



Expediente Nº 1.132.218/05

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO
PARA LA RAMA CORRUGADOS

FEDERACIÓN DE OBREROS Y EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA DEL PAPEL, CARTON
Y QUIMICOS

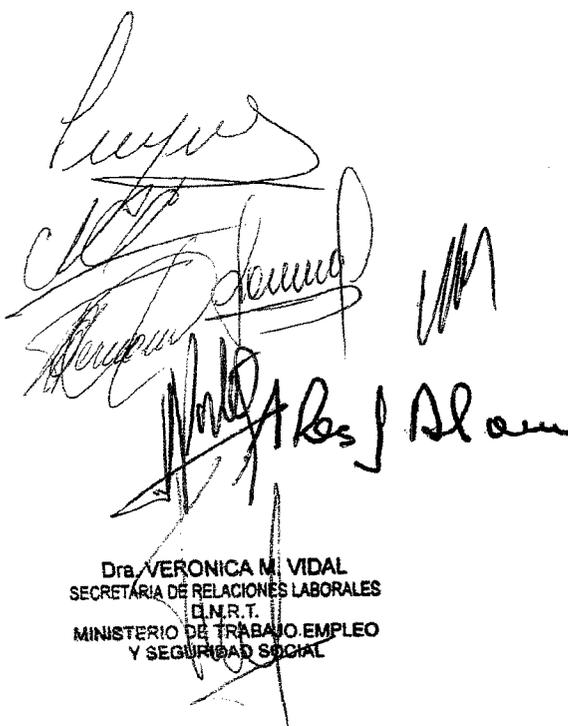
CAMARA ARGENTINA DE FABRICANTES DE CARTÓN CORRUGADO

TITULO I
Condiciones Generales

TITULO II
Pequeñas y Medianas Empresas

TITULO III
Sectores, Puestos de Trabajo, Categorías, Salarios

Comisión Negociadora - FOEIPCQ	Comisión Negociadora - Cámara Empresaria
Blas Juan ALARI José Ramón LUQUE Alberto PORTO Alberto Jesús CHÁVEZ Francisco V. ROMERO Mártires CUBILLA Mario FERNÁNDEZ	Dr. Pedro ETCHEVERRY LOPEZ FRENCH Dr. Manuel María Ignacio DILLON Patricio Rodolfo SEGOVIA Lucas MARTIN Horacio PARDALES Pascual FERRUGIO


Dra. VERONICA M. VIDAL
SECRETARÍA DE RELACIONES LABORALES
D.M.R.T.
MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL



Expediente Nº 1.132.218/05

TITULO I Condiciones Generales

Capítulo I Personal Comprendido, Ámbito de Aplicación y Vigencia

1. PERSONAL COMPRENDIDO

Artículo 1º.- Se encuentran comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo de la RAMA CORRUGADOS, todos los trabajadores, obreros, empleados administrativos y técnicos con títulos habilitantes otorgados por las escuelas técnicas de nivel medio o su equivalente, como así también los egresados de los Centros de Capacitación Profesional que dependan de la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, que se desempeñan en los establecimientos que se dedican a *corrugar papel y cartón y/o manufacturar cajas, fundas, divisiones* y cualquier tipo de protectores de cartón corrugado o microcorrugado, simple, doble o triple faz; incluyendo maquinistas y operarios de off-set, en tanto y en cuanto se inserten en el proceso productivo de la actividad, así como el personal abocado a la reparación de las máquinas, equipos e instalaciones que hacen al proceso productivo, seguridad, mantenimiento, limpieza y servicios de alimentación.

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

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

Esta exclusión comprende además a los egresados de entidades de enseñanza terciaria y/o univesitaria.

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

2. AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Artículo 2º.- El presente convenio es de aplicación en todo el Territorio Nacional con vigencia por 2 (dos) años, a partir del 1º de abril de 2006, renovándose automáticamente por periodos iguales; las cláusulas que no se denuncien por cualquiera de las partes con una anticipación de 60 (sesenta) días a la finalización de cada periodo, continuarán vigentes. En caso de producirse la denuncia antes mencionada, y hasta tanto no se llegue a un nuevo acuerdo sobre los aspectos involucrados en la misma, este convenio colectivo de trabajo permanecerá vigente en todos sus términos.

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

Seis (6) 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.

Dra. VERÓNICA M. VIDAL
SECRETARIA DE RELACIONES LABORALES
D.N.P.T.
MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL



Expediente Nº 1.132.218/05

Artículo 3º.- Durante la vigencia del presente convenio no podrá solicitarse su revisión total o parcial así como tampoco alterarse, por ninguna de las partes, las condiciones de trabajo, sociales o económicas en él establecidas, salvo acuerdo de los signatarios de este convenio colectivo de trabajo.

Capítulo II Del Contrato de Trabajo

Artículo 4º.- A todo trabajador que realice una tarea habitual y permanente del establecimiento, comprendida en este convenio, se le aplicarán sus disposiciones, cualquiera sea la modalidad contractual, haciéndose extensiva su aplicación a los trabajadores de empresas de servicios eventuales que se desempeñen en el mismo, quienes gozarán de la totalidad de los beneficios sociales, laborales y económicos que la empresa otorgue a sus trabajadores.

Artículo 5º.- El personal que ingresa a un establecimiento comprendido en este convenio bajo la modalidad de contrato con período de prueba no podrá superar los 3 (tres) meses. Los empleadores no podrán contratar a prueba a trabajadores más de una vez para el mismo puesto o tarea en la misma empresa utilizando esta modalidad contractual.

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

Durante el tiempo del contrato el trabajador gozará de los mismos beneficios que un trabajador comprendido en el presente convenio. Los empleadores y trabajadores, durante el tiempo de duración del contrato, se encuentran obligados al pago de aportes y contribuciones. En los establecimientos no podrá haber más del 20% (veinte por ciento) del plantel permanente en período de prueba, si superaran este porcentaje automáticamente los más antiguos quedaran efectivizados.

Las partes que suscriben acuerdan que todo el personal que ingrese bajo esta modalidad contractual, más allá de la duración del contrato, siempre estará sujeto a lo dispuesto en el Capítulo III del Título I del presente.

Artículo 6º.- Las empresas podrán contratar, en forma individual, en todas las formas previstas en la legislación vigente. Expresamente quedan habilitadas y aplicables todas las modalidades por tiempo determinado previstas en la Ley 20.744 (t.o. 1976).

Para el supuesto de que en el futuro la legislación prevea nuevas modalidades de contratación que requieran habilitación convencional, la misma podrá ser efectuada por la Comisión Paritaria de Interpretación que se crea por este convenio.

Artículo 7º.- Entendiendo que el trabajo no registrado constituye una modalidad que causa perjuicio a la sociedad toda, resultando de suma importancia promover la regularización de las relaciones laborales, desalentando las prácticas evasoras, las partes signatarias del presente convenio asumen el compromiso de aunar esfuerzos para su erradicación, en un todo de acuerdo con lo previsto por la Ley 25.324, la Ley 24.013 en sus Arts. 7 a 17, y la Ley 25345 en sus Arts. 46 y 48.



Expediente Nº 1.132.218/05

Artículo 8º.- 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 y a la entidad gremial para cursar intimación a la empresa para que, dentro del término de 30 (treinta) días, haga efectivo el ingreso de los importes adeudados, más los intereses y multas que pudieran corresponder.

**Capítulo III
Del Escalafón**

Artículo 9º.- Toda persona que ingrese al servicio efectivo en 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 cubrir determinados conocimientos técnicos y/o prácticos, y siempre que entre en el personal empleado u obrero efectivo no hubiera ninguno que posea tales condiciones o conocimientos suficientes.

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

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

Artículo 11º.- La ausencia transitoria de un trabajador no generará puesto vacante ni consecuentemente ascenso de otro en el sentido con que en este convenio se utilizan las expresiones "vacantes" y "ascensos".

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

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

Artículo 12º.- Fuera del supuesto previsto en el artículo anterior, la promoción del trabajador a una categoría superior tendrá carácter condicional hasta un plazo máximo de 3 (tres) meses.

Dentro de dicho plazo se lo confirmara en el puesto o se dispondrá su retorno al puesto anterior.

Vencido el plazo de tres meses sin que se resuelva sobre el desempeño del trabajador, éste quedara automáticamente confirmado en el puesto, salvo que causas objetivas previstas en la ley justificaran la prolongación en el mismo hasta un máximo de un año (licencia por maternidad, enfermedad, etc.).

LEON VIGNERON, A. M. VIDAL
SECRETARÍA DE RELACIONES LABORALES
DIN. I. R. T.
MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL



Expediente Nº 1.132.218/05

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

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

Capítulo IV De la Ropa y Útiles de Trabajo

Artículo 13°.- Los empleadores proveerá a todo el personal, para ser usado en el lugar de trabajo, dos jardineras o dos pantalones con camisa, o dos mamelucos, o dos guardapolvos.

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

El personal que ingrese en la empresa o establecimiento también se hará acreedor de este beneficio, dentro de los primeros 30 (treinta) días contados desde su ingreso.

El personal será responsable del aseo y conservación de dichas prendas que se entregaran bajo recibo, debiéndose reintegrarse en la oportunidad que estas le sean reemplazadas o al retirarse de la empresa, quedando prohibida además su utilización fuera del ámbito de la misma, con la excepción de lo que constituye el trayecto de ida y vuelta al trabajo.

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

Artículo 14°.- Las empresas entregarán a cargo botas o botines antideslizantes al personal que cumpla sus tareas en lugares húmedos. Su uso y reposición son los señalados en la segunda parte del artículo anterior.

Artículo 15°.- Las empresas entregarán, dentro del primer trimestre de cada año, a cargo de los chóferes, acompañantes y a todo trabajador que realice tareas a la intemperie, una campera o saco de abrigo.

Estos elementos se usarán exclusivamente en el trabajo.

El personal será responsable de su aseo y conservación y su reposición se hará cuando el desgaste por el uso normal lo justifique.

Cuando se entregue el nuevo elemento debe devolverse el usado.

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

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

Artículo 16°.- El empleador deberá proveer de equipos y elementos de seguridad personal acordes a las tareas y funciones que desempeñe el trabajador. Su uso será obligatorio.

Artículo 17°.- Los empleadores entregarán, con constancia de recepción, a cargo a cada trabajador, calzado de seguridad, siendo su uso obligatorio para el trabajador.

La entrega se hará dentro de los primeros 30 (treinta) días de su ingreso a la empresa, y su reposición se hará cuando el desgaste por el uso normal lo justifiquen.

REPUBLICA VENEZOLANA DE COLOMBIA
SECRETARÍA DE RELACIONES LABORALES
D. N. R. T.
MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL



Expediente Nº 1.132.218/05

Artículo 18º.- Los empleadores facilitarán a los trabajadores, con constancia de recepción, las herramientas y útiles necesarios para el desempeño de aquellas tareas cuyas características especiales lo requieran.

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

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

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

Artículo 19º.- Las empresas proporcionarán, con constancia de recepción, a los operarios soldadores, antiparras protectoras de uso obligatorio, 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 también serán de uso obligatorio.

Artículo 20º.- Cuando un operario use anteojos en forma permanente y la empresa no provea anteojos correctores, los empleadores se harán cargo del costo de la reparación de los mismos, cuando la rotura se produzca en ocasión del trabajo y como consecuencia de éste. Para ello, el afectado informará el hecho en forma inmediata a su superior, explicando como ocurrió y mostrando el daño causado a los anteojos.

Capítulo V

Jornada de Trabajo, Vacaciones, Pausa Alimentaria, Feriados, Día del Gremio, Licencias Especiales

1. JORNADA DE TRABAJO

Artículo 21º.- La jornada de trabajo será de 8 (ocho) horas diarias, 48 (cuarenta y ocho) semanales, de lunes a sábado ó 9 (nueve) horas diarias, 45 (cuarenta y cinco) horas semanales, de lunes a viernes, en los turnos diurnos; cuando se establezca turno continuo, sea o no rotativo, el franco no podrá ser inferior a 36 (treinta y seis) horas semanales.

