combustibles, lubricantes y otros materiales del sector.
8. Ayudante mantenimiento: personal en tareas generales menores del mantenimiento general.
9. Ayudante máquina flexográfica y huecograbado: es su función colaborar en todo lo que hace a la atención de la máquina, orden y limpieza del sector.
10. Ayudante máquina sobres: colabora con el maquinista y además ordena la producción de la máquina.
11. Balancinero: responsable de la preparación, funcionamiento y producción de balancines.
12. Bobinador: es responsable de la preparación, funcionamiento y producción de la máquina fraccionadora de bobinas de papel boquillas y otros.
13. Chofer de camiones: su función es el manejo de vehículos ocupados del traslado de materiales.

14. Chofer de autoelevador: su función es el manejo de vehículos tipo Clark - Sampi, ocupados para el movimiento, carga y descarga de materiales.
15. Conductor de flexográfica y huecograbados: es responsable de la reparación, funcionamiento y producción de la máquina flexográfica y huecograbado con estampado de hasta tres colores.
16. Confeccionadora de cajas: conduce máquinas picadoras, trazadora, esquinera y cosedora, y es responsable de la preparación y confección de cajas de cartón.
17. Empacadora de mesa estuchadora: es su función recibir los libritos de la máquina estuchadora, revisarlos y embalarlos.
18. Estuchadora manual: es su función la preparación y estuchado manual de libritos para el armado de cigarrillos.
19. Foguista: tiene como función la atención y mantenimiento de las calderas.
20. Manufacturador: personal hábil en las tareas de manipulación de papeles y empaque.
21. Maquinista engomadora: es responsable de la preparación, funcionamiento y producción de la máquina confeccionadora de bobinas engomadas.
22. Maquinista enlazadora: es responsable de la preparación, funcionamiento y producción de la máquina enlazadora, confeccionadora del librito de fumar, largo y cuadrado.
23. Maquinista estuchadora: es responsable de la preparación, funcionamiento y producción de la máquina estuchadora, confeccionadora del librito de fumar, largo, cuadrado y big.
24. Maquinista filigranadora: es responsable de la preparación, funcionamiento y producción de la máquina filigranadora, caladora y gofradora.
25. Maquinista guillotiner: tiene como función el corte de papel y cartón en máquinas guillotinas.
26. Maquinista impresora de sobres: es responsable del cambio de formato, preparación, funcionamiento y producción de la máquina impresora de sobres.
27. Maquinista perforadora: es su responsabilidad la preparación, funcionamiento y producción en la máquina perforadora de rollos.
28. Maquinista rebobinador: su función es reacondicionar las bobinas con defectos.
29. Maquinista rollos papel fantasía: es responsable de la preparación, funcionamiento y producción de la máquina fraccionadora de bobinas de papel de envolver.
30. Maquinista sobres: responsable del funcionamiento y producción de las máquinas de sobres.

31. Maquinista sobres bolsas: responsable del cambio de formato, preparación, funcionamiento y producción de la máquina de sobres bolsas.
32. Medio oficial de mantenimiento: personal capacitado para secundar con solvencia al oficial de mantenimiento.
33. Oficial empaque: su función es controlar la calidad y empaquetado de las bobinas, para su posterior despacho.
34. Operario de expedición y almacenes: prepara los pedidos y confecciona los embalajes, así como también la carga y descarga de los materiales.
35. Oficial mantenimiento: personal capacitado para hacer el mantenimiento general del establecimiento.
36. Oficial mecánico: personal capacitado para hacer mantenimiento mecánico del establecimiento.
37. Peón: realiza tareas generales, en cualquier sector del establecimiento.
38. Resmador: es responsable de la preparación, funcionamiento y producción en la devanación de bobinas a pliegos en máquinas resmadoras.

### **3. Categorías profesionales**

**Art. 128** – Los trabajadores que se desempeñan en los puestos de trabajo definidos en el sector libritos de papel para armado de cigarrillos estarán ubicados en las siguientes categorías profesionales.

Categoría N° 1: oficial de mantenimiento – foguista.

Categoría N° 2: bobinador – chofer de camiones – conductor de flexográfica y huecograbado.

Categoría N° 3: maquinista guillotinerero – chofer de autoelevador – balancinero.

Categoría N° 4: maquinista sobres – medio oficial mantenimiento – maquinista impresora de sobres – maquinista de sobres bolsas – estuchador.

