



PAPELEROS

RAMA FABRICACIÓN DE PAPEL Y CELULOSA

CONVENIO COLECTIVO 412/2005

APLICACIÓN: DESDE EL 1/4/2005 HASTA EL 31/3/2008

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA RAMA FABRICACIÓN DE PAPEL Y CELULOSA

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

Asociación de Fabricantes de Celulosa y Papel

Título I

Condiciones generales

Capítulo I

Actividad y personal comprendidos. Ámbito de aplicación y vigencia

1. ACTIVIDAD COMPRENDIDA

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

2. PERSONAL COMPRENDIDO

Art. 2 - Se encuentran comprendidos en el presente convenio los obreros, técnicos y empleados administrativos que se desempeñen en relación de dependencia en tareas de establecimientos comprendidos en esta rama, con exclusión expresa del personal que se desempeña en los siguientes cargos y puestos: directores y subdirectores, gerentes y subgerentes, jefes y subjefes de departamento, apoderados con poder suficiente para comprometer a los Empleadores, profesionales universitarios, secretarios/as de los anteriores, jefe y subjefe de sección y turno, el personal responsable de recibir, procesar, emitir, administrar o controlar información de carácter confidencial directamente relacionada con presupuesto, inversiones, sueldos y jornales, costos y estadísticas, control horario, los encargados de investigaciones científicas especiales, los técnicos cuya función principal sea investigación, desarrollo, control de calidad de productos e insumos, técnicos de higiene y seguridad, personal de seguridad; bomberos; supervisores cualquiera sea su denominación, cuya labor principal consista en dirigir o controlar a otros trabajadores y que no realicen tareas que normalmente correspondan a personal incluido en este convenio, salvo circunstancias de excepción que comprometan total o parcialmente el funcionamiento del establecimiento.

Está expresamente excluido del presente convenio el personal de empresas especializadas contratadas para que se desempeñen en los establecimientos de la actividad, en tareas de construcción, reparación o modificación de obras civiles; servicios de informática; servicios de seguridad sobre personas o bienes, limpieza de oficinas o establecimientos; manejo, recepción y despacho de materiales o cargas cuando realicen tareas esporádicas o temporales que requieran trabajos no habituales como por ejemplo alistamiento de cargas para exportación; realización de tareas esporádicas y/o de reparaciones en las paradas programadas o accidentales; servicios médicos y de enfermería; preparación y distribución de servicios de comidas.

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

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

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL Y VIGENCIA

Art. 3 - El presente convenio es de aplicación en todo el Territorio Nacional con vigencia por tres (3) años, a partir del 1 de abril de 2005, renovándose automáticamente por períodos iguales. Las cláusulas que no se denuncien por cualquiera de las partes con una anticipación de treinta (30) días a la finalización de cada período, continuarán vigentes.

En caso de producirse la denuncia antes mencionada, y hasta tanto no se llegue a un nuevo acuerdo sobre los aspectos involucrados en la misma, este convenio colectivo de trabajo permanecerá vigente en todos sus términos.

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

Transcurridos dieciocho (18) meses de su entrada en vigencia, las partes evaluarán en forma conjunta el funcionamiento de las condiciones generales de este convenio colectivo de trabajo.

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

Art. 4 - Durante la vigencia del presente convenio no podrá solicitarse su revisión total o parcial así como tampoco alterarse, por ninguna de las partes, las condiciones de trabajo, sociales o económicas establecidas, a excepción de los



valores fijados en concepto de adicionales y los valores de los sueldos y salarios aquí establecidos, cuya vigencia será la que se acuerde por las partes de acuerdo con el artículo anterior.

Capítulo II

Del contrato de trabajo

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

En el caso de los trabajadores eventuales que ingresen inscriptos en otra obra social diferente a la de la actividad, la empresa de servicios enviará al sindicato local de la actividad y a la empresa usuaria las correspondientes constancias, siempre que el servicio se extienda por un plazo mayor a tres meses.

Es obligación ineludible de las empresas asentar en sección particular del libro especial del art. 52 de la ley de contrato de trabajo (LCT) los datos correspondientes al trabajador eventual que requiere el citado artículo.

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

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

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

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

Capítulo III

Del escalafón

Art. 7 - Toda persona que ingrese al servicio efectivo de los establecimientos comprendidos en este convenio lo hará en la categoría más baja, exceptuándose a los que deban ocupar puestos para los cuales sea indispensable poseer título, licencia o carnet habilitante, o se requiera para cubrirlos determinados conocimientos técnicos y/o prácticos, y siempre que entre el personal empleado u obrero efectivo no hubiera ninguno que posea tales condiciones o conocimientos suficientes. En lo que aún con conocimientos prácticos, el puesto requiere licencia o carnet habilitante, las empresas podrán preparar al operario indicado para lograr la licencia o carnet que lo habilite.

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

Art. 9 - La ausencia transitoria de un trabajador no generará puesto vacante ni consecuente ascenso de otro en el sentido con que en este convenio se utilizan las expresiones "vacantes" y "ascensos". Cuando se produzca el reemplazo del ausente, en este caso, la cobertura tendrá siempre el carácter de transitoria, sin perjuicio del derecho del reemplazante a percibir durante el tiempo del reemplazo la diferencia remuneratoria existente con la categoría del trabajador al que suple, la que podrá ser liquidada por separado de su retribución habitual. Si el empleador optara por liquidar conjuntamente dicha diferencia, en razón de la practicidad para las liquidaciones de sueldos y/o jornales, ello no implicará incorporar tal diferencia al sueldo y/o jornal.

Art. 10 - Fuera del supuesto previsto en el artículo anterior, la promoción del trabajador a una categoría superior tendrá carácter condicional hasta un plazo máximo de tres (3) meses. Dentro de dicho plazo se lo confirmará en el puesto o se dispondrá su retorno al puesto anterior. Vencido el plazo de tres meses sin que se resuelva sobre el desempeño del trabajador, éste quedará automáticamente confirmado en el puesto.

El personal obrero que pase a empleado cobrará la remuneración de la nueva categoría convencional que ocupa. La liquidación de las diferencias salariales correspondientes al período condicional a que se refiere este artículo, podrá realizarse de manera separada o por razones prácticas, de conformidad con lo previsto en el último párrafo del artículo anterior.

Capítulo IV

Ropa y útiles de trabajo

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

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

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



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

Art. 12 - Las empresas entregarán a cargo botas o botines antideslizantes al personal que cumpla sus tareas en lugares húmedos.

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

Art. 13 - Las empresas entregarán a cargo de los chóferes, acompañantes y a todo trabajador que realice tareas a la intemperie en forma permanente una campera o saco de abrigo.

Estos elementos se usarán exclusivamente en el trabajo.

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

Cuando se entregue el nuevo elemento debe devolverse el usado. Igualmente se hará entrega del equipo de lluvia, respetando las prácticas de cada empresa y como mínimo, las normas sobre higiene y seguridad.

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

Art. 14 - El empleador deberá proveer de equipos y elementos de seguridad personal acordes a las tareas y funciones que desempeñe el trabajador. Su uso será obligatorio y la falta de uso constituirá falta grave.

Art. 15 - Los empleadores entregarán a cargo de cada trabajador calzado de seguridad, siendo en ese caso su uso obligatorio. Cuando las razones de seguridad se refieran a la humedad del suelo se estará al artículo 12. Se aclara que deberá entregarse calzado de protección a quienes deban trabajar con elementos agresivos tales como clavos, latas o vidrios mezclados con el material de trabajo.

Art. 16 - Los empleadores facilitarán a los trabajadores las herramientas y útiles necesarios para el desempeño de aquellas tareas cuyas características especiales lo requieran. Dichos implementos serán entregados bajo recibo y el trabajador será responsable de su buena conservación. En caso de pérdida, rotura o inutilización de los elementos debido a negligencias del trabajador responsable, éste deberá reponer el elemento del caso o en su defecto pagar al empleador el importe correspondiente. Si no hubiera mediado negligencia del trabajador, el empleador le entregará nuevamente el elemento dañado o perdido. Se mantendrá el régimen vigente en aquellos establecimientos donde el personal utilice herramientas propias, percibiendo por esas circunstancias una retribución determinada por acuerdo de partes.

Art. 17 - Las empresas proporcionarán a los operarios soldadores, antiparras protectoras que permitan, en su caso, el uso de anteojos correctores de propiedad de los operarios, salvo cuando provean anteojos correctores de seguridad, en cuyo caso éstos serán de uso obligatorio.

Art. 18 - Cuando un operario use anteojos en forma permanente y la empresa no provea anteojos correctores, los empleadores se harán cargo del costo de la reparación 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.