Se mantendrán las modalidades más favorables al trabajador que en este sentido existan en cada establecimiento.

Cuando medien exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa, o en casos de peligro o accidente ocurrido o inminente de fuerza mayor, debidamente comprobado el empleador podrá requerir servicios extraordinarios más allá del límite establecido por la reglamentación, previo acuerdo con la representación gremial local, sin que para ello sea necesaria la autorización de la autoridad de aplicación.

2. VACACIONES

Artículo 22º.- Las vacaciones anuales serán concedidas en el período legal, notificadas con 45 (cuarenta y cinco) días de anticipación y abonadas por anticipado.

La empresa que por cualquier causa concediera la vacaciones fuera del periodo abonara a los trabajadores afectados una compensación consistente en el 20% (veinte por ciento) calculado sobre el total de las remuneraciones que le correspondiere en concepto de vacaciones según su antigüedad. Esta compensación no alcanzara al personal que por razones propias solicitare las mismas fuera del marco descripto inicialmente. Quedan también excluidos de esta compensación los supuestos previstos en el Artículo 23º del convenio colectivo de trabajo.

(Handwritten signatures and marks)

GRUPO VENTURA
SECRETARIA DE RELACIONES LABORALES
D.N.R.T.
MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL



Expediente N° 1.132.218/05

Las empresas que estuvieran abonando alguna compensación por este concepto, superior a la aquí pactada, la mantendrán.

Artículo 23°.- En los supuestos legalmente previstos, las empresas podrán solicitar al Ministerio de Trabajo la concesión de vacaciones o parte de ellas, en períodos total o parcialmente distintos a los fijados, en cuyo caso la parte obrera no formulará objeciones, teniendo en cuenta que se cumplan los períodos mínimos de vacaciones correspondientes a cada persona de acuerdo con su antigüedad en el servicio y las lógicas dificultades en el orden técnico y/o práctico que origine su aplicación, así como también las inherentes al mantenimiento de la producción.

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

Artículo 24°.- Cuando un matrimonio trabaja en un mismo establecimiento y manifiesta su voluntad de tomar vacaciones en forma conjunta, estas le serán concedidas salvo circunstancias excepcionales.

Artículo 25°.- En caso que el período de vacaciones coincidiera con un feriado pago de ley, el mismo le será abonado al beneficiario además del importe correspondiente al período legal de vacaciones.

3. PAUSA ALIMENTARIA

Artículo 26°.- En los turnos en que se cumplen jornada legal o convencional, el personal tendrá una pausa de 30 (treinta) minutos para alimentarse.

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

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

4. DESCANSO EXTENSIÓN DE JORNADA

Artículo 27°.- Los trabajadores que permanezcan en la empresa más de 3 (tres) horas extras a la finalización de su jornada legal o convencional de trabajo, tendrán 1 (una) hora de descanso.

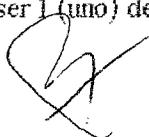
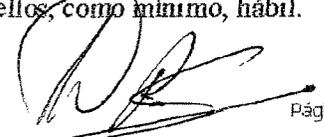
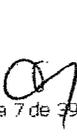
5. FERIADOS

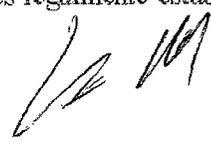
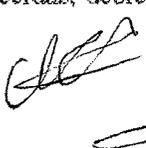
Artículo 28°.- Los trabajadores de los sectores de VIGILANCIA, PORTERIA, USINA y BOMBERO PROFESIONAL no interrumpirán el diagrama de su turno y percibirán los salarios del feriado con más los adicionales correspondientes establecidos en el presente convenio.

6. LICENCIAS ESPECIALES

Artículo 29°.- Los trabajadores gozarán de licencias especiales pagas en los siguientes casos, que deberán ser debidamente acreditados ante el empleador:

- Por fallecimiento de cónyuge, concubina, o persona con la cual conviviera en aparente matrimonio, siempre que éste vínculo se justifique mediante certificado expedido por alguna autoridad; hijos, padres y hermano/a:
3 (tres) días corridos, según las condiciones legalmente establecidas.
- Por fallecimiento de abuelo o suegro, con residencia habitual en el país o países limítrofe, corresponden 2 (dos) días corridos.
- Por nacimiento de hijos: 2 (dos) días, según las condiciones legalmente establecidas, debiendo ser 1 (uno) de ellos, como mínimo, hábil.

SECRETARÍA DE ESTADO
SECRETARÍA DE RELACIONES LABORALES
D.N.M.T.
MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL



Expediente Nº 1.132.218/05

- d) Por matrimonio: 10 (diez) días corridos, según las condiciones legalmente establecidas.
- e) Licencia Ampliatoria por fallecimiento de padres, hijos, hermanos o cónyuge, cuando debieran viajar más de 300 kilómetros, debiendo acreditar el viaje realizado: 1 (un) día.
- f) En los casos mencionados en el inciso a) deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando alguno de los días estipulados coincida en domingo, feriado o no laborable.
- g) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria:
2 (dos) días corridos con un máximo de 10 (diez) días por año calendario, según las condiciones legalmente establecidas.
- h) Por donación de sangre: Cuando un trabajador done sangre, la empresa se hará cargo del jornal correspondiente al día en que debió efectuar tal donación y al igual que si estuviera trabajando. En dicho caso está obligado a dar aviso previo de su ausencia con una antelación de 24 horas, salvo situaciones de suma urgencia, y a presentar en la empresa el certificado correspondiente.
- i) Por mudanza: 1 (un) día. Este derecho no corresponderá a quienes vivan en pensiones o hoteles.
- j) Todo trabajador citado por los tribunales nacionales o provinciales, tendrá derecho a no asistir a sus tareas durante el tiempo necesario para acudir a la citación sin perder el derecho a su remuneración.
Igual derecho le asistirá a toda persona que deba realizar trámites personales y obligatorios ante las autoridades nacionales, provinciales o municipales, siempre y cuando los mismos no pudieran ser efectuados fuera del horario normal de trabajo.
Para gozar de este derecho el trabajador deberá comunicar fehacientemente a la empresa con una anticipación de 24 (veinticuatro) horas y contra la presentación de la constancia extendida por la autoridad respectiva.
- k) Para realizar el examen prenupcial: Los trabajadores que ineludiblemente deban realizar el examen medico prenupcial en su horario de trabajo, cambiaran de horario, debiendo al efecto prestar máxima colaboración el empleador y los demás trabajadores. Si en tales condiciones de todos modos el cambio de turno u horario fuera imposible, el trabajador interesado tendrá el día de licencia.

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

7. DIA DEL GREMIO

Artículo 30º.- Será considerado día feriado pago no laborable el 3 de abril de cada año, en que se celebra el "Día del Trabajador Papelero", asimilándose a los días feriados obligatorios según la LCT y este convenio, a efectos de su liquidación.

Capítulo VI

Enfermedades Profesionales y Accidentes de Trabajo

1. ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

Artículo 31º.- En caso de accidentes de trabajo será de total aplicación lo normado en la Ley 24.557 - Ley de Riesgos del Trabajo (LRT), sus decretos reglamentarios, y resoluciones que al respecto dicte la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT).

Artículo 32º.- Las empresas están obligadas a afiliarse a una Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART) de su elección, con los requisitos aprobados por la SRT.

Los empleadores deberán reducir la siniestralidad laboral mediante la prevención de los riesgos derivados del trabajo, reparando los daños que surjan de accidentes de trabajo y

COMISION NACIONAL ELECTORAL DEL TRABAJO
SECRETARIA DE RELACIONES LABORALES
D.N.R.T.
MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL



Expediente Nº 1.132.218/05

enfermedades profesionales, conforme se establece en la LRT, promoviendo la rehabilitación del trabajador damnificado, su recalificación, su asistencia médica y farmacéutica, prótesis y ortopedia, servicios fúnebres, y abonándole el gasto que derive del traslado para su asistencia.

Artículo 33º.- 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 24 (veinticuatro) horas, mediante las condiciones legalmente establecidas, denunciará el accidente o la enfermedad profesional a la ART.

Artículo 34º.- Cuando la empresa carezca de póliza de una ART y no se encuentre autoasegurada, según se establece en la Ley 24.557, responderá por todas las cuestiones relacionadas al accidente o enfermedad profesional padecida por los trabajadores comprendidos por el convenio colectivo de trabajo.

Artículo 35º.- Si el accidente de trabajo o la enfermedad profesional se hubiera producido en una empresa que no estuviese afiliada a una ART, o autoasegurada, o la víctima, siendo trabajador de la actividad no estuviera inscripto en los libros de la empresa sin haber sido proporcionado por una empresa de servicios eventuales, la misma será pasible de una sanción equivalente a \$30.000 (pesos treinta mil) a beneficio del trabajador accidentado o a sus derechohabientes, según el orden de prelación establecido legalmente; ésta suma es sin perjuicio de los beneficios que le correspondan al trabajador accidentado por imperio de la Ley 24.557 y no será compensable con ninguno de los beneficios que le acuerde ésta Ley. Al trabajador accidentado o sus derechohabientes se les concede acción ejecutiva en el supuesto de falta de pago de dicha suma.

Artículo 36º.- La empresa deberá realizar los exámenes médicos preocupacionales correspondientes dentro del mes de ingreso del trabajador; su resultado será entregado al mismo, firmado por el profesional que lo haya atendido.

Artículo 37º.- 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, exceptuándose de esta disposición los vales de almuerzo.

Artículo 38º.- En los casos de extinción del contrato de trabajo por causa de incapacidad absoluta originada en accidente de trabajo y enfermedad profesional, encontrándose vigente la reserva de puesto prevista en la Ley, el trabajador cesante percibirá la indemnización establecida en el artículo 212 de la LCT, aparte de las que correspondan por la LRT.

Artículo 39º.- Cuando un accidentado cubierto por la LRT 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

Dña. VERÓNICA M. VIDAL
SECRETARIA DE RELACIONES LABORALES
D.N.R.T.
MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL



Expediente Nº 1.132.218/05

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.

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

2. ACCIDENTE IN ITINERE

Artículo 40º.- Los accidentes ocurridos en el trayecto entre el domicilio del trabajador y su lugar de trabajo, o viceversa, siempre que este trayecto no se haya interrumpido por cualquier razón extraña al trabajo, tampoco afectará el derecho a percibir la remuneración que hubiere correspondido en caso de trabajar, durante los plazos legales, en las condiciones establecidas por la ART.

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

Este derecho alcanzará a quienes desvíen su trayecto en ocasión de: estudio, concurrencia a otro empleo o atención de familiar directo enfermo y no conviviente, debiendo presentar el pertinente certificado a requerimiento del empleador dentro de los 3 (tres) días hábiles de requerido.

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

3. CONTROL

Artículo 41º.- A los efectos del control de accidentes de trabajo ocurridos dentro del establecimiento se aplicarán las siguientes normas:

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

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

c) El accidentado que hiciera valer un alta médica ajena al servicio médico de la empresa, deberá presentarse el primer día hábil siguiente al consultorio médico de la fábrica, donde será examinado nuevamente, a fin de que el médico del establecimiento certifique o no sobre su aptitud o capacidad laborativa. En caso de disidencia se estará al procedimiento establecido en el Inciso h) del Artículo 44º.- de éste mismo convenio.

d) Al producirse la notificación del accidente por parte del trabajador damnificado la autoridad presente de la empresa entregará una constancia de recepcion al afectado debidamente firmada.