Categoría N° 5: maquinista enlazadora – ayudante de estuchado y expedición – ayudante bobinador – maquinista engomadora – maquinista filigranadora – maquinista perforadora – maquinista impresora de sobres – maquinista de sobres bolsas.

Categoría N° 6: ayudante de máquina de sobres – maquinista rebobinadora – oficial empaque – maquinista rollos de papel fantasía – ayudante de máquina flexográfica y huecograbado – ayudante mantenimiento – manufacturador – ayudante enlazador.

Categoría N° 7: empacadora de mesa estuchadora – operario de expedición y almacenes – auxiliar de lubricantes – confeccionador de cajas – resmador.

Categoría N° 8: peón – aprendiz.

**Art. 129** – Los puestos de trabajo del personal administrativo del sector libritos de papel para armado de cigarrillos serán desempeñados por los trabajadores con las siguientes categorías profesionales:

Categoría A: liquidador sueldos y jornales – presupuestista – operador computación – cajero.

Categoría B: dactilógrafo especializado – facturista – cuenta correntista – calculista de costos – cobrador.

Categoría C: recepcionista – ayudante general de oficina – telefonista – corredor – cocinera.

Categoría D: cadete – archivista – limpieza.

## CAPITULO VII - Pañales y productos para higiene personal

**Art. 130** – Las partes acuerdan que las empresas dedicadas a la producción y/o conversión de pañales descartables, apósitos protectores femeninos, y todo otro producto de similar naturaleza, que incluyan celulosa y/o papel entre sus componentes primarios, podrán regirse por las disposiciones de la presente convención colectiva de trabajo, según la descripción de secciones, puestos de trabajo, categorías y salarios que a continuación se detalla.

### 1. Secciones

**Art. 131** – El sector pañales y productos para higiene personal comprende al personal obrero, técnico y empleado administrativo que se desempeña en las siguientes secciones:

- Sección pañales.
- Sección apósitos protectores femeninos.
- Sección materia prima.
- Sección expedición.
- Sección autoelevadores.
- Sección Mantenimiento
- Sección administrativa.

### 2. Puestos de trabajo

**Art. 132** – Para las secciones enunciadas en el artículo anterior se definen las funciones de los siguientes puestos de trabajo:

Sección pañales maquinista pañalera: es el responsable de la máquina, verificando la puesta a punto de la misma; hace cambios de formato y empalmes; releva a los ayudantes.

Ayudante pañalera zona 1: realiza empalmes; colabora con el maquinista; mantiene la limpieza del sector de máquina.

Ayudante pañalera zona 2: realiza empalmes; regulación de máquina; mantiene la limpieza del sector de máquina; releva al maquinista.

Control de proceso: controla la calidad en máquina del producto terminado; mantiene la limpieza del sector de trabajo.

Operador embolsadora automática: opera embolsadora automática, regulando la máquina en forma completa; sella y embala el producto terminado; mantiene limpio el sector.

Operador de punta de línea: arma cajas o fardos con producto terminado; provee insumos a embolsadora automática cuando corresponde.

Operador de punta de línea especializado: con conocimiento básico de selladora e impresoras.

Sección apósitos protectores femeninos:

Maquinista toallera y/o protectores: es el responsable de la máquina, verificando la puesta a punto de la misma; hace cambios de formato y empalmes; releva a los ayudantes.

Ayudante toallera y/o protectores: realiza empalmes; regulación de máquina; mantiene la limpieza del sector de máquina; releva al maquinista.

Control de Proceso: controla la calidad en máquina del producto terminado; mantiene la limpieza del sector de trabajo; realiza empalmes; colabora con el maquinista; mantiene la limpieza del sector de máquina.

Operador embolsadora automática: opera embolsadora automática, regulando la máquina en forma completa; sella y embala el producto terminado; mantiene limpio el sector.

Operador de punta de línea: arma cajas o fardos con producto terminado; provee insumos a embolsadora automática cuando corresponde.

Sección materia prima:

- Contralor de materia prima e insumos.
- Preparador de materia prima.
- Asistente de materia prima.
- Cortador de celulosa.

Sección expedición:

– Chofer de camiones: su función es el manejo de vehículos ocupados del traslado de materiales.

– Paletizador.

– Control de descarga.

– Control de rampa.

– Operador de cabina.

– Chofer de apiladora.

Sección calidad:

– Monitor de proceso.

– Control de calidad.

Sección autoelevadores:

Conductor de autoelevadores (producción): provee insumos en máquina pañalera y toallera; extrae y ordena el producto terminado en depósito; retira recortes varios del sector de producción de pañales y toallas.