Art. 19 - El trabajador que por cualquier motivo se retire de la empresa deberá reintegrar al empleador todos los elementos que hubiere recibido por aplicación de los artículos 11 a 17. El reintegro deberá concretarlo el trabajador, por sí o por tercera persona, en el momento de la desvinculación o al día siguiente de esta si el trabajador no tuviere conocimiento del distracto laboral, contra entrega de comprobante que acredite la devolución. La falta del reintegro antes mencionado faculta al empleador a descontar el valor de los materiales de la liquidación quincenal, mensual o final.

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

Capítulo V

Jornada de trabajo y licencias

1. VACACIONES

RL.PAPELEROS.PAP.CELULOSA.CCT.412.2005.art.20

Art. 20 - Las vacaciones anuales serán concedidas en el período legal, notificadas con cuarenta y cinco (45) días de anticipación y abonadas por anticipado, de acuerdo con las prescripciones de la LCT (ley de contrato de trabajo).

Art. 21 - En los supuestos legalmente previstos, las empresas podrán solicitar al Ministerio de Trabajo la concesión de vacaciones o de parte de ellas, en períodos total o parcialmente distintos a los fijados, en cuyo caso la parte obrera no formulará objeciones, teniendo en cuenta que se cumplan los períodos mínimos de vacaciones correspondientes a cada persona de acuerdo con su antigüedad en servicio y las lógicas dificultades en el orden técnico y/o práctico que origine su aplicación, así como también las inherentes al mantenimiento de la producción. El trabajador tendrá derecho a gozar del período de vacaciones en temporada estival, por lo menos una vez cada tres (3) años.

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



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

2. PAUSA ALIMENTARIA

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

Dicha pausa deberá organizarse entre el personal interesado de manera que nunca signifique abandonar los elementos de trabajo ni poner en riesgo o detener la producción. Se mantendrán las modalidades más favorables que en este sentido tenga cada empresa.

3. DÍAS FERIADOS

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

4. DÍA DEL GREMIO

RL.PAPELEROS.PAP.CELULOSA.CCT.412.2005.art.26

Art. 26 - Será considerado día feriado pago el día 3 de abril de cada año, en que se celebra el "Día del Trabajador Papelero", asimilándose a los días feriados obligatorios a los efectos de su liquidación.

5. LICENCIAS ESPECIALES PAGAS

RL.PAPELEROS.PAP.CELULOSA.CCT.412.2005.art.27

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

RL.PAPELEROS.PAP.CELULOSA.CCT.412.2005.art.27.inc.a

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

RL.PAPELEROS.PAP.CELULOSA.CCT.412.2005.art.27.inc.b

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

RL.PAPELEROS.PAP.CELULOSA.CCT.412.2005.art.27.inc.c

c) Por nacimiento de hijo: 2 días corridos según lo legalmente establecido.

RL.PAPELEROS.PAP.CELULOSA.CCT.412.2005.art.27.inc.d

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

RL.PAPELEROS.PAP.CELULOSA.CCT.412.2005.art.27.inc.e

e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria: de acuerdo a lo legalmente establecido, 2 días corridos por examen con un máximo de 10 días por año calendario.

RL.PAPELEROS.PAP.CELULOSA.CCT.412.2005.art.27.inc.f

f) Cuando un trabajador done sangre, la empresa se hará cargo del jornal correspondiente al día en que debió efectuar tal donación. En dicho caso está obligado a dar aviso previo de su ausencia salvo situaciones de suma urgencia, y a presentar en la empresa el certificado correspondiente.

RL.PAPELEROS.PAP.CELULOSA.CCT.412.2005.art.27.inc.g

g) Los trabajadores que deban viajar más de 600 km con motivo del fallecimiento de su padre, madre o hermano, tendrán al efecto y con cargo de acreditar el viaje, una licencia ampliatoria de un (1) día.

RL.PAPELEROS.PAP.CELULOSA.CCT.412.2005.art.27.inc.h

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

RL.PAPELEROS.PAP.CELULOSA.CCT.412.2005.art.27.inc.i

i) El personal que deba mudarse por finalización de contrato de locación en los términos legales, gozará de un (1) día de licencia al efecto. Este derecho no corresponderá a quienes vivan en pensiones, hoteles o similares.

RL.PAPELEROS.PAP.CELULOSA.CCT.412.2005.art.27.inc.j

j) La empresa abonará los salarios correspondientes al tiempo que el trabajador deba ausentarse del trabajo o faltar al mismo para concurrir a citaciones a tribunales judiciales y/o de la autoridad administrativa laboral.

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

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

RL.PAPELEROS.PAP.CELULOSA.CCT.412.2005.art.27.inc.k



k) Los trabajadores que ineludiblemente deban realizar el examen médico prenupcial en su horario de trabajo, cambiarán de horario, debiendo al efecto prestar máxima colaboración el empleador y los demás trabajadores. Si en tales condiciones de todos modos el cambio de turno u horario fuera imposible, el trabajador interesado tendrá el día de licencia.

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

6. CONTROL DE ASISTENCIA

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

b) Cuando se trate de personal de turno, el aviso de ausencia deberá darse con anticipación suficiente para que no sea perjudicada la labor del establecimiento. Cuando se trate de personal mensualizado, la obligación de avisar a la patronal no le exime de presentarse a tomar servicio fuera de hora, esto en caso de que el impedimento de concurrir a sus tareas haya desaparecido.

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

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

Capítulo VI

Enfermedades y accidentes

1. ENFERMEDADES Y ACCIDENTES INculpABLES

Art. 30 - El personal comprendido en el presente convenio goza de los beneficios establecidos por la ley de contrato de trabajo en lo que se refiere a enfermedades y accidentes inculpables, y a los efectos de la liquidación de su remuneración durante los períodos pagos contemplados en la legislación vigente, cobrará el salario de su categoría como si estuviera trabajando y con todos los beneficios económicos que hubiere percibido en caso de trabajar.

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

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

2. CONTROL DE ENFERMEDADES Y ACCIDENTES INculpABLES

Art. 31 - La empresa, en uso de sus facultades, efectuará el control médico que estime necesario, A los fines del control de la enfermedad se aplicarán las siguientes normas:

a) El trabajador que se encuentre imposibilitado por enfermedad de concurrir a su trabajo, debe comunicarlo al establecimiento, como máximo, dentro de las cuatro horas de iniciado su turno normal de trabajo. El personal de trabajo nocturno podrá hacerlo hasta las diez horas del día siguiente sin perjuicio de la obligación de dar aviso con la anticipación suficiente a fin de que no sea perjudicada la labor del establecimiento.

b) El trabajador concurrirá de inmediato al consultorio médico de la empresa, donde se certificará su enfermedad; en caso de que su estado no se lo permitiera, deberá confirmar su aviso por escrito bajo recibo o por telegrama dentro de las veinticuatro horas. La confirmación en cualquiera de las formas requeridas, podrá hacerla un familiar o compañero de trabajo del enfermo. La empresa se dará por notificada únicamente bajo los recaudos aquí establecidos, contándose a partir del aviso la iniciación, en su caso, del período de enfermedad.

c) Durante el período de enfermedad, el trabajador en condiciones de hacerlo, deberá concurrir al consultorio médico de fábrica cuando el profesional indicado lo disponga.

d) Las empresas tienen el derecho a controlar el estado de los pacientes mediante médicos designados por ellas, estén o no impedidos de concurrir al consultorio médico de fábrica, debiendo el trabajador facilitar dicho control, permaneciendo en su domicilio, salvo motivos acreditados que justifiquen su ausencia.

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

f) El trabajador que se interne en algún establecimiento asistencial deberá informar a la empresa en la forma establecida en el inciso b), el lugar donde se encuentra internado y debe presentar a su regreso certificación que compruebe la internación, diagnóstico, fechas de ingreso y alta.