Capítulo VII

Enfermedades y Accidentes Inculpables

1. ENFERMEDADES Y ACCIDENTES INCULPABLES

Artículo 42º.- El personal comprendido en el presente convenio goza de los beneficios establecidos por la LCT en lo que se refiere a enfermedad y accidentes inculpables, y a los efectos de la liquidación de la remuneración durante períodos pagos de enfermedad o accidente inculpable el personal cobrará el salario conforme al jornal básico horario de su clasificación de

Dra. VERÓNICA M. VIDAL
SECRETARÍA DE RELACIONES LABORALES
DININT.
MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL



Expediente N° 1.132.218/05

tareas y con los beneficios económicos que hubiera percibido en caso de trabajar. A los efectos de este artículo, los premios por trabajo en día domingo establecidos en este convenio se considerarán como un salario.

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

2. CONTROL

Artículo 43°.- La empresa, en uso de sus facultades, efectuara el control médico que estime necesario.

Artículo 44°.- A los fines del control de enfermedades se aplicarán las siguientes normas:

a) El trabajador que se encuentre imposibilitado por enfermedad a concurrir a sus tareas debe comunicarlo al empleador por si o por medio de algún tercero dentro de las dos horas de iniciado su horario normal de trabajo; dicho periodo será incrementado a cuatro horas en casos de fuerza mayor debidamente acreditada. El personal de trabajo nocturno podrá hacerlo hasta las 10 horas del día siguiente sin perjuicio de la obligación de dar aviso con la anticipación suficiente, a fin de que no sea perjudicada la labor del establecimiento.

b) Concurrirá al consultorio médico del empleador, donde se certificará su enfermedad; en caso de que su estado no se lo permitiera, deberá confirmar su aviso por cualquier medio, dentro de las 24 (veinticuatro) horas consignando el lugar en que se encuentra impedido a efectos de realizarle los correspondientes controles. La confirmación podrá hacerla un familiar o compañero del enfermo. Sin perjuicio de ello, deberá hacer entrega de los pertinentes certificados médicos que justifican su impedimento de concurrir a trabajar. La empresa se dará por notificada bajo tales recaudos, contándose a partir de la ausencia la iniciación, en su caso, del periodo de enfermedad.

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

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

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

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

g) Las altas y las bajas médicas son facultad del servicio médico de la empresa. En los casos en que se genere una disputa, entre un alta o baja otorgada por la Obra Social Del Personal Del Papel, Cartón Y Químicos o sus servicios contratados, y la otorgada por los servicios médicos de la empresa, el trabajador podrá solicitar una Junta Médica, integrada por un médico de una entidad de salud pública u oficial, otro de la empresa y un tercero de la entidad sindical.

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

DR. VERÓNICA M. VIDAL
SECRETARÍA DE RELACIONES LABORALES
D.M.R.T.
MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL



Expediente Nº 1.132.218/75

dentro de los 2 (dos) días hábiles siguientes al dictamen médico patronal.

i) Es obligación ineludible dar aviso de inmediato a la fábrica de todo cambio de domicilio bajo declaración jurada

En caso de cambio de domicilio anterior a la comunicación de la enfermedad y no declarado por el trabajador a la firma patronal, dicho cambio deberá ser informado conjuntamente con el aviso de enfermedad, de lo contrario se tendrá por no efectuado, y sin perjuicio de las sanciones que pudieran corresponder.

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

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

- 1.- Las ausencias injustificadas al consultorio de la empresa en los días ordenados.
- 2.- Cuando el trabajador no cumpla con las obligaciones establecidas en esta reglamentación o incurra en falsedad de información.
- 3.- El trabajador que entorpezca su restablecimiento con conductas negligentes. En caso especial, cuando no guarde el reposo prescripto.
- 4.- Cuando el trabajador se negare a realizar el examen preocupacional, periódico o postocupacional que prescribe la ley.

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

Cuando un obrero, vencido el período de licencia legal paga a cargo de la empresa, requiera a la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos el subsidio por enfermedad, la empresa, a solicitud de la autoridad médica de la Obra Social del Personal del Papel, Cartón y Químicos, exhibirá, en caso de dudas, del libro de higiene y seguridad.

Capítulo VIII
Control de Asistencia

Artículo 45º.- A los efectos del control de la asistencia, se aplicarán las siguientes normas:

a) El trabajador que sin permiso no concurra a sus tareas habituales, deberá comunicar a la empresa, telefónicamente o por otros medios, el motivo de su ausencia y su fecha de regreso, dentro de las 2 (dos) horas siguientes a la iniciación de la jornada de labor, salvo caso de fuerza mayor debidamente acreditado, donde se extenderá el período de aviso hasta 4 (cuatro) horas

Cuando se trate de personal de turno, el aviso de ausencia deberá darse con anticipación suficiente para que no sea perjudicada la labor del establecimiento.

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

Dña. VERONICA M. VIDAL
SECRETARIA DE RELACIONES LABORALES
D.N.R.T.
MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Capítulo IX
Obra Social



Expediente Nº 1.132.218/05

Artículo 46º.- Todos los trabajadores comprendidos en la presente convención colectiva de trabajo, son beneficiarios de la Obra Social del Personal del Papel, Cartón y Químicos, debiéndose depositar los aportes y retenciones legales en la cuenta corriente que a tal efecto está habilitada en el Banco de la Nación Argentina. Cuando un trabajador opte por no hacer uso de ninguna de las prestaciones que le otorga la mencionada Obra Social, a partir de entonces, el empleador depositará como contribución a su cargo el 3% (tres por ciento) de la remuneración del trabajador en una cuenta corriente especial asignada a tales efectos y denominada "Seguridad Social" a nombre de la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos y que será de utilidad específica a fines sociales.

Capítulo X
Trabajo de Mujeres, Menores y Aprendices

Artículo 47º.- Las mujeres y menores no trabajarán en lugares riesgosos, insalubres ni considerados penosos.

Artículo 48º.- El salario de la mujer y del menor serán los que corresponden a la categoría profesional en que se desempeñen.

Artículo 49º.- Los menores entre 14 y 16 años trabajarán un máximo de 6 (seis) horas diarias; los menores entre 16 y 18 años podrán trabajar hasta 8 (ocho) horas siempre que cuenten con la autorización legal administrativa para una jornada mayor de 6 (seis) horas.

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

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

El personal menor de edad que acreditara cursar regularmente los ciclos de Enseñanza General Básica y Polimodal, o equivalentes, percibirán como propios los beneficios estipulados legalmente para los hijos de los trabajadores en igual situación.

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

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

Artículo 50º.- En todo establecimiento en donde se ocupen más de 50 (cincuenta) mujeres, se debe habilitar una sala maternal adecuada para los niños menores de 4 (cuatro) años, donde quedarán en custodia durante el tiempo de ocupación de las madres.

En caso que el establecimiento no cuente con una sala maternal, el empleador deberá abonar los gastos que demande una guardería privada contra la entrega de comprobantes sin que ello pueda considerarse remuneración a cualquier efecto, por cuanto constituye un beneficio social.

Artículo 51º.- El embarazo y la maternidad serán objeto de protección preferente, de acuerdo con las normas legales vigentes.

SECRETARÍA DE RELACIONES LABORALES
D. N.º 11.171
MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL



Expediente Nº 1.132.219/05

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

Capítulo XI
Seguridad e Higiene

1. COMPROMISO DE SEGURIDAD

Artículo 52º.- Ambas partes convienen en propender a que el ejercicio del trabajo no signifique riesgo de vida al trabajador.

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

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

Artículo 53º.- Con el objeto de asegurar la integridad de las personas y bienes, el personal de bomberos y de vigilancia, que presten servicio en la empresa, tendrá especial obligación de prestar los auxilios y ayudas extraordinarias a que se refiere la LCT, debiendo asegurar la prestación del servicio de manera útil para el cumplimiento de su función en caso de paralización de actividades por cualquier causa, incluso por medidas de fuerza, y el restablecimiento inmediato de la producción normal de todo el establecimiento una vez terminada estas últimas.

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

2. SERVICIO MEDICO DEL ESTABLECIMIENTO

Artículo 54º.- En los establecimientos deberá contarse con un servicio médico (propio o externo contratado), de enfermería y de elementos para curaciones de emergencia, en las circunstancias obligatorias, según la legislación sobre la materia.

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

Artículo 55º.- El empleador deberá colocar y mantener en lugares visibles, avisos o carteles que adviertan la peligrosidad de las máquinas o instalaciones del establecimiento.

Artículo 56º.- 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.

(Handwritten signatures and marks)

LITA VERÓNICA M. VIDAL
SECRETARÍA DE RELACIONES LABORALES
D.N.R.T.
MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL



Expediente Nº 1.132.218/05

3. INSTALACIONES DE SERVICIOS

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

En todo establecimiento deberá destinarse uno o varios lugares para comer durante la pausa a la que se refieren los **Artículos 26º y 27º**; dichos lugares se ubicarán lo más aislado posible y deberán estar en condiciones higiénicas adecuadas a su función.

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

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

Artículo 58º.- Los establecimientos que ocupen trabajadores de distinto sexo, dispondrán de locales separados destinados a vestuarios.

Estos deberán ubicarse en lo posible junto a los servicios sanitarios, en forma tal que constituyan con éstos un conjunto integrado funcionalmente, debiendo estar equipados con armarios individuales para cada uno de los trabajadores.

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

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

Artículo 60º.- 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.

4. COMISION MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 61º.- En cada establecimiento se constituirá una Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, con carácter permanente, integrada paritariamente por representantes del empleador y de los trabajadores, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades del trabajo, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que las mismas se cumplan.

Artículo 62º.- El número de representantes de los trabajadores, estará en relación directa a la cantidad que trabajen en cada planta o turno de trabajo en la siguiente forma:

- a) Para un número no menor de diez y no mayor de veinte trabajadores, un representante de los trabajadores y uno del empleador.
- b) Para un número veintiuno a cien trabajadores, tres representantes de los trabajadores y tres de los empleadores.
- c) Para un número mayor de cien trabajadores, cinco representantes de los trabajadores y cinco de los empleadores.

Se podrán nombrar más representantes si así se considera necesario.

Artículo 63º.- Los representantes de los trabajadores, serán designados directamente por el sindicato con zona de actuación en el lugar donde se encuentra ubicado el establecimiento.

Cuando en un establecimiento no se constituya la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, el sindicato con zona de actuación en el lugar donde se encuentra el establecimiento nominará al o a los representantes propios, que se integrarán a esta Comisión.

REPUBLICA DE VENEZUELA
 SECRETARIA DE RELACIONES LABORALES
 D.M.R.T.
 MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL



Expediente Nº 1.132.218/05

Los representantes del empleador deben ser designados directamente por la empresa.
Por cada representante titular, se debe designar un suplente.

Artículo 64º.- Los representantes que se designen para constituir la comisión, deben reunir los siguientes requisitos:

- a. Trabajar en la empresa, salvo la sola excepción del Artículo 63º.-
- b. Ser mayor de edad;
- c. De preferencia poseer la instrucción y la experiencia necesaria.
- d. Ser de conducta honorable y haber demostrado en el trabajo sentido de responsabilidad.

Artículo 65º.- Para el ejercicio de sus funciones, los representantes que integran la Comisión Mixta de Seguridad de Higiene tienen la misma responsabilidad e iguales derechos y obligaciones, independientemente de la jerarquía que cada uno tenga dentro de la empresa o sindicato a que pertenezcan.

Artículo 66º.- Cuando una misma empresa esté integrada por divisiones, plantas o unidades de explotación ubicadas en diferentes domicilios, se debe integrar una Comisión Mixta de Seguridad e Higiene en cada centro de trabajo.

Artículo 67º.- En la primera reunión de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, los representantes designados deben confeccionar un acta constitutiva, la cual debe contener los siguientes datos:

1. Lugar, hora y fecha de la reunión.
2. Datos del centro de trabajo.
 - a) Nombre de la empresa;
 - b) División, planta o unidad a la que corresponde la comisión;
 - c) Número de trabajadores a los que representa la comisión.
3. Asiento que el objeto de la reunión es constituir la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, detallando cantidad por sexo.
4. Nombre completo y firma de los representantes titulares y suplentes designados ante la comisión.