– Conductor de autoelevadores (carga y descarga): carga y descarga de camiones; ordenamiento general.

Sección mantenimiento:

– Oficial múltiple mecánico.

– Oficial mecánico.

– Ayudante mecánico.

– Oficial electrónico.

– Oficial eléctrico.

– Ayudante eléctrico.

– Pañolero.

– Foguista: tiene como función la atención y mantenimiento de las calderas.

Sección administrativa:

– Liquidador sueldos y jornales.

– Presupuestista.

- Operador computación.
- Cajero.
- Corredor.
- Venta telefónica.
- Atención al cliente.
- Dactilógrafo especializado.
- Facturista.
- Cuenta correntista.
- Calculista de costos.
- Cobrador.
- Recepcionista.
- Telefonista.
- Tareas generales de oficina.
- Cocinero.
- Cadete.
- Archivista.
- Limpieza.

#### CAPITULO VIII - Escalas salariales

**Art. 133** – Las partes acuerdan incrementar los salarios vigentes al 30 de junio del corriente año en un veintiséis por ciento (26%), distribuido de la siguiente forma: un catorce por ciento (14%) a partir del 1 de julio de 2013 y un doce por ciento (12%) no acumulativo a partir del 1 de enero de 2014.

Las partes también acuerdan otorgar una suma fija de pesos mil quinientos (\$ 1.500) por única vez y no remunerativa, pagadera en tres cuotas, la primer cuota de pesos quinientos (\$ 500) se abonará con los haberes del mes de setiembre de 2013, la segunda cuota de pesos quinientos (\$ 500) se abonará con los haberes del mes de noviembre de 2013 y la tercer cuota de pesos quinientos (\$ 500) se abonará con los haberes del mes de febrero de 2014.

Las partes acuerdan que el pago de los retroactivos se abonarán en un único pago juntamente con el primer pago correspondiente al mes de agosto de 2013.

Se acuerda que el presente convenio colectivo de trabajo es de aplicación inmediata a su firma.

Las empresas que se encuentren abonando categorías superiores a las acordadas en la presente convención colectiva de trabajo, las mantendrán.

Se establece el siguiente salario básico para las categorías profesionales que a continuación se detallan:

a) Depósitos de papel:

	Hasta el 30/6/13	A partir del 1/7/13	A partir del 1/1/14
Categoría	Valor mensual (\$)		
7	4.539,00	5.175,00	5.720,00
6	4.085,00	4.657,00	5.148,00
5	3.809,00	4.343,00	4.800,00
4	3.676,00	4.191,00	4.632,00
3	3.547,00	4.044,00	4.470,00
2	3.450,00	3.933,00	4.347,00
1	3.406,00	3.883,00	4.292,00

b) Conversión, rolleros:

	Hasta el 30/6/13	A partir del 1/7/13	A partir del 1/1/14
Categoría	Valor hora (\$)		
9	25,01	28,51	31,51
8	22,48	25,63	28,32
7	20,51	23,38	25,84
6	19,05	21,72	24,00
5	18,14	20,68	22,86
4	17,56	20,02	22,13
3	17,19	19,60	21,66
2	16,80	19,15	21,17
1	16,30	18,58	20,54

c) Libritos de papel para armado de cigarrillos (operarios):

	Hasta el 30/6/13	A partir del 1/7/13	A partir del 1/1/14
Categoría	Valor hora (\$)		
1	23,22	26,47	29,26
2	21,71	24,75	27,35
3	20,25	23,09	25,52
4	19,16	21,84	24,14



5	17,92	20,43	22,58
6	17,41	19,85	21,94
7	17,07	19,46	21,51
8	16,72	19,06	21,07

d) Libritos de papel para armado de cigarrillos (administrativos):

	Hasta el 30/6/13	A partir del 1/7/13	A partir del 1/1/14
Categoría	Valor mensual (\$)		
A	4.209,00	4.799,00	5.304,00
B	3.904,00	4.451,00	4.920,00
C	3.676,00	4.191,00	4.632,00
D	3.450,00	3.933,00	4.347,00

e) Los salarios de las empresas dedicadas a la producción y/o conversión de pañales descartables, apósitos protectores femeninos, y todo otro producto de similar naturaleza, que incluyan celulosa y/o papel entre sus componentes primarios, se ajustarán a la escala salarial del sector conversión, rolleros, cuyas categorías se acordarán entre las partes.

[RESOLUCION S.T. 1.520/14 - Homologación del convenio](#)