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

h) En aquellos casos en que el empleador y trabajador hayan tenido diferencias con relación a la enfermedad, accidente o alta, hayan llevado su disputa a resolución a la autoridad de aplicación y el dictamen de la junta médica fuese contrario a la resolución del empleador, éste abonará los días transcurridos desde el último dictamen de su servicio



médico y con las limitaciones legales sobre el plazo máximo de salario por enfermedad. Será requisito para el pago que la solicitud de junta médica sea efectuada por el trabajador dentro de los dos días hábiles siguientes a conocer el dictamen médico del empleador. La no concurrencia injustificada del trabajador al examen médico, le hará perder el derecho al cobro.

i) Es obligatorio para el trabajador dar aviso a su empleador de todo cambio de domicilio. En caso de cambio de domicilio anterior a la comunicación de enfermedad y no anunciado al empleador dicho cambio deberá ser informado conjuntamente con el aviso de enfermedad, de lo contrario el aviso y sus consecuencias se tendrá por no efectuado. En el caso de personal que reside transitoriamente fuera del domicilio declarado, deberá ajustar su proceder a este inciso.

j) Las empresas considerarán falta grave a las obligaciones del contrato de trabajo a los siguientes casos:

1. Las ausencias injustificadas al consultorio médico de la empresa los días indicados.
2. Cuando el trabajador no cumpla con las obligaciones establecidas en este convenio o incurra en falsedad de información.
3. El trabajador que entorpezca de cualquier manera su restablecimiento.

k) Las empresas deberán llevar una planilla, libro o ficha en la que conste la fecha de baja, alta y diagnóstico que el médico del empleador haga del trabajador enfermo. Dicha planilla deberá ser firmada por el trabajador en el momento de recibir el alta, al solo efecto de su notificación. Cuando un trabajador, vencido el período de licencia legal paga a cargo de la empresa, requiera a la Federación del Papel el subsidio por enfermedad, la empresa a solicitud de la autoridad médica de la Obra Social del Personal del Papel, Cartón y Químicos, exhibirá, en caso de dudas, las constancias obrantes en las planillas.

3. ENFERMEDADES PROFESIONALES Y ACCIDENTES DE TRABAJO

Art. 32 - Las empresas están obligadas a afiliarse a una aseguradora de riesgos del trabajo (ART) de su elección o acogerse al régimen de autoseguro, en un todo de acuerdo con la legislación en uso.

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

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

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

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

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

- a) Cuando medie negativa injustificada del empleador a reconocer el hecho como accidente de trabajo;
- b) Cuando el empleador expresamente derive al trabajador accidentado a la Obra Social;
- c) Cuando se trate de accidentes "in itinere" y la obra social interviniere por razones de urgencia y el empleador no hubiere:
 - i) cumplido con sus obligaciones con la ART o,
 - ii) tomado la intervención que le correspondiere o,
 - iii) actuado con diligencia luego de haber tomado conocimiento del hecho.

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

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

4. ACCIDENTE IN ITINERE

Art. 38 - Los accidentes ocurridos en el trayecto entre el domicilio del trabajador y su lugar de trabajo, o viceversa, siempre que este trayecto no se haya interrumpido por cualquier razón extraña al trabajo, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 6 de la ley 24557, tampoco afectará el derecho a percibir la remuneración que hubiere correspondido en caso de trabajar, durante los plazos legales establecidos por la LRT.

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

5. CONTROL DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES



Art. 39 - La empresa, en uso de sus facultades, efectuará el control médico que estime necesario, sin perjuicio del que pueda ejercer la ART, al subrogar a la empresa en los derechos y obligaciones legales.

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

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

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

c) El accidentado que hiciera valer un alta médica ajena al servicio médico de la empresa, deberá presentarse el primer día hábil siguiente al consultorio médico de la fábrica, donde será examinado nuevamente, a fin de que el médico del establecimiento certifique o no sobre su aptitud o capacidad laborativa. En caso de disidencia se estará al procedimiento del inciso h) del artículo 31.

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

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

Capítulo VII

Trabajo de mujeres, menores y aprendices

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

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

Art. 43 - Los menores entre 14 y 16 años trabajarán un máximo de 6 (seis) horas diarias; los menores entre 16 y 17 años inclusive podrán trabajar hasta 8 (ocho) horas siempre que cuenten con la autorización legal administrativa.

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

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

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

Art. 44 - En todo establecimiento en donde se ocupen mujeres en los números que fijen las leyes, se debe habilitar una sala material adecuada para los niños menores de cuatro (4) años, donde quedarán en custodia durante el tiempo de ocupación de las madres.

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

RL.PAPELEROS.PAP.CELULOSA.CCT.412.2005.art.45

Art. 45 - El embarazo y la maternidad serán objeto de protección preferente, de acuerdo con las normas legales vigentes.

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

Capítulo VIII

Higiene y seguridad

1. COMPROMISO DE SEGURIDAD

Art. 46 - Ambas partes convienen en propender a que el ejercicio del trabajo no signifique riesgo de vida al trabajador.

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

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

2. AYUDAS EXTRAORDINARIAS

Art. 47 - Con el objeto de asegurar la integridad de las personas y bienes, el personal capacitado contra incendios tendrá especial obligación de prestar los auxilios y ayudas extraordinarias a que se refiere la LCT, debiendo asegurar la prestación del servicio de manera útil para el cumplimiento de su función en caso de paralización de actividades por



cualquier causa, incluso por medidas de fuerza y el restablecimiento inmediato de la producción normal de todo el establecimiento una vez terminada estas últimas.

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

3. REGISTRO

Art. 48 - Todo empleador deberá llevar un legajo de salud de cada trabajador que se desempeña bajo su dependencia. En los lugares expuestos a contaminación o a ruidos excesivos se realizarán periódicamente los exámenes médicos y mediciones adecuadas, aparte de las medidas de protección que sean necesarias o, en su caso, los cambios de lugar de trabajo, todo ello de acuerdo con la legislación vigente.

4. INSTALACIONES DE SERVICIO

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

Art. 50 - En los establecimientos deberá contarse con un servicio médico, de enfermería y de elementos para curaciones de emergencia propio o externo contratado, en las circunstancias obligatorias, según la legislación sobre la materia. También deberán preverse medidas para disponer medio de transporte adecuados en casos de urgencia médica.

Art. 51 - El empleador deberá colocar y mantener en lugares visibles, avisos o carteles que adviertan la peligrosidad de las máquinas o instalaciones del establecimiento.

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

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

Art. 54 - En aquellos lugares donde se realicen procesos o se manipulen sustancias tóxicas, irritantes o agresivas en cualquiera de sus formas, los armarios individuales tendrán una separación interna a efecto de guardar aisladamente la ropa de calle de la de trabajo. Se mantendrán los beneficios más favorables que en este sentido se tenga en cada establecimiento.

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

Art. 56 - En todo establecimiento deberá destinarse uno o varios lugares para comer durante la pausa a que se refiere el artículo 24. Dichos lugares se ubicarán lo más aislado posible y deberán estar en condiciones higiénicas adecuadas a su función.

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

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

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

Art. 57 - En los establecimientos industriales, la Comisión de Relaciones Internas desempeñará entre sus funciones el estudio de las condiciones de higiene y seguridad, y en conjunto con la representación del empleador, analizará las estadísticas de siniestralidad laboral y resolverá las posibles medidas de corrección para la misma.

Capítulo IX

Adicionales, viáticos y subsidios

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

1. ADICIONAL MANTENIMIENTO TURNO ROTATIVO

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

2. ADICIONAL SÁBADO Y DOMINGO

Art. 60 - Al personal que trabaje en turnos rotativos se le abonarán las horas ordinarias trabajadas entre las 13 y las 24 horas del día sábado con el cincuenta por ciento (50%) de recargo y las trabajadas entre las 0 y las 24 horas del día domingo con el cien por ciento (100%).

3. PREMIO MAYOR PRODUCCIÓN DÍA DOMINGO



Art. 61 - Régimen de trabajo en los días domingo.

- a) En los establecimientos de la industria que hayan implementado o que implanten el trabajo en los días domingo para las secciones de Producción, los empleadores abonarán un premio a la mayor producción que de esta circunstancia resulte equivalente al 100% (ciento por ciento) de los salarios de cada empresa, debiéndose respetar los sistemas de liquidación preexistentes más favorables que rigen en los establecimientos.
- b) Queda entendido que el premio se abonará al personal que inicia sus tareas el día domingo.
- c) El pago del premio estará sujeto a la condición de que el trabajador beneficiado haya trabajado efectivamente el sábado anterior y el lunes siguiente al domingo de que se trata, perdiendo el derecho a su cobro aquel que no haya trabajado esos días por cualquier motivo, salvo el descanso compensatorio, enfermedad, accidente, vacaciones o licencia de este Convenio.
- d) El pago del premio instituido se hará extensivo a aquel personal que deba concurrir a trabajar el día domingo para la realización de tareas auxiliares y/o complementarias a la Sección Producción.
- e) Cada establecimiento podrá suspender en todo o en parte este régimen de trabajo, cuando a su juicio no hubiere absorción suficiente de los productos que elabora, o cuando haya que efectuar reparaciones parciales o generales urgentes o importantes, o por motivos de fuerza mayor, haciendo la comunicación pertinente a la Comisión Interna. Cuando la empresa resolviera reiniciar el régimen de trabajo en días domingo la representación sindical no podrá poner obstáculos a dicha reimplantación.
- f) El personal afectado a este régimen de trabajo, gozará de descanso hebdomadario de acuerdo a las leyes vigentes.
- g) El personal que, fuese promovido a raíz de la implantación del trabajo en los días domingo, lo será en forma transitoria y cobrará la diferencia que corresponda de acuerdo al Capítulo III de este convenio.
- h) El personal que ingrese o haya ingresado al establecimiento como consecuencia de haberse implantado el trabajo en días domingo, que no integre los escalafones, podrá la empresa suspenderlo y/o prescindir de sus servicios conforme a la ley.
- i) Ambas partes manifiestan su acuerdo en la interpretación de que cuando los feriados pagos coincidan con domingo, se sumarán al salario básico diario: a) el beneficio del artículo 60 cuando corresponda, más el premio que se establece en este artículo, ambos referidos al trabajo en días domingo y, b) otra cantidad igual al salario básico diario, por aplicación de la norma legal sobre feriados nacionales.
- j) Los importes correspondientes al premio que se instituye, se liquidarán quincenalmente junto con los salarios para los obreros, y mensualmente para el personal mensualizado.
- k) Cada establecimiento organizará el trabajo en forma adecuada a sus posibilidades técnicas, requiriéndose también que se le suministre la energía eléctrica necesaria, la existencia suficiente de materia prima y la provisión adecuada de combustible.
- l) La decisión de trabajar en los días domingo no implica ni individual ni colectivamente garantía horaria alguna.
- m) Todas las cláusulas del presente artículo quedarán sin efecto en caso de suprimirse el trabajo en la forma que establece el mismo.