Con posterioridad a lo establecido precedentemente, las reuniones se realizarán una vez al mes, o cuando las partes lo consideren oportuno; en cada una de ellas se confeccionará un acta donde se dejará constancia de:

1. El estado de las máquinas, las condiciones ambientales de los sectores de trabajo y los elementos verificados;
2. La necesidad de reparación de los mismos y/o la adecuación de las condiciones existentes con fines preventivos, de acuerdo a las normas legales vigentes y este convenio.

Artículo 68º.- Cuando no exista asociación de trabajadores de primer grado que comprenda a los trabajadores del establecimiento, la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos determinará, conjuntamente con el empleador, las exigencias de las normas de seguridad e higiene, atendiendo al plantel de trabajadores que se desempeñen en el mismo, fijando plazos que posibiliten la adaptación gradual a la legislación.



Expediente Nº 1.132.218/05

Capítulo XII Adicionales, Viáticos y Subsidios

Artículo 69°.- Los adicionales, viáticos y subsidios de los capítulos siguientes, se pagaran a los trabajadores con los requisitos y en las formas que se establecen en cada uno de ellos.

1. ADICIONAL MANTENIMIENTO TURNO ROTATIVO

Artículo 70°.- Exclusivamente los mecánicos, electricistas, carpinteros, torneros y albañiles afectados al proceso productivo permanente, cuando trabajen en turno rotativo y por equipos, ganarán un complemento sobre su salario original, equivalente a la diferencia entre este salario correspondiente a la categoría inmediata superior a la de su clasificación.

Este complemento, para el caso de que los obreros citados fueran Oficiales Principales, será igual al equivalente de la diferencia que exista entre los últimos dos salarios superiores de las escalas salariales establecidas en este Título. Dicho beneficio cesará de abonarse si por cualquier causa este personal dejara de trabajar de turno.

2. ADICIONAL SABADO Y DOMINGO / FIN DE SEMANA

Artículo 71°.- Al personal que trabaje en turnos rotativos se le abonarán las horas ordinarias trabajadas entre las 13 y las 24 horas del día sábado con el 50% (cincuenta por ciento) de recargo y las trabajadas entre las 0 y las 24 horas del día domingo con el 100% (cien por ciento).

3. PREMIO MAYOR PRODUCCION DIA DOMINGO

Artículo 72°.-

a) En los establecimientos de la industria que hayan implementado o que implanten el trabajo en los días domingo para las secciones de Producción, los empleadores abonarán un premio a la mayor producción que de esta circunstancia resulte equivalente al 100% (ciento por ciento) de los salarios básicos establecidos en cada empresa, debiéndose respetar los sistemas de liquidación preexistentes más favorables que rigen en los establecimientos.

b) Queda entendido que el premio se abonará al personal que inicia sus tareas el día domingo.

c) El pago del premio estará sujeto a la condición de que el trabajador beneficiado haya trabajado efectivamente el sábado anterior y el lunes siguiente al domingo de que se trata, perdiendo el derecho a su cobro aquel que no haya trabajado esos días por cualquier motivo, salvo el descanso compensatorio, enfermedad, accidente, vacaciones o licencia de este Convenio.

d) El pago del premio instituido se hará extensivo a aquel personal que deba concurrir a trabajar el día domingo para la realización de tareas auxiliares y/o complementarias a la Sección Producción.

e) Cada establecimiento podrá suspender en todo o en parte este régimen de trabajo, cuando a su juicio no hubiere absorción suficiente de los productos que elabora, o cuando haya que efectuar reparaciones parciales o generales urgentes o importantes, o por motivos de fuerza mayor, haciendo la comunicación pertinente a la Comisión Interna. Cuando la empresa resolviera reiniciar el régimen de trabajo en días domingo la representación sindical no podrá poner obstáculos a dicha reimplantación.

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

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



Expediente Nº 1.132.218/05

III del Título 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:

I) el beneficio del Artículo 71º- cuando corresponda, más el premio que se establece en este Artículo, ambos referidos al trabajo en días domingo y,

II) otra cantidad igual al salario básico diario, por aplicación de la norma legal sobre feriados nacionales.

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

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

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

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

4. SALARIOS POR MAYOR PRODUCCIÓN

Artículo 73º.- Los acuerdos sobre productividad, incentivación y/o premios, cualquiera fuera su naturaleza y forma de liquidación, que las empresas hubieren acordado en cada establecimiento, continuarán rigiéndose por las condiciones particularmente especificadas en cada uno de ellos.

5. ADICIONAL POR TRABAJO NOCTURNO

Artículo 74º.- Al personal que trabaje en turnos nocturnos, se le abonará una asignación por ese concepto, consistente en el 50% del salario básico de empresa percibido por el trabajador por cada jornada legal nocturna trabajada y su importe será liquidado por separado de las otras retribuciones. También 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 incluido el cálculo de ocho minutos de recargo, previsto en el Artículo 200 de la LCT.

6. FERIADOS

Artículo 75º.- El personal que desarrolle tareas los días feriados cobrará el premio del 100% (cien por ciento), con las características y condiciones establecidas en el Artículo 72º.-

7. ADICIONAL TITULO TECNICO)

Artículo 76º.- Se abonará un adicional mensual equivalente a \$ 150,00.- (pesos ciento cincuenta), 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 tareas directamente relacionadas con la función específica de sus títulos habilitantes, mientras dure en las mismas.

Dña. VERÓNICA MULLER
SECRETARÍA DE RELACIONES LABORALES
D. N. R. J.
MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL



Expediente Nº 1.132.218/05

Las empresas que ya otorguen alguna asignación por este concepto, compensarán los importes respectivos, si los beneficios fueran superiores estos se mantendrán.

8. ADICIONAL ANTIGÜEDAD

Artículo 77º.- Los empleadores abonarán a sus trabajadores por cada año aniversario desde su ingreso, en concepto de adicional por antigüedad, el equivalente del 1% (uno por ciento) de:

- a) los salarios y sueldos básicos de empresa;
- b) los recargos adicionales establecidos en este convenio o en disposiciones legales.

Se mantendrán los beneficios en más existentes.

9. VIATICOS

Artículo 78º.- Fijase en \$ 8,00 (pesos ocho) el viático por comida que percibirán los trabajadores en función de trabajos en horas extras o extensión de su jornada legal de trabajo. Asimismo la patronal se hará cargo de los gastos por todo concepto que se originen al trabajador que deba cumplir sus tareas fuera del radio habitual de sus ocupaciones.

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

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

10. SUBSIDIOS

Artículo 79º.- 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: Rige de acuerdo a lo establecido legalmente.
- d) Por viudez: La obrera u empleada viuda que tenga una antigüedad no menor de 3 (tres) meses percibirá una asignación especial cuyo monto será igual a la asignación por hijo establecida legalmente.

e) Por fallecimiento del trabajador: En caso de fallecimiento de un trabajador en relación de dependencia, y aún dentro del período de retención de su puesto, de acuerdo con la legislación vigente, se abonará el equivalente a 500 (quinientas) horas de la Categoría Inicial del presente convenio, para gastos de duelo, al familiar más directo. Este beneficio podrá reemplazarse por la contratación directa del servicio de sepelio por un costo que en ningún caso podrá ser inferior al valor establecido precedentemente.

f) Por fallecimiento de familiar: Se concederá al trabajador por fallecimiento de cónyuge, concubina (en las condiciones del Art. 248 de la LCT), hijos, padres y/o hermanos, una suma equivalente al 20% (veinte por ciento) y por fallecimiento de abuelos y/o suegros el 3% (tres por ciento) del promedio mensual del total de remuneraciones percibidas por el trabajador en el último semestre. Se entiende que para la efectivización del subsidio, debe tratarse en todos los casos de familiares fallecidos con residencia habitual en el país. En caso de haber dos o más familiares del mismo grado de parentesco dicha suma será distribuida en partes iguales entre ellos.

g) Las empresas proveerán de útiles escolares a los hijos del personal que cursen los ciclos de Educación Inicial, Educación General Básica y Educación Polimodal o equivalentes. Estos elementos se entregarán una vez por año antes del inicio de cada ciclo lectivo.

U.S. VERONICA M. VILLAR
SECRETARÍA DE RELACIONES LABORALES
D.N.R.T.
MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL



Expediente Nº 1.132.218/05

h) Las empresas otorgarán a cada trabajador una beca de \$ 50,00.- (pesos cincuenta) mensuales que constituyan familia numerosa, y siempre que sus hijos asistan regularmente a clase. Para efectivizar este beneficio el trabajador debe proporcionar a la empresa las respectivas constancias de inicio y finalización de cada período lectivo. El pago se realizará juntamente con la segunda quincena de cada mes. De existir beneficios más favorables, éstos se mantendrán.

11. SUBSIDIO JUBILATORIO

Artículo 80º.- La empresa abonará un subsidio equivalente a 1172 (mil ciento setenta y dos) horas de la Categoría Inicial, que se pagará en 4 (cuatro) cuotas mensuales iguales y consecutivas, a partir de los 30 (treinta) días en que el trabajador renuncie para acogerse a los beneficios de la jubilación, siempre que a la fecha de la renuncia tenga como mínimo 10 años (diez años de antigüedad).

**Capítulo XIII
Seguro de Vida**

Artículo 81º.- Para el caso de muerte de un trabajador comprendido en el convenio colectivo de trabajo o de su cónyuge, los empleadores tomarán un seguro de vida por un valor equivalente a 6 (seis) y 3 (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 al orden y prelación establecida legalmente.

**Capítulo XIV
Financiación de Programas Sociales y Capacitación**

Artículo 82º.- Los empleadores conceden a la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos una contribución extraordinaria de \$ 150,00.- (pesos ciento cincuenta) por cada trabajador incluido en este convenio que revista en relación de dependencia a la firma del mismo, para el cumplimiento de objetivos sociales.

Las empresas con más de 30 (treinta) trabajadores podrán abonar la contribución en 2 (dos) cuotas, de \$ 100,00.- (pesos cien) la primera y de \$ 50,00.- (pesos cincuenta) la segunda; las empresas con hasta 30 (treinta) trabajadores podrán abonar la contribución en 4 (cuatro) cuotas iguales de \$ 37,50.- (pesos treinta y siete con cincuenta centavos) cada una.

La primera cuota de la contribución será abonada dentro de los primeros 15 (quince) días contados desde la firma del presente convenio, y las restantes, en forma mensual y consecutiva.

Para el supuesto 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.

El pago se realizará mediante depósito en cuenta Nº 15.940/07 del Banco de la Nación Argentina, Casa Central y sucursales.

Artículo 83º.- Los empleadores conceden a la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, una contribución mensual del 1% (uno por ciento) de las remuneraciones mensuales de cada trabajador comprendido en el presente convenio, con destino a la creación y funcionamiento de cursos de capacitación técnica relacionada a la actividad comprendida por este convenio colectivo de trabajo, y de capacitación sindical.

Handwritten signatures of various individuals at the bottom of the page.

SECRETARÍA DE RELACIONES LABORALES
DINAMI
MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL



Expediente Nº 1.132.218/05

El pago se realizará mediante depósito en cuenta Nº 39.068/96 del Banco de la Nación Argentina, Casa Central y sucursales.

Artículo 84º.- En los términos del artículo 37 de la ley 23551 y el artículo 9 de la ley 14250, se establece un aporte solidario a favor de la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, a cargo de cada uno de los trabajadores comprendidos y beneficiados por el presente convenio, consistente en un aporte mensual del 1% (uno por ciento) de la remuneración percibida por todo concepto.

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

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

El empleador depositará los importes retenidos por este concepto en cuenta Nº 15.940/07 del Banco de la Nación Argentina, Casa Central y sucursales.

Capítulo XV Capacitación

Artículo 85º.- Los trabajadores que se inscriban en los cursos que se dicten en el Centro de Capacitación Profesional Valentín Fernández, 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; esta adecuación tendrá vigencia mientras dure el curso, debiendo el trabajador acreditar mediante certificados tanto el inicio como la finalización de los mismos.