4. ADICIONAL POR TRABAJO NOCTURNO

Art. 62 - Al personal que trabaje en jornada nocturna, se le abonará una asignación, consistente en el cincuenta por ciento (50%) del salario básico de empresa por cada jornada legal nocturna trabajada y su importe será liquidado por separado de las otras retribuciones. Esta asignación será excluida de cualquier otra clase de recargo o bonificación; a la vez que comprenderá cualquier beneficio legal existente o a crearse en razón de dicho sistema de trabajo. Su importe cesará de abonarse en el caso de que por disposición legal o reglamentaria, se modifique el régimen de retribución a la jornada legal nocturna en tanto que resultara mayor que el aquí establecido.

Los trabajadores que actualmente perciban por este concepto una suma superior a la fijada en este artículo, continuarán percibiéndola. A los efectos del presente artículo, queda suprimido el cálculo de ocho minutos de recargo.

5. FERIADOS

Art. 63 - El personal que desarrolle tareas los días feriados cobrará el premio del ciento por ciento (100%) establecido en el artículo 61, con las características y condiciones establecidas en dicho artículo.

6. ADICIONAL POR TÍTULO TÉCNICO

Art. 64 - Se abonará un adicional mensual de \$ 75 (pesos setenta y cinco) a los trabajadores que tengan título técnico habilitante expedido por un establecimiento de enseñanza oficial, ya sea estatal o privado incorporado, cuando ejerzan en la empresa la función específica de sus títulos habitantes. La empresa que ya otorgue alguna asignación por este concepto, compensará los importes respectivos.

7. ADICIONAL ANTIGÜEDAD

Art. 65 - Los empleadores abonarán a sus trabajadores por cada año aniversario desde su ingreso, en concepto de adicional por antigüedad, el equivalente del uno por ciento (1%) de:

- a) los salarios y sueldos básicos de empresa;



b) los recargos adicionales establecidos en este convenio o en disposiciones legales, quedando excluidos los premios e incentivos no determinados en este convenio, salvo expresa manifestación en contrario efectuada en el acto de instauración.

Dicho porcentaje se liquidará mensualmente por separado.

8. VIÁTICOS

Art. 66 - Fijase en \$ 6 (pesos seis) el viático por comida que percibirán los trabajadores en función de trabajos en hora extraordinaria. Asimismo la patronal se hará cargo de los gastos por todo concepto que se originen al trabajador que deba cumplir sus tareas fuera del radio habitual de sus ocupaciones.

Los viáticos a que se refiere este artículo se convienen con carácter no remuneratorio, aun cuando no existan comprobantes del gasto. Este beneficio podrá ser sustituido por la provisión directa de comida cuando así los dispongan los empleadores.

9. SUBSIDIOS

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

a) Por casamiento: Lo establecido legalmente.

b) Por nacimiento: Lo establecido legalmente.

c) Salario familiar: Lo establecido legalmente.

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

e) Por fallecimiento del trabajador: En caso de fallecimiento de un trabajador en relación de dependencia y aún dentro del período de retención de su puesto de acuerdo con la legislación vigente, se abonará el equivalente a dos (2) meses de su última remuneración mensual para gastos del servicio de sepelio al familiar más directo. Este beneficio podrá reemplazarse con la contratación directa del servicio de sepelio o de un seguro al efecto que haga el empleador.

f) Por fallecimiento de familiar: Se concederá al trabajador una suma por fallecimiento de hijos, cónyuge, concubina (en las condiciones del art. 248 de la LCT) equivalente al treinta por ciento (30%) del promedio mensual del total de remuneraciones percibidas por el trabajador en el último semestre; para el caso de padres y/o hermanos, del veinte por ciento (20%); y por fallecimiento de abuelos y/o suegros, del diez por ciento (10%). Se entiende que para la efectivización del subsidio, debe tratarse en todos los casos de familiares fallecidos con residencia habitual en el país. En caso de haber dos o más familiares del mismo grado de parentesco, dicha suma será distribuida en partes iguales entre ellos.

g) Las empresas otorgarán un subsidio de pesos noventa (\$ 90) por cada hijo que asista regularmente a los ciclos de Educación Inicial, Educación General Básica y Educación Polimodal, o equivalentes, haciéndolo efectivo una vez por año antes del inicio de cada ciclo lectivo. Las empresas que por este concepto otorguen una suma de dinero, absorberán hasta su concurrencia el monto aquí establecido, compensando, si correspondiese, la diferencia.

10. SUBSIDIO JUBILATORIO

Art. 68 - El empleador abonará un subsidio equivalente a tres (3) meses de la mejor remuneración percibida por el trabajador en el último año, que se pagará en cuatro (4) cuotas mensuales, iguales y consecutivas, a partir de los treinta (30) días en que el trabajador renuncie para acogerse a los beneficios de la jubilación ordinaria, siempre que a la fecha de la renuncia tenga como mínimo quince (15) años de antigüedad y no perciba ningún otro subsidio y/o indemnización por cualquier causa u origen. Para la percepción de este subsidio, el trabajador deberá hacer efectiva su renuncia dentro de los treinta (30) días a partir del momento de contar con todos los requisitos para acceder a su jubilación. Este pago será compensable con cualquier suma que por cualquier concepto, en virtud de normas legales o convencionales o de pronunciamiento judiciales pudieran corresponderle, como consecuencia del contrato y relación laboral.

Capítulo X

Seguro de vida

Art. 69 - Para el caso de muerte de un trabajador comprendido en el convenio colectivo o de su cónyuge, los empleadores tomarán un seguro de vida por un valor equivalente a seis (6) y tres (3) meses respectivamente de la remuneración básica correspondiente, del que serán beneficiarios las personas designadas por el trabajador o en su defecto, las que correspondan de acuerdo al orden y prelación establecido en el Régimen Integrado de Jubilaciones y Pensiones.

Capítulo XI

Capacitación de los trabajadores

Art. 70 - Todos los trabajadores tienen derecho a la capacitación personal y profesional. La misma será promovida por las partes signatarias del presente convenio colectivo de trabajo.

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



PROVINCIA DE SANTA FE
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

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

Art. 72 - Cuando los empleadores introduzcan nuevas tecnologías en los procesos industriales de los establecimientos, deberán capacitar a los trabajadores comprendidos en este convenio colectivo de trabajo.

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

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

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

Capítulo XII

Financiación de programas sociales y capacitación

Art. 73 - Los empleadores conceden a la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos una contribución extraordinaria de pesos ochenta (\$ 80) sobre el total del personal de la empresa excluidos los profesionales universitarios, que será depositado a nombre de la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, en cuenta bancaria 15940/07 Banco Nación Casa Central y sus sucursales del todo el País, en un pago para las empresas con 100 (cien) o más empleados, y en dos cuotas mensuales, iguales y consecutivas para aquellas con menos de 100 (cien) empleados; dicho depósito se realizará dentro de los treinta (30) días de la firma de este convenio colectivo de trabajo.

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

Cualquier empleador podrá optar por sustituir dicha contribución por una contribución mensual del uno con treinta por ciento (1,30%) de las remuneraciones mensuales del total del personal de planta, exceptuando gerentes de la misma y profesionales universitarios, con un tope máximo de pesos dos mil (\$ 2.000) para la remuneración de cada trabajador sobre la que se efectuará el aporte. Para el supuesto que transcurridos seis (6) meses desde el inicio de las negociaciones de cada período de doce (12) meses a que hace referencia el artículo 3 del presente convenio, las partes no hubieren arribado a un acuerdo, el tope establecido se incrementará para cada empresa en el mismo porcentaje en que la empresa hubiere otorgado incrementos generales en las remuneraciones.

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

Capítulo XIII

Ejercicio de los derechos gremiales

1. DEBERES DEL EMPLEADOR COMO AGENTE DE RETENCIÓN

Art. 75 - Los empleadores, en su carácter de agentes de retención de las cotizaciones sindicales que los trabajadores convencionados hicieren a favor de la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, depositarán las mismas en las respectivas cuentas bancarias, dentro de los quince (15) días de devengadas las remuneraciones.

Art. 76 - Los empleadores retendrán mensualmente a los afiliados a los sindicatos que componen la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, el importe de la cotización mensual correspondiente a su condición de asociado de los mismos debiendo remitirlos a la orden de los Sindicatos que a continuación se mencionan: Sociedad Obreros Papeleros, San Juan 939, Andino, Provincia de Santa Fe; Sociedad Obreros Papeleros de Beccar, Maestro Santana 2058, Beccar, Provincia de Buenos Aires; Sindicato Obrero de la Industria del Papel y Cartón, José López 27, Bernal, Provincia de Buenos Aires; Sindicato Obreros de la Industria del Papel, La Rioja 847, Capital Federal; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria Papelera, J. B. Alberdi 731, Cipolletti, Provincia de Río Negro; Sindicato Obrero de la Industria del Papel, Cartón, La Rioja 141, Córdoba, Provincia de Córdoba; Centro Papelero Suarese, Las Heras 1646, Coronel Suárez, Provincia de Buenos Aires; Sindicato Obrero de la Industria del Papel, Colón 925, Godoy Cruz, Mendoza; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, Córdoba 1334, Lanús, Provincia de Buenos Aires; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Celulosa, Av. Wollman 848, Libertador Gral. San Martín, Provincia de JuJuy; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, de La Rioja, Provincia de La Rioja; Unión Obreros y Empleados Papeleros de La Matanza, Tte. General Juan D. Perón 3593, San Justo, Provincia de Buenos Aires; Sindicato de Obreros Cartoneros y Afines, Cal Tucurá 939, Morón, Provincia de Buenos Aires; Sindicato del Papel, Cartón y Celulosa, Almafuerte 1501. Paraná, Provincia de



PROVINCIA DE SANTA FE
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Entre Ríos; Sindicato Obrero de la Industria del Papel, Colón y Moreno, Puerto Piray, Provincia de Misiones; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Papel y Cartón, Entre Ríos 1163, Rosario, Provincia de Santa Fe; Sociedad Obreros Papeleros de San Martín, Juan Domingo Perón 4724, San Martín, Provincia de Buenos Aires; Sindicato de la Industria del Papel de San Pedro, Ayacucho 645, San Pedro, Provincia de Buenos Aires; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Papel y Cartón, 4 de enero 1907, Santa Fe, Provincia de Santa Fe; Sindicato Papelero, Valentín Vergara 75, Tornquist, Provincia de Buenos Aires; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón de Tucumán, Benjamín Matienzo 205 esq. San Lorenzo, Tucumán; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Celulosa de Río Blanco, O'Higgins 98 esquina Pedro Ortiz de Zárate, Palpalá, Provincia de Jujuy; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Celulosa, Belgrano 1181, San Luis, Provincia de San Luis; Sindicato de Obreros y Empleados Papeleros y Cartoneros de Avellaneda, Esteban Echeverría 275, Wilde, Provincia de Buenos Aires; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Rómulo Noya 950, Zárate, Provincia de Buenos Aires; Sindicato de Trabajadores de la Industria del Papel, Cartón y Celulosa, Belgrano s/n e/ Libertad y Lacroze, Ibicuy, Provincia de Entre Ríos; Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Celulosa, Mariano Moreno 1524, Villa Ocampo, Provincia de Santa Fe; Sindicato de Trabajadores Papeleros de Tacuarendí, Calle 4 esquina Calle 7, Tacuarendí, Provincia de Santa Fe; Sindicato de Obreros y Empleados de Fiplasto, Moreno esquina Libertador General San Martín, Ramallo, Provincia de Buenos Aires.

2. DERECHO DE INFORMACIÓN

Art. 77 - A los efectos de la información sindical y de la seguridad social, y como cumplimiento unificado de las leyes 23660, 23661, 23449, 23540 y 23551 y sus respectivos decretos reglamentarios, los empleadores se comprometen a:

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

Art. 78 - Se conviene la colocación de un tablero de información en cada establecimiento para uso del sindicato local o de la Federación. Los informes se limitarán a los siguientes fines:

- a) Informaciones sobre actividades sociales o recreativas.
- b) Informaciones sobre elecciones y resultados de las mismas y designaciones.
- c) Informaciones sobre las reuniones de las autoridades de las asociaciones sindicales y asambleas generales.
- d) El tablero de información no será utilizado por el sindicato ni por sus miembros para dar a conocer o distribuir panfletos o manifestaciones de ninguna índole, ni tampoco los escritos allí exhibidos podrán contener alusiones a la empresa o al personal de su establecimiento.

3. REPRESENTACIÓN EN LOS ESTABLECIMIENTOS

Art. 79 - La representación del personal a nivel del establecimiento, a que se refiere el Capítulo XI de la ley 23551 y sus respectivas normas reglamentarias del decreto 467/1988 estará compuesta por los delegados del personal, entre los cuales se designará, a su vez, la Comisión de Relaciones Internas. A ese fin, la elección de delegados comprenderá también la de quienes, entre ellos, habrán de constituir la Comisión de Relaciones Internas.

Art. 80 - De conformidad con el art. 45 de la ley 23551 fíjese el número de delegados protegidos por la estabilidad sindical legal, de acuerdo a las pautas que siguen:

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

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

Art. 81 - La Comisión de Relaciones Internas está integrada por los delegados del personal electos, limitándose a cinco (5) sus miembros cuando la cantidad de delegados que correspondan de acuerdo al artículo anterior sea mayor de ese número.

Art. 82 - Para ser delegado del personal se deberá tener dos años de afiliado al sindicato, ser mayor de edad, y contar con dos (2) años en el establecimiento. En los establecimientos nuevos y hasta los dos años de su puesta en marcha, dicha antigüedad se reducirá a seis (6) meses.

Art. 83 - Los comicios para la elección de la representación del personal a nivel del establecimiento deberán ser convocados por el sindicato, el que notificará por escrito al empleador con diez días de anticipación, la cantidad de cargos a cubrir, la o las nóminas de candidatos y la fecha en que dichos comicios se realizarán.

Art. 84 - El sindicato deberá comunicar por escrito al empleador el resultado de la elección a que se refiere el artículo anterior, haciendo mención del nombre, apellido, documento de identidad y período durante el cual los electos ejercerán el mandato con indicación de quienes integrarán la Comisión de Relaciones Internas.



Art. 85 - 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.

RL.PAPELEROS.PAP.CELULOSA.CCT.412.2005.art.86

Art. 86 - Cada delegado del personal tendrá un crédito horario mensual de treinta (30) horas pagas, no acumulativas. Cuando estas horas se utilicen para hacer gestiones fuera del establecimiento sólo podrán justificarse mediante autorización escrita del sindicato de la jurisdicción, que se deberá entregar al empleador.

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

4. RECLAMOS

Art. 87 - En caso de reclamo vinculado al contrato de trabajo insatisfactoriamente atendido por su superior inmediato, a juicio del trabajador, habilitará a éste a plantearlo ante su delegado o ante la Comisión de Relaciones Internas. Si lo hiciera ante el delegado y tampoco éste encontrare satisfacción al reclamo por parte del superior inmediato, corresponderá el traslado del problema a la Comisión de Relaciones Internas, salvo caso de fuerza mayor, en el cual el delegado o miembro de Comisión de Relaciones Internas que se encontrare trabajando, podrá solicitar a su jefe el permiso correspondiente para llevar en el momento la cuestión a la autoridad del establecimiento. La Comisión de Relaciones Internas, previo análisis conjunto con la Comisión Directiva del Sindicato, lo llevará ante los representantes del empleador a los fines de su tratamiento en la reunión que se efectuará quincenalmente para el análisis y consideración conjunta de las reclamaciones del personal que no hubieren tenido solución.