Cuando se dicten cursos de capacitación en la empresa, y el trabajador que extienda su jornada legal de trabajo en 2 (dos) o más horas para asistir a los mismos, percibirá el viático del Artículo 78º.

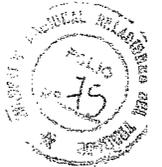
Artículo 86º.- El empleador podrá requerir a la Comisión de Capacitación de la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, la programación de cursos específicos de capacitación para la línea de producción de su establecimiento. En estos casos la asistencia de los trabajadores 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, debiendo el trabajador acreditar su concurrencia.

Capítulo XVI Ejercicio de los Derechos Gremiales

1. RECLAMOS

Artículo 87º.- El 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 que el delegado o miembro de Comisión de Relaciones Internas que se encontrara trabajando podrá solicitar a su jefe el permiso correspondiente para llevar en el momento la cuestión a la autoridad del establecimiento.



Expediente Nº 1.132.218/05

La Comisión de Relaciones Internas, previo análisis conjunto con la Comisión Directiva del Sindicato, lo llevará ante los representantes del empleador a los fines de su tratamiento en la reunión que se efectuará quincenalmente para el análisis y consideración conjunta de las reclamaciones del personal que no hubieren tenido solución.

En dichas reuniones la representación de la empresa tomará conocimiento de las cuestiones que la Comisión de Relaciones Internas les someta, y según la naturaleza de las mismas, podrá darles solución inmediata o diferir su contestación para la próxima reunión.

Lo tratado en dichas reuniones se volcará en un acta que será firmada por las partes. Si fracasara el intento de solución, la Comisión de Relaciones Internas deberá dar traslado de los temas en cuestión a la Comisión Directiva del Sindicato, quien decidirá el trámite a imprimir al o a los reclamos insatisfechos.

Artículo 88º.- Cuando el sindicato con zona de actuación en el lugar de ubicación del establecimiento, entienda que algún caso comprendido en el contrato individual de un trabajador, plantea problemas que atenten contra el presente convenio y/o la Ley, podrá plantearlo al empleador en forma directa o a través de las Comisiones Internas.

Artículo 89º.- De mantenerse la controversia derivada de la reclamación insatisfecha del trabajador referida a la interpretación o aplicación de una norma de este convenio y no hallada la solución entre las partes una vez agotados los extremos del Artículo anterior, deberá tomar intervención la Comisión Paritaria a que alude el **Artículo 103º.-** El procedimiento, a esos fines, resultará del Reglamento de trabajo que dicte dicha Comisión Paritaria. Los acuerdos conciliatorios celebrados por los interesados ante la Comisión Paritaria, tendrán autoridad de cosa juzgada.

Artículo 90º.- Los conflictos colectivos de intereses y/o de aplicación de derechos, serán substanciados por los procedimientos conciliatorios previstos en la Ley 14.786 o en las disposiciones legales locales según el caso.

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

2. DERECHO DE INFORMACION

Artículo 91º.- 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, 23.540 y 23.551 los empleadores se comprometen a:

- a) Inscribirse en el Registro de Empresas que lleva la Obra Social del Personal del Papel, Cartón y Químicos.
- b) Remitir mensualmente al sindicato de primer grado de la zona de actuación, a la Federación firmante de este convenio colectivo y a la Obra Social premencionada una planilla que contenga los siguientes datos: nombre, apellido y número de documento de los trabajadores comprendidos en este convenio colectivo; fecha de ingreso y en su caso de egreso; y remuneración bruta y descuentos de la seguridad social y sindicales correspondientes a cada trabajador.
- c) Remitir mensualmente junto con la planilla indicada, copia de la boleta que acredite el último depósito de jubilaciones, obra social, asignaciones familiares, cuotas sindicales o créditos sindicales emergentes de este convenio.

D. B. VÉRCURU, A. M. P. B.
SECRETARÍA DE RELACIONES LABORALES
D. M. T.
MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL



Expediente Nº 1.132.218/05

Artículo 92º.- 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 del sindicato.
- b) Informaciones sobre elecciones y resultados de las mismas y designaciones del sindicato.
- c) Informaciones sobre las reuniones de la Comisión y Asambleas Generales del sindicato.
- d) El tablero de información no será utilizado por el sindicato ni por sus miembros para dar a conocer o distribuir panfletos o manifestaciones de ninguna índole, ni tampoco los escritos allí exhibidos podrán contener alusiones a la empresa o al personal de su establecimiento.

3. REPRESENTACION EN LOS ESTABLECIMIENTOS

Artículo 93º.- La representación del personal comprendido en este convenio a nivel del establecimiento, a que se refiere el Capítulo XI de la Ley 23.551 y sus respectivas normas reglamentarias del Decreto 467/88 estará compuesta por los delegados del personal, entre los cuales se designará, a su vez, la Comisión de Relaciones Internas. A ese fin, la elección de delegados comprenderá también la de quienes, entre ellos, habrán de constituir la Comisión de Relaciones Internas.

Artículo 94º.- De conformidad con el artículo 45 de la ley 23.551 fijase el número de delegados protegidos por la estabilidad sindical legal, de acuerdo a las pautas que siguen:

Establecimientos de más de 10 y hasta 20 trabajadores comprendidos en este convenio colectivo: 1 delegado; de 21 a 50 trabajadores: 2 delegado; de 51 a 100 trabajadores: 3 delegados; de 101 a 200 trabajadores: 4 delegados; de 201 a 300 trabajadores: 5 delegados; de 301 a 500 trabajadores: 6 delegados; de 501 a 600 trabajadores: 8 delegados; de 601 a 800 trabajadores: 10 delegados; de 801 en adelante: 12 delegados.

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

Artículo 95º.- La Comisión de Relaciones Internas está integrada por los Delegados del Personal electos, limitándose a 5 (cinco) sus miembros cuando la cantidad de delegados que correspondan de acuerdo al artículo anterior sea mayor de ese número.

Artículo 96º.- Para ser delegado del personal se deberá tener 2 (dos) años de afiliado al sindicato, ser mayor de edad, y contar con 2 (dos) años en el establecimiento. En los establecimientos nuevos y hasta los 2 (dos) años de su puesta en marcha, dicha antigüedad se reducirá a 6 (seis) meses.

Artículo 97º.- Los comicios para la elección de la representación del personal a nivel del establecimiento deberán ser convocados por el sindicato, el que notificará por escrito al empleador con diez días de anticipación, la cantidad de cargos a cubrir, la o las nóminas de candidatos y la fecha en que dichos comicios se realizarán.

Artículo 98º.- 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.

Una Voz, Una Voz
 SECRETARÍA DE RELACIONES LABORALES
 D.N.R.T.
 MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO
 Y SEGURIDAD SOCIAL



Expediente Nº 1.132.218/05

Artículo 99º.- Están terminantemente prohibidas a los trabajadores en general y a los delegados del personal en particular, cualquier clase de reunión en el lugar y durante la jornada de trabajo. Tal impedimento, en particular, está fundamentado en que los delegados del personal tienen la obligación de dar el ejemplo trabajando íntegramente la jornada de trabajo que la parte patronal le abona, con la salvedad de lo dispuesto en el artículo siguiente.

Artículo 100º.- En los establecimientos industriales el delegado del personal desempeñará entre sus funciones, el análisis de las condiciones de higiene y seguridad y estudiará en conjunto con la representación del empleador las estadísticas de siniestralidad laboral y posibles medidas de corrección.

Artículo 101º.- Cada delegado del personal tendrá un crédito horario mensual de 30 (treinta) horas no acumulativas.

Cuando estas horas se utilicen para hacer gestiones fuera del establecimiento sólo podrán justificarse mediante autorización escrita del sindicato de la jurisdicción ó de la entidad gremial signataria de este convenio colectivo de trabajo, que se deberá entregar al empleador.

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

4. INSPECCIONES

Artículo 102º.- Cuando las autoridades administrativas del trabajo realicen inspecciones laborales, previsionales, de la seguridad social y/o higiene y seguridad en el trabajo, la representación gremial interna y/o sindicato local y/o Federación del Papel, participarán en forma conjunta con el objeto de verificar el cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales.

5. PARITARIA GENERAL DE INTERPRETACION

Artículo 103º.- Créase una Comisión Paritaria General de Interpretación, compuesta por cuatro miembros empleadores designados por las entidades empresariales firmantes del presente convenio y por cuatro miembros trabajadores designados por la Federación sindical también firmante.

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

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

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

a) Las reuniones de Comisión Paritaria deberán realizarse siempre con la presencia de no menos de tres representantes obreros y tres representantes patronales, pudiendo tomar sus resoluciones por simple mayoría de votos. También podrán reunirse con dos representantes obreros y dos representantes patronales como mínimo, pero en este caso las resoluciones deberán tomarse por unanimidad.

b) En caso de empate, la Comisión someterá sus conclusiones al arbitraje del señor Presidente de la Comisión Paritaria después de haber agotado los medios de entendimiento a su alcance. También se recurrirá a dicho arbitraje cuando los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria

DIRECCIÓN GENERAL DE VIGILANCIA
SECRETARÍA DE RELACIONES LABORALES
D. N. R. T.
MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL



no hubieran sido considerados específicamente en no menos de seis reuniones.

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

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

e) Dictaminar sobre cualquier interpretación controvertida respecto del presente convenio que sea sometida a su consideración, después de haberse agotado el tratamiento por el sindicato local, Comisión de Relaciones Internas y Empresa.

f) A los efectos del cumplimiento de este inciso, cada entidad patronal de esta rama 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 Título II de este convenio.

Artículo 104º.- Las empresas abonarán los jornales a los trabajadores que concurren a sesiones de Comisión Paritaria de Interpretación en carácter de asesores hasta dos asesores por cuestión y dos jornadas a cada uno de ellos, como asimismo los jornales perdidos por el tiempo que demande el viaje desde y hasta su domicilio, para acudir a dichas sesiones.

6. PAGO DE LA RETENCION DE CUOTA SINDICAL

Artículo 105º.- Los empleadores retendrán mensualmente a los trabajadores comprendidos dentro del presente convenio que se encuentren en relación de dependencia bajo cualquiera de las modalidades contractuales vigentes, la cotización en concepto de cuota sindical correspondiente a los sindicatos adheridos a la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, cuyo importe deberá ser remitido a la orden de los aquellos que a continuación se mencionan: Sociedad Obreros Papeleros, San Juan 939, Andino, Provincia de Santa Fe; Sociedad Obreros Papeleros, Maestro Santana 2058, Beccar, Provincia de Buenos Aires; Sindicato Obrero de la Industria del Papel y Cartón, José López 27, Bernal, Provincia de Buenos Aires; Sindicato Obreros de la Industria del Papel, La Rioja 847, Capital Federal; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria Papelera, J. B. Alberdi 731, Cipolletti, Provincia de Río Negro; Sindicato Obrero de la Industria del Papel, Cartón, La Rioja 141, Córdoba, Provincia de Córdoba; Centro Papelero Suarese, Las Heras 1646, Coronel Suárez, Provincia de Buenos Aires; Sindicato Obrero de la Industria del Papel, Colón 925, Godoy Cruz, Mendoza; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, Córdoba 1334, Lanús, Provincia de Buenos Aires; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Celulosa, Av. Wollman 848, Libertador Gral. San Martín, Provincia de Jujuy; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, de La Rioja, Provincia de La Rioja; Unión Obreros Papeleros de La Matanza, Tte. General Juan D. Perón 3593, San Justo, Provincia de Buenos Aires; Sindicato de Obreros Cartoneros y Afines, Calfucurá 939, Morón, Provincia de Buenos Aires; Sindicato del Papel, Cartón y Celulosa, Almafuerte 1501, Paraná, Provincia de Entre Ríos; Sindicato Obrero de la Industria del Papel, Colón y Moreno, Puerto Piray, Provincia de Misiones; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria Papel y Cartón, Entre Ríos 1163, Rosario, Provincia de Santa Fe; Sociedad Obreros Papeleros, Juan Domingo Perón 4724, San Martín, Provincia de Buenos Aires; Sindicato de la Industria del Papel de San Pedro, Ayacucho 645, San Pedro, Provincia de Buenos Aires; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Papel y Cartón, 4 de Enero 1907, Santa Fe, Provincia de Santa Fe; Sindicato Papelero, Valentín Vergara 75, Tornquist, Provincia de Buenos Aires; Sindicato de Obreros y

DR. VEHICIA M. JUI
SECRETARIA DE RELACIONES LABORALES
D.N.R.T.
MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL



Expediente Nº 1.132.218/05

Empleados de la Industria del Papel, Cartón de Tucumán, Benjamín Matienzo 205 esq. San Lorenzo, Tucumán; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Celulosa de Río Blanco, Pedro Ortiz de Zárate 220, Palpaflá, Provincia de Jujuy; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Celulosa, Belgrano 1181, San Luis, Provincia de San Luis; Sindicato de Obreros y Empleados Papeleros y Cartoneros de Avellaneda, Esteban Echeverría 275, Wilde, Provincia de Buenos Aires; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Rómulo Noya 950, Zárate, Provincia de Buenos Aires; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, San Juan; Sindicato de Trabajadores de la Industria del Papel, Cartón y Celulosa, Belgrano s/nº e/ Libertad y Lacroze, Ibicuy, Provincia de Entre Ríos.

Artículo 106º.- Los empleadores actuarán como agentes de retención de los pagos que sus trabajadores estén obligados a realizar a la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos en carácter de cuota sindical. Estos pagos deberán ser remitidos a la orden de la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos.

Artículo 107º.- Estas retenciones se deberán depositar, en todos los casos, dentro de los 15 (quince) días de devengadas las remuneraciones.

7. AUTORIDAD DE APLICACIÓN

Artículo 108º.- 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

Capítulo I Condiciones Especiales

1. EMPRESAS COMPRENDIDAS

Artículo 109º.- Las modalidades y condiciones de trabajo en las pequeñas empresas de la Rama Corrugados, se regirán por este convenio colectivo de trabajo de acuerdo a lo establecido en el presente Título, como así también las disposiciones de los restantes Títulos, siempre que no se opongan a lo acordado en este capítulo.

Artículo 110º.- A los efectos de este Título, pequeñas y medianas empresas son aquellas que reúnan las siguientes condiciones:

- que su plantel no supere 40 trabajadores, para la pequeña empresa, o que, teniendo más de 40 trabajadores, no exceda los 70, para la mediana empresa.
- que, sea pequeña o mediana empresa, tenga una facturación anual igual o inferior a la cantidad que para la actividad fije la Secretaría de la Pequeña y Mediana Empresa y Desarrollo Regional.

Artículo 111º.- 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.



Expediente Nº 1.132.218/05

Artículo 112º.- En virtud de lo dispuesto en la Ley 25.013 y haciendo ejercicio de la disponibilidad colectiva que allí se establece, ambas partes de común acuerdo convienen en extender el número de trabajadores definido en el segundo párrafo, punto a, del Artículo 83 de la Ley 24.467, para determinar comprendida a una empresa dentro del régimen de pequeña y mediana empresa a 70 (setenta) trabajadores.

2. REGIMEN ESPECIAL

Artículo 113º.- Las pequeñas empresas definidas en el art. 83º de la Ley 24.467 que celebren contrato de trabajo por tiempo indeterminado, se entenderá celebrado a prueba durante los primeros 3 (tres) meses.

Capítulo II

Delegación de Disponibilidad Colectiva

1. PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 114º.- El nomenclador de los puestos de trabajo de la Rama Corrugados definido en el Título III, podrán ser variados 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 de Fabricantes de Cartón Corrugado de la República Argentina y otro por el Sindicato a la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, todo ello sin que implique perjuicio alguno para el trabajador

2. VACACIONES

Artículo 115º.- Las vacaciones anuales serán concedidas en el período legal, notificadas con 45 días de anticipación y abonadas por anticipado, en un todo de acuerdo con las prescripciones de la LCT.

Artículo 116º.- En los supuestos legalmente previstos, las empresas podrán solicitar al Ministerio de trabajo la concesión de vacaciones o de parte de ellas, en períodos total o parcialmente distintos a los fijados, en cuyo caso la parte obrera no formulará objeciones, teniendo en cuenta que se cumplan los períodos mínimos de vacaciones correspondientes a cada persona de acuerdo con su antigüedad en servicio y las lógicas dificultades en el orden técnico y/o práctico que origine su aplicación, así como también las inherentes al mantenimiento de la producción. El trabajador tendrá derecho a gozar del período de vacaciones en temporada estival, por lo menos una vez cada 3 (tres) años.

3. SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO

Artículo 117º.- El empleador podrá efectuar el pago del Sueldo Anual Complementario (SAC) hasta en 3 (tres) cuotas, con vencimiento los días 30 de Abril, 30 de Septiembre y 31 de Diciembre.

Cada cuota será del equivalente a un tercio de la mejor remuneración mensual del período abarcado, y el total de las cuotas no podrá ser inferior a la mejor remuneración del año calendario al que correspondan, debiéndose pagar la diferencia junto con la tercer cuota.

Los empleadores podrán acogerse a este régimen siempre que se encuentren al día con el

(Handwritten signatures and initials)

LIB. VERÓNICA M. VIEJA,
SECRETARÍA DE RELACIONES LABORALES
D.M.R.T.
MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL



Expediente Nº 1.132.218/05

depósito de los aportes y contribuciones a la Obra Social del Personal del Papel, Cartón y Químicos, al sindicato y a la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos.

4. VIGENCIA

Artículo 118º. En ningún caso los acuerdos suscritos 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.

5. AUTOCOMPOSICION

Artículo 119º. Las divergencias que puedan suscitarse entre las partes de acuerdos, suscritos en aplicación de este Título deberán someterse a la Comisión Paritaria General de Interpretación, prevista en el **Artículo 103º.** de este Convenio Colectivo de Trabajo.

TITULO III
Sectores, Puestos de Trabajo, Categorías, Salarios

Capítulo I
Facultad de Dirección

Artículo 120º. Queda expresamente establecido que, la organización y distribución del trabajo, vigilancia y mantenimiento de la disciplina, son facultades exclusivas de la parte patronal, dejando a salvo el derecho del personal a plantear los reclamos correspondientes, en un todo de acuerdo a las prescripciones con la normativa legal vigente, en los casos en que se consideren lesionados sus derechos.

Capítulo II
Sectores y Puestos de Trabajo

Artículo 121º. La determinación de sectores no es necesariamente uniforme en todos los establecimientos y consecuentemente no genera la creación de nuevos puestos de trabajo. Esto no restringe a la empresa en la facultad de distribuir el personal dentro del establecimiento cuando las circunstancias lo requieran.

Artículo 122º. Para los trabajos y/o secciones de producción intermitente o de intensidad variable, se mantendrá el sistema de ocupación intercambiable, respetándose la modalidad de trabajo de cada establecimiento.

Artículo 123º. Los sectores y puestos de trabajo que se describen, son meramente enunciativos. Por ello, no cabe pretender ni presumir que en cada establecimiento existan todos ellos, ni que en cada sector de los enumerados se incluyan tantos puestos de trabajo como se describen, y tal como se definen, si la necesidad, tecnología y volumen del establecimiento y equipos de producción, no lo requieran.

Artículo 124º. En los casos en que por cualquier motivo se dé lugar a la paralización de la producción, (por ejemplo: falta de ventas, problemas mecánicos, etc.) y el empleador no pueda ocupar al/los trabajadores, en sus tareas y especialidad habituales, podrá asignarlo

(Handwritten signatures and initials)

SECRETARÍA DE RELACIONES LABORALES
MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL



Expediente Nº 1.132.218/05

temporalmente a otras. En ningún caso dicha asignación podrá dar lugar a rebaja de la categoría que posee el trabajador, ni considerarse esta menoscabada moralmente, ni invocar injuria por alteración de las condiciones esenciales del contrato de trabajo, atento a la causal objetiva que se invoca en este artículo, para disponer el cambio. -

Artículo 125º.- En los casos del personal cuyo puesto de trabajo no esté incluido entre los descriptos en este **Título**, o cuando se de 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 **Artículo 103º.-** del presente convenio.

Artículo 126º.- Comprende el personal obrero y empleado de los establecimientos de la Rama Corrugado que se desempeñan en los siguientes sectores:

Capítulo II Sectores y Puestos de Trabajo

Artículo 127º.- Para los sectores enunciados se definen las funciones de los siguientes puestos de trabajo

- a.- PERSONAL PERMANENTE DE LOS SECTORES DE PRODUCCIÓN
- b.- SECTOR CORRUGADO:

Chofer de autoelevador de mordaza: Es el responsable de verificar la máquina para obtener su óptimo funcionamiento: nafta, aceite de motor e hidráulico, líquido de freno, agua, engrasar alemites, aceitar, verificar mangueras de motor y mangueras hidráulicas. Entre sus tareas está la descarga y acomodar bobinas, alimentar la corrugadora, realizar el movimiento y la carga de fardos de descarte.

Preparador de Adhesivos: Tiene como función controlar las cantidades exactas de soda cáustica, bórax, fécula, etc. Una vez preparado el adhesivo distribuye por distintas cañerías a los coleros de la corrugadora, manteniendo limpio el sector.

Operador corrugadora computarizada: Tiene por función el manejo a través de paneles computarizados de la máquina corrugadora a distintos niveles de producción con supervisión general de su puesta en marcha y del procesamiento y es el coordinador del plantel de la sección conjuntamente con el maquinista.

Maquinista de corrugadora doble faz o doble triple: Es la persona que está a cargo del control y la producción de la máquina corrugadora y del personal que en ese momento forma parte del plantel de la máquina. La alimenta de bobinas y las arma, coloca y controla la medidas y ejecuta todo el proceso de fabricación que termina con el control de la calidad.

Maquinista de corrugadora simple/faz: Es la persona encargada de la calidad y la producción de la máquina, alimenta, arma y ubica las bobinas, empalma, carga los coleros, pone las medidas, saca las



Expediente Nº 1.132.218/05

bobinas de simple faz, atiende la lubricación de la máquina en general.

Maquinista de Microcorrugadora: Cumple las mismas funciones que el maquinista de corrugado simple faz o doble faz.

Ayudante de Primera de Corrugadora: Son sus funciones empuñar bobinas, ayudar a los empalmes de bobinas, mantener el nivel de los coleros, controla la temperatura de la mesa de secado, es el auxiliar directo del maquinista.

Ayudante de Segunda de Corrugadora: Cumple tareas en la corrugadora y a la vez es el reemplazante de primera.

Formatista de Corrugado: Tiene por función el ajuste de la máquina para el diagrama de producción conforme diseño y dimensiones que se le suministran. Es el responsable directo del control de medidas y formatos.

Este puesto es para las máquinas corrugadoras cuya producción supere los cuarenta metros de velocidad por minuto.

Maquinista enfardador convencional: Es su función la atención permanente de las bateas de descarte, verificar el correcto desempeño de la máquina, controlar el tablero de los chupadores, atar los fondos.

Ayudante de enfardador: Cumple la tarea de colaborar con el maquinista, atiende las bateas y ayuda a atado. Este puesto de ayudante es para las máquinas que tengan chupadores.

Guincheros: Es su función proceder a la descarga de las bobinas que traen los camiones, trasladándolas a su lugar indicado. Además remonta piezas de peso elevado y carga fardos de descarte en acoplados.

Maquinista Enfardadora Automática: tiene por función el cuidado de tolvas, el de alambres, el llenado del cajón y el atado; mantiene limpio su lugar de trabajo.

c.- SECTOR ESTAMPADO E IMPRESION

Maquinista Slotter Impresora con o sin Troquelado: Tiene la función a través de paneles la máquina impresoras a distintos niveles de producción, colocación de grabados y hace la verificación de la calidad de la impresión y la elaboración de cajas con supervisión de la marcha y del procesamiento de corte y es el coordinador del plantel de la máquina.