En dichas reuniones la representación de la empresa tomará conocimiento de las cuestiones que la Comisión de Relaciones Internas les someta, y según la naturaleza de las mismas, Podrá darles solución inmediata o diferir su contestación para la próxima reunión. Lo tratado en dichas reuniones se volcará en un acta que será firmada por las partes.

Si fracasara el intento de solución, la Comisión de Relaciones Internas deberá dar traslado de los temas en cuestión a la Comisión Directiva del sindicato, quien decidirá el trámite a imprimir al o a los reclamos insatisfechos, si la Comisión de Relaciones Internas no diera traslado del problema a la Comisión Directiva del Sindicato, el trabajador podrá hacerlo por sí mismo.

Art. 88 - 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 93. 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.

Art. 89 - Los conflictos colectivos de intereses y/o de aplicación de derechos, serán substanciados por los procedimientos conciliatorios previstos en la ley 14.786 o en las disposiciones legales locales según el caso.

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

5. INSPECCIONES

Art. 90 - Cuando las autoridades administrativas del trabajo realicen inspecciones laborales, previsionales, de la seguridad social y/o higiene y seguridad en el trabajo, la participación de la representación gremial se ajustará a la legislación vigente.

6. COMPROMISO DE TRANSPARENCIA

Art. 91 - 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.

Art. 92 - La empresa que retuviere al trabajador aportes con destino al sistema previsional, o a la seguridad social, o cuotas de aportes periódicos, o contribuciones en virtud de normas legales o convencionales, y no efectuase el depósito de dichas retenciones en tiempo y forma a los organismos, entidades o instituciones a los que estuvieren destinados, generará derecho al trabajador en actividad o despedido por cualquier causa, para cursar intimación a la empresa para que, dentro del término de 30 (treinta) días, haga efectivo el ingreso de los importes adeudados, más los intereses y multas que pudieran corresponder. Para hacer este reclamo el trabajador deberá tener elementos fehacientes del incumplimiento del empleador y exhibirlo junto con su reclamo a éste.

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

7. AUTOCOMPOSICIÓN PARITARIA GENERAL DE INTERPRETACIÓN



PROVINCIA DE SANTA FE
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Art. 93 - Créase una Comisión Paritaria General de Interpretación, compuesta por cuatro miembros empleadores designados por las entidades empresariales firmantes del presente acuerdo y por cuatro miembros trabajadores designados por la Federación sindical también firmante.

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

La competencia, recursos, sanciones y organización de la Comisión Paritaria, se regirán conforme lo dispuesto por la ley 14250, el presente artículo de este convenio y el Reglamento de Trabajo que dicte en el momento de quedar constituida. La Comisión Paritaria, cuando haya empate en alguna cuestión, será presidida por el Director Nacional de Relaciones del Trabajo del Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación quien previo a dictar su laudo deberá mediar entre las partes, como mínimo, en tres reuniones.

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

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

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

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

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

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

f) Lo previsto en materia de resoluciones en los incisos a) y b) de este artículo no será de aplicación cuando la intervención de la comisión paritaria se limite a la función conciliatoria en las controversias individuales a que se refiere el artículo 88 de este convenio pero sin perjuicio de su carencia de facultades resolutorias podrá emitir una recomendación no vinculante a las partes involucradas en la controversia cuando existiere unanimidad de criterio entre sus miembros.

Art. 94 - Las empresas abonarán los jornales a los trabajadores que concurran a sesiones de Comisión Paritaria de Interpretación en carácter de asesores hasta dos asesores por cuestión y dos jornadas, a cada uno de ellos, como asimismo los jornales perdidos por el tiempo que demande el viaje desde y hasta su domicilio, para acudir a dichas sesiones.

8. AUTORIDAD DE APLICACIÓN

Art. 95 - El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación será el organismo de aplicación del presente convenio, quedando las partes obligadas a su estricta observancia, cuya violación será sancionada por las leyes y reglamentaciones vigentes.

Título II

Pequeñas y medianas empresas

Capítulo I

Empresas comprendidas

Art. 96 - Las modalidades y condiciones de trabajo en las pequeñas y medianas empresas de esta rama, se regirán por este convenio colectivo de trabajo y las disposiciones legales vigentes.

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

Título III

Sectores, puestos de trabajo, categorías, salarios

Capítulo I

Facultad de dirección

Art. 97 - Queda expresamente establecido que la organización y distribución del trabajo, vigilancia y mantenimiento de la disciplina, son facultades exclusivas de la parte empleadora, dejando a salvo el derecho del personal a plantear los reclamos correspondientes en los casos en que se consideren lesionados sus derechos.

Art. 98 - El personal se compromete a mantener la producción actual aumentándola donde y cuando ello fuere posible. Implicará desconocimiento del interés común de ambas partes signatarias cualquier acto colectivo o individual (retencia a cumplir órdenes, ausentismo, etc.) que perjudique la producción de un establecimiento o sección del



mismo, directa o indirectamente, en su calidad y cantidad. En tal caso, se dará intervención a la autoridad competente, sin perjuicio del derecho del personal a plantear los reclamos correspondientes, en los casos que considere lesionados sus derechos.

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

Capítulo II

Puestos de trabajo

Art. 99 - Los puestos de trabajo de los sectores que se describen, son meramente enunciativos. Por ello, no cabe pretender ni presumir que en cada establecimiento existan todos ellos, ni que en cada sector de los enumerados se incluya tantos puestos de trabajo como se describen, y tal como se definen, si la necesidad, tecnología y volumen del establecimiento y equipos de producción, no lo requieran.

Art. 100 - En los casos en que por cualquier motivo se de lugar a la paralización de la producción (por ejemplo: falta de ventas, problemas mecánicos, etc.) y el empleador no pueda ocupar al/los trabajadores, en sus tareas y especialidad habitual, podrá asignárselo temporariamente a otras. En ningún caso dicha asignación podrá dar lugar a rebaja de la categoría que posee la persona.

Art. 101 - Para los puestos de trabajo y/o secciones de producción intermitente o de intensidad variable, se mantendrá el sistema de ocupación intercambiable, respetándose la modalidad de trabajo de cada establecimiento.

Capítulo IV

Definición de sectores y puestos de trabajo

Art. 102 - A los efectos de la clasificación de los puestos de trabajos se seguirá el siguiente ordenamiento:

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

Art. 103 - Se definen los puestos de trabajo que puedan existir, los que se enumeran a continuación, indicándose en cada caso la categoría salarial que se le asigna:

1. PREPARACIÓN DE MADERA U OTRO RECURSO FIBROSO



PROVINCIA DE SANTA FE
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

CATEGORÍA

Operador de equipos de descarga y carga y/o grúa

F

Operador de equipos de arrastre

H

Operador de sierra

K

Operador chipera y/o descortezador

E

Operador de playa recursos fibrosos

F

Operador de prensa recursos fibrosos

G

Ayudante chipera y/o descortezador

J

Abastecedor de chipera

K

Ayudante de playa recursos fibrosos

J

Peón clasificador

L

Peón práctico

L

2. FABRICACIÓN DE PASTAS CELULÓSICAS

CATEGORÍA

Operador alimentación chips

H

Operador desaguadero

H

Operador digestión

D

Operador desfibrador y/o pasta mecánica

F

Operador de lavado

D

Operador de depuración

E

Operador de blanqueo

E

Operador de prensa pasta ("kamir" o similar)

F

Operador de enfardadora de pasta

G



Operador de fabricación y/o preparación de reactivos y/o aditivos	G
Primer ayudante de digestión	G
Segundo ayudante de digestión	I
Ayudante desfibrador y/o pasta mecánica	J
Ayudante de lavado	H
Ayudante de depuración	I
Ayudante de blanqueo	I
Ayudante de prensa pasta ("kamir" o similar)	J
Ayudante de enfardadora de pasta	K
Operario de canal de troncos	K
Peón práctico	L
Operador de destintado	F
Ayudantes de destintado	J

3. PREPARACIÓN DE EMPASTES

	CATEGORÍA
Operador de hervidores	F
Operador de cilindros y holandesas	E
Operador hidropulper operaciones múltiples	F
Operador hidropulper dilución o soporte	H
Operador de molazas	E
Operador de refinación o refinador	D
Cilindrero	F



Molaceros o trituradores	I
Colero o resinador	I
Colorista	H
Preparador de reactivos y/o aditivos	G
Ayudante de operadores y/o preparación empaste	K
Peón práctico	L