Maquinista de Pegadora y/o Cosedora Automática: es su función atender el batidor, colocar medidas, control de colero adhesivo, controlar contador, colocar alambre para broches, programar medidas y puntadas para broches.

Primer Ayudante Maquinista de Pegadora y/o Cosedora Automática: tiene como función relevar al maquinista, colaborar con el mismo en la atención del batidor, en la colocación de medidas, en el control del colero adhesivo y del contador, en la colocación de alambre para broches, y la programación de medidas y puntadas para broches.



Expediente Nº 1.132.218/05

Maquinista Slotter, Impresora, Pegadora con o sin Troquelado: Tiene por función manejar a través de paneles convencionales la máquina impresora a distintos niveles de producción, coloca los grabados y hace la verificación de la calidad de la impresión y la elaboración de cajas, con supervisión de la marcha y el procesamiento de corte y es el coordinador del plantel de la sección.

Primer Ayudante Impresora Pegadora: Tiene como función relevar al maquinista, colaborar con el mismo en la colocación de formatos, medidas, trazados, troqueles, pegado, cinta transportadora. Al comenzar el proceso de elaboración colabora con el maquinista en el procesamiento y control de la caja hasta su terminación.

Segundo Ayudante Impresora Pegadora: Tiene como función relevar al primer ayudante y colaborar con el mismo. Realiza el lavado de máquinas y cambio de tinta; al comenzar el proceso de elaboración controla el buen funcionamiento del cajón acumulador, contador de cajas y colaborar con el maquinista atador.

Tercer Ayudante Impresora Pegadora: Tiene como función relevar al segundo ayudante y colaborar con el mismo. Realiza la colocación de las medidas en cuerpo alimentador. Al comenzar el proceso de elaboración alimenta la máquina con planchas, controlando las condiciones, el buen encuadramiento y funcionamiento del cuerpo alimentador.

Primer Ayudante Impresora: Tiene como función relevar al maquinista y colabora con el mismo. Realiza la colocación de formato, medidas, trazados y troqueles; al comenzar el proceso de elaboración, estiba y retira las planchas que salen de la máquina y controla el descartonado e impresión de las mismas en colaboración con el maquinista.

Segundo Ayudante Impresora: Tiene como función relevar al primer ayudante y colabora con el mismo; realiza el lavado, cambios de tintas, coloca medidas en el cuerpo alimentador al comenzar el proceso de elaboración; alimenta la máquina con planchas controlando las condiciones del buen encuadramiento y el funcionamiento del cuerpo alimentador.

Operador Fabricación Tinta: Tiene por función la puesta a punto de los medios a utilizar por la maquina de fabricación de tinta y la preparación de colores para impresión de productos.

Dibujante de Grabado o Clisé: Son sus funciones de acuerdo a la muestra, de volcarlo al calco para luego trasladarlo a la goma, para la elaboración del clisé.

Cortador de Grabado o Clisé: Son sus funciones, recibir del dibujante la goma calcada, para posterior cortado o procesamiento de clisé.

Montador de Grabados o Clisé: Tiene por función el montaje del grabado en los mantos y/o mallas, conforme el diagrama de muestras, cortando y adaptándolo para su colocación, teniendo a su cargo los cambios que deban producirse por rotura, modificación o desgaste de los mismos.

Archivista de Grabado: Prepara y controla el clisé o grabados, colocando tela adhesiva a los mismos para su posterior traslado a máquina. Una vez utilizado, controla el estado de aquellos, procediendo a su archivo conjuntamente con la muestra; esta especialidad no genera la creación de un nuevo puesto de trabajo, sino que es para aquellas empresas que tienen destinada una persona específica

Dra. VERONICA M. VILVA
SECRETARIA DE RELACIONES LABORALES
D. N. R. T.
MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL



para esta tarea.

Maquinista de Offset: Le corresponde la función de preparar la máquina en su totalidad, cambio de planchas, puesto a punto, preparación de tintas con distintas gamas de colores, revelado de planchas, manejos de ensoladoras, preparado de productos químicos para el sistema de mojadores de Offset, conocimiento en gramajes de cartulina, entendimiento en barnices y lacas sobre impresión de máquina.

Operario de Offset: Tiene la función de colaborar con el maquinista de Offset.

d.- SECTOR TERMINACIÓN

Maquinista Dobladora, Pegadora y/o Cosedora Automática: Es su función atender el batidor, colocar medidas, control de colero de adhesivos, controlar contador, medida de cajón alimentador, colocar alambre para broches, programar medidas y puntadas de broche, alimentar la máquina.

Maquinista Dobladora, Pegadora y/o Cosedora Semi-Automática: Son sus funciones: colocar medidas, atender bastidor, controlar colero de adhesivo y/o alambre para broches, controlar puntadas de broche, colocar caja en la mesa alimentadora y doblarlas, para su posterior cosido o pegado.

Primer Ayudante de Dobladora, Pegadora, Cosedora Automática o Semiautomática: Carga planchas en el cajón o en el carro elevador. Coloca medidas. Es auxiliar, relevante del maquinista y en la semiautomática retira las cajas para atar.

Troquelador de Máquina Convencional: Es su función controlar la puesta a punto de la máquina. Verifica que la matriz o sacabocado estén en óptimas condiciones para el desarrollo de la tarea, enramando los mismos y haciendo el control del proceso. Alimenta y descarga la máquina.

Troquelador de Máquina Automática: Conduce la máquina troqueladora mediante el panel de mando, su puesta en marcha, supervisando el procedimiento conforme a los diagramas de producción. Hace el montaje de la matriz y verifica su puesta a punto. Carga la máquina.

Ayudante de Primera Troquelador de Máquina Convencional: Es auxiliar y relevante del troquelador, siendo su función arimar y retirar pliegos, enramar y desenramar la matriz o sacabocado.

Ayudante de Primera Troquelador de Máquina Automática: Es el auxiliar y relevante del maquinista. Coloca las medidas, matrices o sacabocados, arima y coloca planchas y las retira.

Maquinista Cosedora Manual: Tiene por función la puesta a punto de la máquina, la colocación de alambre, controlando las puntadas a broches, alimenta la máquina y entrega las cajas para empacquetar.

Maquinista de Atadora Automática o Semi-Automática: Controla la puesta a punto de la máquina. Coloca flejes, enhebra los mismos, prepara los paquetes con la cantidad de cajas predeterminadas y procede a atar, siendo responsable directo de la cantidad de cajas en cada paquete.

DR. VERÓNICA M. VIL
SECRETARÍA DE RELACIONES LABORALES
D.N.R.T.
MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL



Expediente Nº 1.132.218/05

Maquinista de Encapadora o Parafinadora: Tiene por función manejar a través de paneles convencionales el encapado o parafinado de los pliegos, controlando la parafina para que ésta cubra los mismos. Carga la máquina.

Maquinista de Sierra Circular o Sinfín: Es su función controlar la puesta a punto de la máquina, procediendo a colocar medidas, poner a sacar sierra, discos o cintas. Controla su procesamiento de acuerdo al *diagrama*.

Maquinista Pegadora de Cinta Automática o Semiautomática: Controla el funcionamiento de la máquina, coloca la cinta de papel, el agua en el tanque y procesa el material, alimenta la máquina y entrega las cajas para empaquetar.

Maquinista de Trazadora: Coloca medidas en cuchillas, controla el exacto trazado de los pliegos y el corte de los mismos. Alimenta la máquina y pasa los pliegos o planchas.

Maquinista de selladora y cortadora: Tiene como función operar y controlar la máquina selladora y cortadora de empaque.

Encapsulador: Tiene como función pone a punto la máquina y la materia prima, y proceder al paletizado de la producción lista para su remisión.

e.- SECTOR RECEPCIÓN Y EXPEDICIÓN

Laboratorista o Control de Calidad: Es el empleado/a que realiza el control en el material ingresado al establecimiento, gramaje, grado de humedad, obteniendo valores anteriores a la producción, posteriormente realiza controles en base a lo producido de acuerdo a normas establecidas, hace muestras manuales de material.

Operador de Diseño: es el responsable de dibujar, calar, diseñar troqueles, planos para troqueles y clisé, y otros.

Chofer Autoelevador de Uña: Es el responsable de verificar la máquina para obtener su óptimo funcionamiento: nafta, aceite de motor e hidráulico, líquido de freno, agua, engrasar alemites, aceitar, verificar mangueras de motor y mangueras hidráulicas. Entre sus tareas está la de descargar y acomodar bobinas, alimentar la corrugadora, realizar el movimiento y la carga de fardos de descarte, desplazar y cargar bancales completos con sus planchas elaboradas, semi-terminadas o con paquetes de cajas, acercar bancales vacíos con planchas o cajas a las distintas máquinas que completan todo el proceso de fabricación.

Encargado de Recepción y Expedición: Tiene como función recepcionar, controlar camiones con bobinas, confeccionar rótulos, indicar sectores para estibar y llevar el control del consumo de bobinas. Controlar las entregas, confeccionar remitos y supervisar al personal que en ese momento se encuentre a su cargo.

Chofer de camiones: Es la persona encargada de verificar el vehículo a conducir controlando todo aquello que sea necesario para su óptimo funcionamiento. Acomoda la carga en el camión y la transporta a los lugares indicados por la empresa.



Expediente Nº 1.132.218/05

Ayudante de Chofer de Camiones: Es el acompañante, auxiliar y relevante del chofer. Ayudante en la carga y descarga.

Personal de Cargas y Descargas: Serán operarios de esta categoría aquellos que realicen tareas de carga y descarga de camiones con su correspondiente estibado y estén afectados al personal fijo del sector de expedición.

Control de Producción o Materiales: Es el responsable de controlar la producción y/o materiales que se despachen y/o ingresen al establecimiento, pudiendo hacer estadísticas, volcando la información en sistema informático.

f.- PERSONAL COMPLEMENTARIO PARA LOS SECTORES DE PRODUCCION

Saca Caja máquina Corrugado, Estampado e Impresora, Cosedora, Balancero y/o Máquina Zorra Eléctrica, Hidráulica o Manual y Atador Manual: Serán operarios de esta categoría aquellos que realizan cualquiera de las tareas enumeradas que no requiere oficio alguno, efectuando tareas de producción y ayuda al personal de categoría superior a esa máquina.

Encargado de Almacén de Materiales: Es su función almacenar el material que se le provee y a su vez suministrar aquel que se le solicita, haciéndose cargo y responsable de los controles correspondientes.

Operario Tareas Generales: Serán operarios de tareas generales aquellos que realicen cualquier tarea que no requieren oficio o especialidad alguna.

Asistencia al Cliente: tiene por función asesorar y/o asistir al cliente cuando a éste se le presenten inconvenientes con un producto adquirido a la empresa, ya sea en el establecimiento fabril o en el domicilio del primero, percibiendo en este caso un viático por traslado que en ningún caso podrá ser inferior al costo del mismo más el que represente el alojamiento y comida.

g.- SECTOR MANTENIMIENTO

Tornero Especializado: Con conocimiento teórico y práctico de tornería y máquinas herramientas, realiza la confección o rectificación de todo tipo de piezas para el mantenimiento de las máquinas del establecimiento.

Foguista: Tiene como función la atención permanente de la caldera, cuidará los niveles de agua y combustión, generación de vapor y confeccionar planillas. Para los casos en aquellos lugares que se requiere un ayudante, se le proveerá de acuerdo a las características de las mismas.

Oficial Tornero: Con conocimiento específico de tornería, realiza la confección o rectificación de piezas para el mantenimiento de las máquinas del establecimiento.

Medio Oficial Tornero: Con conocimiento limitados de tornería. Realiza tareas de desvastes, frentado de piezas y/o reparación y/o fabricación de piezas que no revistan complejidad.