4. MÁQUINAS CONTINUAS

	CATEGORÍAS		
	1ª	2ª	3ª
Conductor de máquina continua	A	B	C
Primer ayudante de máquina continua	D	E	F
Segundo ayudante de máquina continua	G	H	I
Tercer ayudante de máquina continua	H	I	J
Cuarto ayudante de máquina continua	J	K	L
Ayudante de encapado en máquina integrada	F		
Operador de bobinadora	E	F	G
Operador de rebobinadora	H		
Operador de embaladora de bobinas	H		
Operador súper calandra	F		
Operador de aspa	G		
Operador de preparación de encapado	F		
Ayudante de bobinadora	I		



PROVINCIA DE SANTA FE
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Ayudante de rebobinadora	I
Primer ayudante de embaladora de bobinas	J
Segundo ayudante de embaladora de bobinas	K
Primer ayudante súper calandra	H
Segundo ayudante súper calandra	J
Corta caño	J
Ayudante de preparación de encapado	I
Peón práctico	L

5. SERVICIOS

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



Ayudante de turbina	I
Primer ayudante de caldera de recuperación	E
Segundo ayudante de caldera de recuperación	G
Ayudante de caustificación	F
Ayudante de captación de agua	I
Ayudante de servicio	K
Peón práctico	L
Ayudante de caldera de baja presión	I

6. ALISTAMIENTO Y CONVERSIÓN

	CATEGORÍA
Operador de cortadoras	F
Operador de empaquetadora automática	F
Operador de enfardadora	G
Operador de guillotina	H
Operador de humectado	H
Operador de máquina encapsuladora	G
Ayudante de cortadora	I
Ayudante de cargador de cortadora	K
Ayudante de empaquetadora automática	I
Operario de encapsulado manual	K
Operarias seleccionadoras o elegidoras	I
Operarias contadoras, enresmadoras, revisadoras y empaquetadoras	K



Operarias para etiquetado, selección a granel y otros

L

Peón práctico

L

7. HIGIÉNICOS

CATEGORÍA

1. Producción

Maquinista de primera

G

Maquinista

H

Ayudante

K

Peón práctico

L

2. Conversión

Rebobinadores

F

Cortadores

H

Envolvedores

I

Ayudantes

K

Peón práctico

L

8. ALMACENES

CATEGORÍA

Operario de recepción (recibidor)

G

Operario de movimiento

H

Operario de despacho (despachante)

F

Ayudante de almacenes

I



Peón de carga/descarga/limpieza	L
Operador recepción y despacho múltiple	E

9. EXPEDICIÓN

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

10. SERVICIO DE MANTENIMIENTO

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

Pueden comprender todas las tareas de mecánica industrial, soldadura, máquinas, herramientas, trabajos de cañerías, lubricación y engrase, mecánica automotores, electricidad industrial, rebobinado de máquinas y componentes eléctricos, instrumentación general, que serán categorizadas de acuerdo a la clasificación que se establece a continuación:

	ÁREA 1	ÁREA 2
Oficial principal	A	B
Especialista	B	C
Oficial de primera	C	D



PROVINCIA DE SANTA FE
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Oficial de segunda	F	G
Medio oficial	J	
Ayudante	L	
Engrasador/lubricador	H	
Pañolero	H	
Operario de movimientos	H	

Área 1: Instrumentistas y Electrónicos. Área 2: Mecánicos y Electricistas.

11. MANTENIMIENTO EDIFICIOS E INSTALACIONES

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

El personal del sector será clasificado de acuerdo a como se establece a continuación:

	CATEGORÍA
Oficial de primera	E
Oficial de segunda	H
Medio oficial	J
Ayudante	L
Peón práctico	M
Peón de limpieza	M

12. CARTÓN MOLDEADO

	CATEGORÍA
Conductor	C
Ayudante de conductor	D
Ayudante de fabricación	H



Estibador	J
Peón práctico	L
Operador de impresora	G
Operador de planchadora	G
Primer ayudante de impresora	I
Segundo ayudante de impresora	J
Tercer ayudante de impresora	K

13. TECHADOS, PAPELES Y CHAPAS ASFÁLTICAS

	CATEGORÍA
Depurador	L
Moldeador	L
Secador	L
Acarreador	L
Bañador	L
Conductor de máquinas fieltros	J
Clasificador de rollos	L
Secador de arena	L
Impregnadores de chapa	L
Polvero	L
Ayudante de línea	K
Conductor de máquina línea envasado	I
Conductor de máquina fabricación chapas asfálticas	D



14. CAJAS DE CARTÓN CORRUGADO

	CATEGORÍA
Operador de corrugadora	D
Operador de impresora	D
Operador de cosedora o pegadora automática	E
Operador de troqueladora	F
Operador de prensa	K
Primer ayudante de corrugadora	F
Segundo ayudante de corrugadora	G
Primer ayudante de impresora	F
Segundo ayudante de impresora	G
Primer ayudante de cosedora o pegadora automática	G
Primer ayudante de troqueladora	H
Peón práctico	L
Conductor de autoelevador	G
Operador termocontraíble	G

15. BOLSAS INDUSTRIALES

	CATEGORÍA
a) Fabricación de tubos	
Operador de máquina tubera	D
Ayudante de máquina tubera	F



Armador y cargador de bobinas H

Grabado y armado de disés F

Sacatubos I

Cargador y acomodador en bancales K

b) Máquinas pegadoras o fonderas

Operador de máquina pegadora o fondera D

Ayudante de máquina pegadora o fondera F

Alimentador I

Revisado/cortado/extracción J

Atador y bancalizador K

Traslado de bancales K

Recuperación de bolsas K

Peón práctico L

16. ENCAPADOS FUERA DE MÁQUINA

CATEGORÍA

Operador de máquina encapadora C

Primer ayudante F

Segundo ayudante H

Preparador de encapados I

17. ELABORACIÓN DE PRODUCTOS QUÍMICOS

CATEGORÍA

Operador de electrólisis D



Operador de planta química(*)	E
Ayudante general de campo	J
Ayudantes	K

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

18. FABRICACIÓN TABLEROS DE FIBRAS CELULÓSICAS

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

19. CONVERSIÓN DE PAPELES Y PRODUCTOS DE FIBRAS CELULÓSICAS

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

20. TAREAS GENERALES

	CATEGORÍA
Peón de carga, descarga, limpieza y tareas generales	L
Peón ingreso	M

Art. 104 - En los casos de personal y/o sectores cuyas funciones y/o puestos no estén incluidos en la clasificación de este convenio colectivo de trabajo, se procederá a efectuar la misma y la consecuente determinación de la categoría, de común acuerdo entre la Dirección del establecimiento y la Comisión Directiva del Sindicato, la que podrá actuar por sí o por la Comisión de Relaciones Internas. En caso de desacuerdo se dará intervención a la Comisión Paritaria, prevista en el Capítulo XIII, Título I. En su caso, el aumento de salarios que corresponde, se abonará con la retroactividad que resulte.

Art. 105 - Clasificación de máquinas continuas. Se clasifican todas las máquinas continuas de fabricar papel, cartulina, cartón y/o secado de pasta, cualquiera sea su tipo o construcción, en las categorías que se establecen en el artículo siguiente.

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

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

Art. 106 - Para determinar las categorías a que debe corresponder toda máquina continua, se procederá como sigue:

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

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



PROVINCIA DE SANTA FE
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

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

Art. 107 - La categoría de máquina continua, determina los salarios que debe gozar el personal que trabaja directamente vinculado a la misma de acuerdo a lo establecido en el artículo 105, punto 4.

Art. 108 - Cuando un establecimiento tiene máquinas continuas de diversas categorías, pueden coexistir tantos salarios de varias categorías, como categorías de máquinas haya, salvo acuerdos previos celebrados al nivel del establecimiento por los cuales se equiparen los distintos salarios, al de la máquina de mayor categoría.

Art. 109 - En caso de descenso de categoría de una máquina continua no podrá rebajarse los salarios de los trabajadores, salvo que éstos fuesen responsables de la disminución de producción que motiva el descenso.

Art. 110 - Las máquinas de fabricar papel y/o cartulina y/o secado de pasta, que se instalen en un futuro, serán clasificadas en la Categoría 2. Los salarios que se abonen durante el período de instalación y prueba, serán, como mínimo, los que correspondan a esa categoría de máquina. Terminado el período de prueba, se procederá a controlar la producción en planillas en triplicado por un período de tres meses. La clasificación que resulte de dicho contralor determinará la clasificación definitiva y las diferencias de salarios que resulten, se abonarán con retroactividad a la fecha de iniciación del contralor de producción.

Capítulo V

Salarios y sueldos

Art. 111 - Las remuneraciones del trabajador comprende el salario profesional básico y los adicionales remunerativos y premios comprendidos en este convenio colectivo de trabajo.

Art. 112 - Los salarios y sueldos básicos pactados en este convenio colectivo de trabajo podrán ser incrementados mediante el otorgamiento de incentivos, fijados de común acuerdo entre las partes empleadora y trabajadora, como consecuencia de la aplicación de normas de productividad por las empresas.

Capítulo VI

Salario profesional

Art. 113 - Se establecen los valores hora básicos de los salarios para cada categoría, de acuerdo a la escala siguiente:

Categoría	Valor hora
A	\$ 4,71
B	\$ 4,39
C	\$ 4,13
D	\$ 3,88
E	\$ 3,69
F	\$ 3,53
G	\$ 3,39
H	\$ 3,28
I	\$ 3,19
J	\$ 3,12
K	\$ 3,07



PROVINCIA DE SANTA FE
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

L	\$ 3,03
M	\$ 3,00

Art. 114 - Los puestos de trabajo correspondientes al personal técnico y administrativos comprendidos en este convenio (de acuerdo al artículo 101 del Título I) podrán ser clasificados en algunas de las categorías que se establecen en el artículo siguiente, con las limitaciones y/o exclusiones del artículo 2 del Título I. Están comprendidos y según sean las características de cada establecimiento, los que realizan las tareas de ordenanza, cadete, serenos, fotocopistas, telefonistas, archiveros, recepcionistas, planilleros, cuentacorrentista, calculista, dactilógrafos, pagadores, facturistas, taquígrafos, promotores, corredores, imputador contable y cajero, técnico en celulosa y papel, técnicos mecánicos, técnicos químicos, técnicos electricistas, técnicos instrumentistas, técnicos electrónicos, auxiliares de computación, auxiliares expedición/recepción, portero, secretarias no incluidas en artículo 2 del Título I.

Art. 115 - Se establecen los siguientes valores básicos de sueldo para cada categoría, de acuerdo a la siguiente escala:

Denominación Categoría	Valor/Mes
PRIMERA	\$ 1.200,00
SEGUNDA	\$ 1.011,71
TERCERA	\$ 885,75
CUARTA	\$ 824,24
QUINTA	\$ 778,91
SEXTA	\$ 750,00

Art. 116 - Los salarios pactados incluyen en su totalidad las sumas establecidas en los decretos 1347/2003 y sus modificatorias, y 2005/04, a cuyo fin la suma establecida en el primero de los decretos se ha incorporado a razón de \$ 0,30 la hora o \$ 60 mensuales, según correspondiere, y la suma establecida en el segundo de los decretos se ha incorporado a razón de \$ 0,60 la hora, o \$ 120 mensuales, según correspondiere, habiéndose incrementado esta última suma en un 20% (veinte por ciento) para su incorporación.

Art. 117 - Las empresas podrán absorber los aumentos otorgados unilateralmente hasta la concurrencia de la remuneración emergente de la aplicación de los valores que se fijan en este convenio.

Los pagos por cualquier concepto abonados por las empresas, provenientes de acuerdos suscriptos con los sindicatos y/o Comisiones Internas, se regirán por lo acordado con los mismos.

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

Art. 118 - En ejercicio de las atribuciones inherentes a la autonomía colectiva, y en el marco de la unidad de negociación de una nueva convención colectiva de trabajo para la actividad, que no es articulante ni articulada con cualquier otra, las partes han acordado fijar desde ya el ámbito personal del nuevo convenio colectivo en los siguientes términos:

En ejercicio de las atribuciones inherentes de la autonomía colectiva, garantizada por los convenios 87 y 88 de la OIT, las partes acuerdan que este convenio colectivo, por ser un instrumento único e indivisible, sus normas no podrán



PROVINCIA DE SANTA FE
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

modificarse o sustituirse por aplicación de otras de los convenios de empresa, suscriptos o que puedan suscribirse en el futuro.

Este convenio colectivo no se aplicará a ningún convenio de empresa suscripto, o que se suscriba en el futuro, para regir en empresas o establecimientos de la actividad.

En ningún caso este convenio colectivo podrá ser afectado por un convenio de ámbito menor.

DISPOSICIONES HOMOLOGATORIAS

R. (ST) 222 14/7/2005

HOMOLOGACIÓN DEL CCT 412/2005

VISTO:

El expediente 977.812/1994 del registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la ley 14250 (t.o. 2004), la ley 20744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, y

CONSIDERANDO:

Que a fojas 421/452 del expediente 977.812/1994, obra el proyecto de convenio colectivo de trabajo celebrado entre la FEDERACIÓN DE OBREROS Y EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA DEL PAPEL, CARTÓN Y QUÍMICOS y la ASOCIACIÓN DE FABRICANTES DE CELULOSA Y PAPEL, ratificado a foja 453, conforme a lo dispuesto en la ley 14250 de negociación colectiva (t.o. 2004).

Que asimismo, según surge de la audiencia obrante a foja 453, la empresa FIPLASTO SOCIEDAD ANÓNIMA adhiere en todas sus partes al texto del convenio bajo análisis.

Que en dicho convenio las partes proceden a renovar el convenio colectivo de trabajo 72/1989.

Que al respecto cabe señalar que por disposición 245 de la Dirección Nacional de Negociación Colectiva de fecha 2 de diciembre de 1997 se integra la Comisión Negociadora para la renovación del convenio aludido (fojas 110/112).

Que el ámbito personal del convenio en estudio, comprende a los obreros, técnicos y empleados administrativos que se desempeñen en relación de dependencia en los establecimientos de la rama Fabricación de Papel y Celulosa, con la exclusión detallada en el artículo 2.

Que las partes expresan que es de carácter nacional, con vigencia por tres años, a partir del 1 de abril de 2005, renovándose automáticamente por períodos iguales.

Que el ámbito territorial y personal del mismo se corresponde con la actividad principal de la asociación empleadora signataria y la representatividad de la entidad sindical firmante, emergente de su personería gremial.

Que asimismo se acreditan los recaudos formales exigidos por la ley 14250 (t.o. 2004).

Que de la lectura de las cláusulas pactadas, no surge contradicción con la normativa laboral vigente.

Que las partes acreditan la representación que invocan con la documentación agregada en autos y ratifican en todos sus términos el mentado convenio.

Que una vez dictado el presente acto administrativo homologando el convenio de referencia, se procederá a elaborar, por intermedio de la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales (UTIL), el pertinente proyecto de base promedio y tope indemnizatorio, a fin de dar cumplimiento a lo prescrito en el artículo 245 de la ley 20744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, que impone a este Ministerio la obligación de fijar los promedios de las remuneraciones y el tope indemnizatorio al cálculo de la indemnización que le corresponde a los trabajadores en caso de extinción injustificada del contrato de trabajo.

Que la Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo de este Ministerio, tomó la intervención que le compete.

Que por lo expuesto, corresponde dictar el pertinente acto administrativo de homologación, de conformidad con los antecedentes mencionados.

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el decreto 900/1995.

Por ello,

LA SECRETARÍA DE TRABAJO

RESUELVE:

Art. 1 - Declárase homologado el convenio colectivo de trabajo celebrado entre la FEDERACIÓN DE OBREROS Y EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA DEL PAPEL, CARTÓN Y QUÍMICOS y la ASOCIACIÓN DE FABRICANTES DE CELULOSA Y PAPEL, que luce a fojas 421/452 del expediente 977.812/1994, ratificado a fojas 453/54, conforme a lo dispuesto en la ley 14250 de negociación colectiva (t.o. 2004).

Art. 2 - Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho dependiente de la SUBSECRETARÍA DE COORDINACIÓN. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo a fin de que la División Normas



PROVINCIA DE SANTA FE
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el Convenio obrante a fojas, 421/452 del expediente 977.812/1994, como renovación del convenio colectivo de trabajo 72/1989.

Art. 3 - Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

Art. 4 - Cumplido, pase a la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales (UTIL), a fin de elaborar el pertinente proyecto de Base Promedio y Tope Indemnizatorio, de las escalas salariales que por este acto se homologan y de conformidad a lo establecido en el artículo 245 de la ley 20744 (t.o. 1976) y sus modificatorias. Posteriormente gírese al Departamento de Relaciones Laborales 3 para la notificación a las partes signatarias y procédase a la guarda del presente legajo.

Art. 5 - Hágase saber que en el supuesto que este MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL no efectúe la publicación del convenio homologado y de esta resolución, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el artículo 5 de la ley 14250 (t.o. 2004).

Art. 6 - De forma.

REGISTRACIÓN DEL CCT 412/2005

Expediente 977812/2004

Buenos Aires, 15 de julio de 2005

De conformidad con lo ordenado en la resolución ST 222/2005, se ha tomado razón de la convención colectiva de trabajo que luce a fojas 421/452 del expediente de referencia, quedando registrada con el número 412/2005.