(Handwritten signatures and initials)

MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL



Expediente N° 1.132.218/05

Mecánico Especializado u Oficial Múltiple: Con conocimiento teórico y práctico de la especialidad. realiza tareas de soldaduras, rectificación, tornería, montaje, sistemas neumáticos e hidráulicos.

Oficial Mecánico: Con conocimiento específico de mecánica, realiza trabajos de mantenimiento de máquinas dentro del establecimiento.

Medio Oficial Mecánico: Con conocimiento limitado de la especialidad. Realiza trabajos de mantenimiento de máquina dentro del establecimiento, siendo el auxiliar directo del oficial mecánico.

Ayudante de Mantenimiento: Serán ayudantes de mantenimiento todo aquel operario que sin tener especialidad colabora con los medios oficiales y/u oficial mecánico, electricistas, soldadores, matriceros, torneros, albañil, carpinteros y cañistas.

Mecánico de Automotores: Con conocimiento teórico y práctico de mecánico automotriz. Realiza tareas de mantenimiento y reparación de los vehículos afectados al parque automotor del establecimiento.

Oficial Electricista: Con conocimiento específico de electricidad. Realiza trabajos de mantenimiento en roturas y/o instalaciones de la especialidad.

Medio Oficial Electricista: Con conocimiento limitado de la especialidad. Realiza trabajos en instalaciones eléctricas y es el auxiliar directo del oficial electricista.

Oficial Matricero: Con conocimiento específico de la especialidad. Realiza la confección de matrices y/o sacabocado para máquinas troqueladoras automáticas y/o convencionales, como así también para máquinas impresoras con troquelado afectada a la producción de cartón y/o papel dentro del establecimiento.

Oficial Soldador: Con conocimiento teórico y práctico en todo tipo de soldaduras requeridas para el mantenimiento de máquinas e instalaciones en el establecimiento.

Oficial Cañista, Plomero y Gasista: Con conocimiento teórico y práctico de la especialidad, realiza todo tipo de tareas para el mantenimiento y/o instalación en el establecimiento.

Oficial Albañil: Con conocimiento específico de albañilería: realiza trabajos en el establecimiento de mantenimiento y/o construcciones de su especialidad.

Oficial Carpintero: Con conocimiento específico de carpintería, realiza trabajos en el establecimiento de mantenimiento y/o instalaciones de su especialidad.

Técnico Electrónico: Con título académico de disciplina electrónica, habilitado para el desarrollo de la actividad en el área que le fije el empleador.

h.- SECTOR ADMINISTRATIVO

Operador de Computadora: Tiene a su cargo el suministro de datos a la computadora y la obtención

Dra. VERONICA RA. VIDAL
SECRETARIA DE RELACIONES LABORALES
D.N.R.
MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL



Expediente Nº 1.132.218/05

de resultados de las operaciones o tareas que la empresa realiza por este sistema.

Corredores y/o Cobradores: Son quienes en forma exclusiva, en representación del empleador concertar negocios relativos a la actividad de su representada o realizan gestiones de cobranza, rigiéndose sus funciones por este convenio.

Tesorero, Pagador y/o Cajero: Es el empleado del departamento de Tesorería que tiene por función fiscalizar y efectúa la cobranza y pagos a los proveedores, los sueldos del personal y todos aquellos conceptos que la empresa debe abonar a terceros en general, conforme lo establezca el empleador.

Facturista, Dactilógrafa y Atención al cliente: es el empleado que tiene por función la confección de las facturas de venta y/o notas de débito y/o créditos de los productos comercializados por el empleador; transcribe en mecanografía la tarea encomendada .

Encargado de Cuentas Corrientes y/o Imputador Contable: Es aquel que tiene por función el manejo de las cuentas corrientes de compras y ventas y realiza otras tareas de contaduría.

Telefonista y/o Recepcionista: Tiene por función la atención del conmutador de la empresa, recibiendo y signando las llamadas y/o recepciona y atiende a terceros en mesa de entradas.

Sereno: Tiene como función la vigilancia de las instalaciones de la empresa.

Portero: Tiene por función el control de entrada y salida de vehículos, personas y cosas.

Cadete: Realiza tareas encomendadas por la Administración.

I.- SECTOR TRATAMIENTOS DE EFLUENTES:

Operador de efluentes: es el responsable del tratamiento del agua donde se le agregara los aditivos para que se produzca la decantación de todos sólidos existentes.

Artículo 128º.- Las especialidades enumeradas en el sector mantenimiento no generan la creación de nuevos puestos de trabajo ni la obligación del empleador de cubrir estos puestos, sino que es para aquellas empresas que tienen destinadas las personas específicas para cada una de estas especialidades.

Artículo 129º.- Las designaciones de puestos de trabajo no son limitativas para aquellas empresas que tienen más de una persona asignada a cada uno de esos puestos.

Capítulo III Categorías Profesionales

Artículo 130º.- Los puestos de trabajo de los sectores definidos en el artículo anterior serán desempeñados por las categorías profesionales de trabajadores que a continuación se detallan.

Se instituye en la presente rama la categoría denominada ESPECIAL, que comprende a los operadores de máquinas corrugadoras y operadores impresoras, con o sin troquelado, que posean

DR. VERÓNICA M. VIDAL
SECRETARÍA DE RELACIONES LABORALES
D.N.R.T.
MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL



Expediente Nº 1.132.219/05

computadora incorporada al sistema de trabajo, ya sea en la propia maquinaria, o como módulo aparte.

Categoría Especial: Operador Máquina Corrugadora Computarizada – Operador Máquina Impresora Computarizada, con o sin Troquelado – Operador de Diseño – Operador Fabricación de Tinta – Técnico Electrónico – Tornero Especializado – Mecánico Especializado o Múltiple

Categoría 1: Primer Ayudante Máquina Corrugadora Computarizada – Primer Ayudante Máquina Impresora Computarizada, con o sin Troquelado – Maquinista Corrugadora Doble o Triple Faz – Maquinista Impresora o Pegadora con o sin Troquelado – Maquinista Slotter con o sin Troquelado – Maquinista de Microcorrugado – Maquinista Cosedora y/o Pegadora Automática – Laboratorista o Control de Calidad – Operador de Tratamiento de Efluentes – Maquinista de Offset – Oficial Tornero – Oficial Mecánico – Mecánico Automotores – Oficial Electricista – Oficial Matricero

Categoría 2: Segundo Ayudante Máquina Corrugadora Computarizada – Segundo Ayudante Máquina Impresora Computarizada, con o sin Troquelado – Foguista – Troquelador de Máquina Automática – Oficial Soldador – Oficial Cañista – Plomero Gasista – Dibujante de Grabado o Clisé – Cortador de Grabado o Clisé – Formatista de Corrugado – Ayudante de Primera de Corrugadora – Primer Ayudante impresora Pegadora – Primer Ayudante de Impresora – Encargado de Recepción o Expedición – Maquinista de Corrugadora Simple Faz – Maquinista Dobladora o Cosedora Automática – Maquinista Enfardadora Automática – Primer Ayudante Pegadora y/o Cosedora Automática – Asistencia al Cliente – Control de Producción o Materiales – Chofer Autoelevador de Mordaza o Uña – Chofer de Camiones

Categoría 3: Tercer Ayudante Máquina Corrugadora Computarizada – Tercer Ayudante Máquina Impresora Computarizada, con o sin Troquelado – Montador de Grabado o Clisé – Medio Oficial Mecánico – Medio Oficial Electricista – Albañil – Carpintero – Medio Oficial Tornero – Preparador de Adhesivo – Encargado de Almacén de Materiales – Segundo Ayudante Impresora Pegadora – Maquinista Dobladora Pegadora y/o Cosedora Semiautomática – Troquelador de Máquina Convencional – Maquinista Encapadora o Parafinadora – Ayudante de Segunda de Corrugadora – Segundo Ayudante de Impresora – Archivista de Grabado

Categoría 4º: Ayudante de Mantenimiento – Maquinista Enfardador Convencional – Tercer Ayudante de Impresora Pegadora – Cosedor Manual – Primer Ayudante de Dobladora Pegadora o Cosedora Semiautomática – Maquinista de Sierra Circular o Sinfin – Maquinista de Trazadora – Ayudante de Chofer de Camiones – Maquinista de Pegadora de Cinta Automática o Semiautomática – Ayudante de Primera de Troquelador de Máquina Convencional y/o Automática – Maquinista de Atadora Automática o Semiautomática – Guinchero – Encapsulador – Operario de Offset.

Categoría 5º: Ayudante Enfardador – Personal de Carga y Descarga de Expedición – Saca Caja Máquina Corrugado – Impresora – Cosedora – Balancero y/o Máquina Zorra Eléctrica Hidráulica o Manual – Atador Manual

Categoría 6º: Operario Tareas Generales



Expediente Nº 1.132.218/05

Artículo 131º.- Los puestos de trabajo del personal administrativo serán desempeñados por las siguientes categorías profesionales:

CATEGORIA ESPECIAL: Ayudante de contador.

CATEGORIA Nº 1: Encargado de Cuentas Corrientes y/o imputador contable – Tesorero y/o cajero – Operador de computadora.

CATEGORIA Nº 2: Corredores y/o Cobradores – Facturista – Atención al Cliente.

CATEGORIA Nº 3: Telefonista y/o Recepcionista – Sereno – Portero.

CATEGORIA Nº 4: Cadete – Servicio de limpieza y cafetería.

Capítulo IV
De las remuneraciones

Artículo 132º.- Las remuneraciones del trabajador comprende el salario profesional básico y los adicionales remunerativos y premios.

Artículo 133º.- La liquidación de salario del personal jornalizado se hará quincenalmente, en los casos que la modalidad de pago sea mensual, la suma total del sueldo básico de las horas trabajadas no podrá ser inferior a la suma total del salario profesional, establecido en este convenio, por la cantidad de horas efectivamente trabajadas.

Artículo 134º.- Los adicionales, premios y subsidios que se establecen en el Título I del presente convenio, se liquidarán en el periodo que correspondan como rubro separado bajo la denominación correspondiente.

SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO

Artículo 135º.- 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 50% (cincuenta por ciento) de la mejor remuneración percibida en el último semestre o proporcional al tiempo trabajado.

Capítulo V
Escalas Salariales

Artículo 136º.- Personal permanente de Producción y complementario de Mantenimiento.

	Valor/hora (- \$ -)
Categoría Especial	6,45
Categoría 1	5,78
Categoría 2	5,37
Categoría 3	4,96
Categoría 4	4,54
Categoría 5	4,33
Categoría 6	4,13

Lugar: Montevideo, el 10 de Julio de 2005.
SECRETARÍA DE RELACIONES LABORALES
D.N.I.R. 1
MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL



Expediente Nº 1.132.218/05

Artículo 137º.- Personal Administrativo Complementario

	Valor/mes (- \$ -)
Categoría Especial	1.342,00 ✓
Categoría Nº 1	1.207,00
Categoría Nº 2	1.099,00
Categoría Nº 3	1.009,00
Categoría Nº 4	937,00
Categoría Nº 5	804,00

Artículo 138º.- Las partes convienen aumentar en forma proporcional las distintas categorías con retroactividad al 1º de abril del 2006, conforme las tablas salariales que constan en el presente convenio colectivo de trabajo. Estos incrementos en los salarios básicos podrán ser compensados, hasta su concurrencia, con los incrementos otorgados voluntaria y unilateralmente por el empleador cuando hayan sido a cuenta de futuros aumentos, a cuenta de paritarias o del convenio colectivo de trabajo o liquidados con otra denominación pero con la misma finalidad.

VALORES DE ADICIONALES Y SUBSIDIOS A LA FIRMA DE ESTE CONVENIO

Título Técnico (Artículo 76º.-): \$ 150,00.-

Viático (Artículo 78º.-): \$ 8,00.-

Subsidio Jubilatorio (Artículo 80º.-): equivalente a 1172 horas de la Categoría Inicial.-

Dra. VERONICA M. VIDAL
SECRETARIA DE RELACIONES LABORALES
DINR.T.
MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL