



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
2019 - Año de la Exportación

Informe

Número: IF-2019-102170300-APN-DNRYRT#MPYT

CIUDAD DE BUENOS AIRES
Jueves 14 de Noviembre de 2019

Referencia: Expediente N° 1.757.322/17

De conformidad con lo ordenado en la **RESOLUCION SECT N° 1859/19 (RESOL-2019-1859-APN-SECT#MPYT)** se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo de Empresa obrante a fojas 249/259 del expediente principal, quedando registrado bajo el número 1620/19 "E".

Digitally signed by GESTION DOCUMENTAL ELECTRONICA - GDE
Date: 2019.11.14 17:22:08 -03:00

CARLOS MAXIMILIAN LUNA
Asistente administrativo
Dirección Nacional de Relaciones y Regulaciones del Trabajo
Ministerio de Producción y Trabajo

Digitally signed by GESTION DOCUMENTAL
ELECTRONICA - GDE
Date: 2019.11.14 17:22:08 -03:00

**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO DE EMPRESA
PAPEL PRENSA S.A.**



1. PERIODO de VIGENCIA: TRES AÑOS a partir de su registración como Convenio de Empresa en el registro especial de convenios de empresas del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Lugar y Fecha de Celebración: CABA , 17 DE Febrero de 2017.-

2. Partes signatarias del Convenio de Empresa:

SINDICATO DE LA INDUSTRIA DEL PAPEL DE SAN PEDRO con Personería Gremial nro. 1912, y domicilio en Ayacucho 645 de la ciudad de San Pedro, Provincia de Buenos Aires, representado por Gerardo Rubén Gelabert DNI 21858286 en su carácter de Secretario General, Roberto Gavito DNI 17928221 Secretario Administrativo, Carlos Alberto Palacios DNI 20664047 Secretario de Acción Social que a la vez integran la COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PRESENTE CONVENIO;

PAPEL PRENSA S.A. con domicilio en Bartolomé Mitre 739 3er. Piso CABA representado por Patricia Carmen Evison, Gerente de Capital Humano DNI Ángel Vidotto DNI 10406491 Jefe de área Capital Humano sede Central y Luis Alberto Guiricich 14484714 Gerente de RR HH Planta San Pedro que a la vez integran la COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PRESENTE CONVENIO.

Actividad y Categoría de Trabajadores a que se refiere: Obreros y Empleados de PAPEL PRENSA S.A.

3. Número de Beneficiarios: 243 empleados

Ámbito de aplicación: obreros y empleados de PAPEL PRENSA S.A. que se desempeñan en la planta industrial sita en Parque Industrial San Pedro Ruta 1001 S/N San Pedro Provincia de Buenos Aires.-

Período de vigencia: Desde el 17 de febrero de 2017 hasta el 17 de Febrero de 2020

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 17 días del mes de FEBRERO del año dos mil diez y siete SE PRESENTAN ante el MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, Departamento nro. 3 Y manifiestan que los miembros integrantes de la Comisión Negociadora han alcanzado un acuerdo convencional que comprende a los trabajadores y categorías incluidas en el presente de la Empresa PAPEL PRENSA S.A. con domicilio en representados por el SINDICATO cuyo texto final es el siguiente:

**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO DE EMPRESA
PAPEL PRENSA S.A.- SINDICATO DE LA INDUSTRIA DEL PAPEL DE SAN PEDRO**

DECLARACIÓN GENERAL DE PRINCIPIOS

Las partes signatarias de la presente Convención Colectiva, reafirman el principio de preservar, ante todo, la fuente de trabajo. Para este objetivo fundamental, comprometen sus mayores esfuerzos en el mantenimiento de las buenas relaciones entre los trabajadores, y empresa; adoptarán el diálogo y la concertación como las herramientas y el camino válido para mantener la paz social en un ambiente de respeto mutuo y espíritu de comprensión y colaboración. La Empresa, respetando las leyes, adecuando las instalaciones y desarrollando su principal potencial humano, propiciará las mejores condiciones de trabajo, para el logro de niveles de productividad, desarrollo de la empresa y trabajadores. El Sindicato en el ejercicio de sus funciones motivará e inducirá a los Colaboradores que con esfuerzo individual y colectivo encausen las actividades hacia las mejores metas de productividad cuidando y haciendo cuidar los recursos y las instalaciones con las que cuenta la Empresa para el desarrollo de sus actividades. -

RESPETO MUTUO

La Empresa y el Sindicato convienen en que para un mejor desenvolvimiento de las relaciones Trabajadores - Empresa, tanto la Empresa como el Sindicato se continuaran guardando respeto mutuo y consideración.

Con esta finalidad, la Empresa continuará instruyendo a su personal administrativo o con funciones de dirección, inspección y vigilancia sobre la forma en que deberá impartir las órdenes o instrucciones a sus trabajadores, por su parte el Sindicato

orientará a sus afiliados para que, en sus relaciones con la Empresa o sus representantes, éstos actúen con la responsabilidad, respeto y guarden consideración debida a sus inmediatos superiores.

Igualmente, los trabajadores serán considerados como parte de la organización y se procurará, por lo tanto, por su bienestar social y económico, facilitando el que las labores se desempeñen dentro de un ámbito de cordialidad, familiaridad, moralidad y respeto mutuo, cuidando en todo momento por la seguridad personal de todos los trabajadores.

TITULO I- MARCO NORMATIVO Y PRINCIPIOS GENERALES.

Art. 1.- PARTES INTERVINIENTES.

Las partes signatarias del presente Convenio son: El Sindicato de la Industria del Papel de San Pedro (en adelante el "Sindicato"), Personería Gremial Niro. 1912, con domicilio en Ayacucho 645, representada por los señores Gerardo Rubén Gelabert, Roberto Daniel Gavito y Carlos Alberto Palacios integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo con el patrocinio del Dr. Carlos Casini y Papel Prensa S.A. en adelante la "Empresa", con domicilio en Bartolomé Mitre 739 3 Er. piso CABA, representada en este acto por los Dres. Patricia Carmen Evison, Luis Alberto Guiricich y Ángel Luis Vidotto Integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo respectivamente con el patrocinio letrado del Dr. Carlos María Bourdieu.-

El Sindicato y la Empresa se denominarán en conjunto las "Partes".

Art. 2.- VIGENCIA.

El presente Convenio tendrá una vigencia de tres años contados a partir de su homologación. Sin perjuicio de ello cuando razones excepcionales de índole social y/o económica lo justifiquen, las partes se comprometen a revisar las condiciones salariales.

Ambas partes se comprometen a negociar un nuevo Convenio Colectivo de Trabajo en reemplazo del presente, noventa días antes de su vencimiento.

Vencido el plazo previsto, el presente Convenio permanecerá vigente hasta obtenerse un nuevo acuerdo.

Art. 3.- AMBITO DE APLICACION.

El presente Convenio será de aplicación a todas las Plantas de Papel Prensa S.A. existente o futura que estén ubicadas en el ámbito territorial correspondiente al Sindicato, en correspondencia con el alcance personal del mismo.

Este convenio constituye la voluntad colectiva que, conjuntamente con la legislación laboral aplicable al personal comprendido en el mismo, excluyen, reemplazan y derogan toda otra modalidad, sistema de trabajo, actas, acuerdo interno y/o convenio colectivo de trabajo de fecha anterior al presente.

Art. 4.- Actividad comprendida

La Fabricación de Papeles y Pasta Celulosa realizada por Papel Prensa en sus establecimientos industriales y con el mismo fin, fabricación de papel, cartulina, cartón en todas sus variedades, conversión de productos elaborados y productos de fibra celulósica.

Art 5.- Personal comprendido

Se encuentran comprendidos en el presente Convenio los operarios, técnicos que se desempeñen en relación de dependencia en tareas de manufactura comprendidos en Papel Prensa, y empleados administrativos de la misma planta San Pedro con exclusión expresa del personal que se desempeña en los siguientes cargos y puestos: directores, gerentes, jefes de departamento, apoderados con poder suficiente para comprometer a los empleadores, profesionales universitarios, secretarios/as de los anteriores, jefe y de sección y turno, el personal responsable de recibir, procesar, emitir, administrar, controlar transmitir u operar por cualquier medio información de carácter confidencial directamente relacionada con presupuesto, inversiones, inventarios sueldos y jornales, costos y estadísticas, control horario, los encargados de investigaciones científicas



especiales, los técnicos y personal cuya función principal sea investigación, desarrollo, técnicos de higiene y seguridad, personal de seguridad; bomberos; supervisores cualquiera sea su denominación, cuya labor principal consista en dirigir o controlar a otros trabajadores y que no realicen tareas que normalmente correspondan a personal incluido en este Convenio y demás personal afectado a tareas administrativas, 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 el establecimiento 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; mantenimiento de espacios verdes; 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 ámbito de la Comisión Paritaria la que funcionará como órgano de interpretación de primera instancia.-

Art. 6 - Ámbito de aplicación.-

El presente Convenio es de aplicación para los trabajadores de Papel Prensa, afiliados o no al Sindicato de la Industria del Papel de San Pedro, y tendrá validez por tres años calendario, renovándose automáticamente por períodos iguales. Las cláusulas que no se denuncien por cualquiera de las partes con una anticipación de treinta días a la finalización de cada período, continuarán vigentes.

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

Los salarios y aquellos adicionales constituidos como suma fija, pactados en el presente Convenio, tendrán una vigencia de doce 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 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 meses antes de la finalización del presente Convenio una comisión formada por tres 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. 7 - 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.

CAPITULO II - Del contrato de trabajo

Art. 8 - 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, las partes signatarias dejan expresa constancia que a la prestación del trabajo eventual se le aplicarán las normas vigentes.

Art. 9 - El período de prueba del personal que ingresa a un establecimiento comprendido en este Convenio Colectivo de Trabajo no podrá superar los tres meses.

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 L.C.T., caso contrario se considerará que es un trabajador con contrato de trabajo por tiempo indeterminado.

[Handwritten signatures and notes in the left margin, including 'Rothup' and other illegible marks.]

Durante el período de prueba el trabajador gozará de 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.

CAPITULO III - Del escalafón

Art. 10 - Toda persona que ingrese al servicio efectivo del establecimiento comprendido 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 carné habilitante, o se requiera para cubrirlos determinados conocimientos técnicos y/o prácticos.- En lo que aún con conocimientos prácticos, el puesto requiere licencia o carné habilitante, las empresa podrán preparar al operario indicado para lograr la licencia o carné que lo habilite.

Art. 11 - Con salvedad de las excepciones mencionadas en el artículo anterior, las vacantes o 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 el sector. A quien le fuera ofrecido un ascenso de categoría y lo rechazare en forma fehaciente, perderá la oportunidad de volver a ser convocado para dicha vacante. Si no hubiera personal que reúna dicha capacidad teórico práctica, se llenará con personal ajeno a la empresa.

La condición anterior, es decir dando preferencia a los operarios de categoría inmediata inferior y antigüedad, no se aplicará en el caso de las dos últimas categorías a cubrirse las que dependerán exclusivamente de la competencia técnica y actitudinal que a juicio de Papel Prensa S.A. sea demostrada por el operario que este calificado para acceder a dichas categorías.-

Cubrimientos transitorios de puestos:

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

Cuando se produzca el reemplazo del ausente, en este caso, la cobertura tendrá siempre el carácter de transitoria, sin perjuicio del derecho del reemplazante a percibir durante el tiempo del reemplazo la diferencia remuneratoria 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. Manteniéndose la actual cobertura de los puestos de trabajo vigentes, que son inherentes a la producción de papel, pasta y servicios auxiliares.-

Art. 13 - Fuera del supuesto previsto en el artículo anterior, la promoción del trabajador a una categoría superior tendrá carácter condicional hasta un plazo máximo de tres meses. Dentro de dicho plazo y previa acreditación de las competencias necesarias para el puesto se lo confirmará en el mismo 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.

CAPITULO IV - Ropa y útiles de trabajo

Art. 14 - La empresa proveerá a todo el personal para ser usado en el lugar de trabajo, dos pantalones con chombas de mangas cortas o largas dependiendo de la tarea que realice, o dos guardapolvos para ciertos puestos.

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 se le hará entrega de la mencionada vestimenta dentro de los primeros tres días.

Art. 15 - La empresa entregará botas o botines de seguridad y en su caso con suela antideslizante al personal que cumpla sus tareas en lugares húmedos.



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

Art. 16 - La empresa entregará a todo trabajador que realice tareas a la intemperie en forma permanente, una campera o saco de abrigo, igualmente se hará entrega del equipo de lluvia para aquellos trabajadores que realicen tareas o que deban desplazarse fuera de los edificios. -

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.

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

Art. 17 - El empleador deberá proveer de equipos y elementos de seguridad personal acordes a las tareas y funciones que desempeñe el trabajador. Su uso será obligatorio y la falta de utilización de los mismos constituirá falta grave.

Art. 18 - El empleador entregará a 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 art. 15.-

Art. 19 - Los empleadores facilitarán a los trabajadores las herramientas y útiles necesarios para el desempeño de aquellas tareas cuyas características especiales lo requieran. Dichos implementos serán entregados bajo recibo y el trabajador será responsable de su buena conservación. En caso de pérdida, rotura o inutilización de los elementos debido a negligencias del trabajador responsable, éste deberá reponer el elemento del caso o en su defecto pagar al empleador el importe correspondiente, Si no hubiera mediado negligencia del trabajador, el empleador le entregará nuevamente el elemento dañado o perdido.

Art. 20 - Cuando un operario use anteojos en forma permanente la empresa proveerá anteojos correctores con marco de seguridad que serán de uso obligatorio. -

Art. 21 - La empresa proporcionará a los operarios soldadores, antiparras protectoras que permitan, en su caso, el uso de anteojos correctores, cuando se provean anteojos correctores de seguridad, éstos serán de uso obligatorio cuando se estén realizando dichas tareas. Los soldadores exclusivamente usarán para el desempeño de sus tareas camisas de manga larga provista por la empresa. -

Art. 22 - El trabajador que por cualquier motivo se retirare de la empresa deberá reintegrar al empleador todos los elementos que hubiere recibido por aplicación de los arts. 14 a 22. El reintegro deberá concretarlo el trabajador, por sí o por tercera persona, en el momento de la desvinculación o al día siguiente de este 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 arts. 14 a 22, el procedimiento que se haya instrumentado o instrumente (planillas, vales, recibos, etc.) para la entrega al trabajador de los elementos, sin requerirse formalidad especial alguna.

CAPITULO V - Jornada de trabajo y licencias

1. Vacaciones

Art. 23 - Las vacaciones anuales serán notificadas con cuarenta y cinco días de anticipación y abonadas por anticipado, de acuerdo con las prescripciones de la L.C.T. (Ley de Contrato de Trabajo).

Art. 24 - La Empresa podrá conceder las vacaciones o parte de ellas durante todo el año calendario, conforme a las necesidades de producción, notificando las mismas con una antelación de 45 días corridos. El trabajador tendrá derecho a gozar del período de vacaciones en temporada estival, por lo menos una vez cada tres años. Para el caso en que la empresa decidiera anualizar las vacaciones, el trabajador jornalizado gozará de un plus vacacional equivalente al 10 por ciento que se tendrá en cuenta para la liquidación por vacaciones, y se adicionará a la suma total que se perciba por dicho concepto.-

Art. 25 - 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. 26 - En caso que el período de vacaciones coincidiera con un feriado pago de ley, el mismo le será abonado al beneficiario además del importe correspondiente al período legal de vacaciones.

2. Pausa alimentaria

Art. 27 - En los turnos en que se cumplen horarios corridos, el personal tendrá una pausa de veinticinco 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. 28 - Los trabajadores de los sectores de sala de celdas, 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

Art. 29 - Será considerado día feriado pago el día 26 de agosto de cada año, en que se celebra el "Día del Trabajador Papelero de San Pedro", asimilándose a los días feriados obligatorios a los efectos de su liquidación.

5. Licencias especiales pagas

Art. 30 - Los trabajadores gozarán de licencias especiales pagas como si estuvieran trabajando, en los siguientes casos:

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

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

c) Por nacimiento de hijo y adopción a partir de la guarda legal: 2 días corridos según lo legalmente establecido.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 31 - 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. 32 - 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 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.

e) 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.

CAPITULO VI - Enfermedades y accidentes

1. Enfermedades y accidentes inculpables

Art. 33 - 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. 34 - 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) La empresa tendrá el derecho a controlar el estado del paciente mediante un profesional médico designado por ella, 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 obligación aquí establecida.

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 la empresa, de la Obra Social del Personal del Papel de San Pedro a la que pertenecen los comprendidos en este convenio, 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 tendrán por no efectuado. En el caso de personal que reside transitoriamente fuera del domicilio declarado, deberá ajustar su proceder a este inciso.

j) La empresa considerará 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 que le fueran indicados para realizar el control;

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) La empresa deberá 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.

3. Enfermedades profesionales y accidentes de trabajo

Art. 35 - La empresa está obligada a afiliarse a una Aseguradora de Riesgos del Trabajo (A.R.T.) de su elección o acogerse al régimen de auto seguro, en un todo de acuerdo con la legislación en uso.

Art. 36 - 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 el establecimiento.

Art. 37 - La empresa comprendida en el presente Convenio remitirá trimestralmente al sindicato, copia de los certificados de cobertura del personal asegurado extendido por su A.R.T., con los pagos al día.

Art. 38 - La empresa deberá realizar los exámenes médicos pre ocupacionales 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. 39 - 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 L.C.T., aparte de las que correspondan por la L.R.T.

Art. 40 - Cuando un accidentado cubierto por la Ley de Riesgos de Trabajo sea atendido por la Obra Social, 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 A.R.T.;
- ii) tomado la intervención que le correspondiere;
- 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 días de recibida la factura.

4. Accidente "in itinere"

Art. 41 - 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 art. 6 de la Ley 24.557, tampoco afectará el derecho a percibir la remuneración que hubiere correspondido en caso de trabajar, durante los plazos legales establecidos por la LRT.

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

5. Control de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Art. 42 - La empresa, en uso de sus facultades, efectuará el control médico que estime necesario, sin perjuicio del que pueda ejercer la A.R.T., al subrogar a la empresa en los derechos y obligaciones legales.

Art. 43 - 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 ajeno 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 ausencia se estará al procedimiento del inc. h) del art. 34.

d) La empresa 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) La empresa considerarán falta grave a las obligaciones del contrato de trabajo a los casos previstos en el inc. j) del art. 34, aplicados a los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, y al incumplimiento de la obligación establecida en el inc. c) de este artículo.

CAPITULO VIII - Higiene y seguridad

1. Compromiso de seguridad

Art. 44 - Ambas partes convienen en propender a que el ejercicio del trabajo no signifique riesgo para la vida o la salud del trabajador.

El empleador deberá 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. Registro

Art. 45 - Todo empleador deberá llevar un legajo de salud de cada trabajador que se desempeña bajo su dependencia. En los lugares expuestos a contaminación o a ruidos excesivos se realizarán periódicamente los exámenes médicos y mediciones adecuadas, aparte de las medidas de protección que sean necesarias o, en su caso, los cambios de lugar de trabajo, todo ello de acuerdo con la legislación vigente.

3. Instalaciones de servicio

Art. 46 - La empresa 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. 47 - En el establecimiento 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. 48 - El empleador deberá colocar y mantener en lugares visibles, avisos o carteles que adviertan la peligrosidad de las máquinas o instalaciones del establecimiento.

Art. 49 - En todo establecimiento, se dispondrá de instalaciones sanitarias en condiciones y con equipamiento adecuado en número y especificación a la legislación vigente.

Art. 50 - Si en el establecimiento que ocupen más de diez trabajadores de distinto sexo, se dispondrá de locales destinados a vestuarios. Estos deberán ubicarse en lo posible junto a los servicios sanitarios, en forma tal que constituyan con éstos un conjunto integrado funcionalmente, debiendo estar equipados con armarios individuales para cada uno de los trabajadores.

Art. 51 - 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.

Art. 52 - La empresa proveerá a los trabajadores de papel higiénico y jabón para su uso en el establecimiento, en la forma habitual.

Art. 53 - En todo establecimiento deberá destinarse uno o varios lugares para comer durante la pausa a que se refiere el art. 24. Dichos lugares se ubicarán lo más aislado posible y deberán estar en condiciones higiénicas adecuadas a su función y contarán con elementos para refrigerar o calentar sus viandas.

4. Comisión de relaciones internas. Rol de higiene y seguridad

Art. 54 - En el establecimiento industrial, 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.

CAPITULO VIII - Adicionales, viáticos y subsidios

Art. 55 - 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 sábado y domingo

Art. 56 - 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 ciento por ciento (100%).

2. Premio mayor producción día domingo

Art. 57 - Régimen de trabajo en los días domingo.

a) Si el establecimiento implementara 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 ciento por ciento (100%) de los salarios de cada empresa, debiéndose respetar los sistemas de liquidación preexistentes más favorables que rigen en el establecimiento.

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) El 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 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 en los casos en que cese la producción en esos días.

h) Ambas partes manifiestan su acuerdo en la interpretación de que cuando los feriados pagos coincidan con domingo, se sumarán al salario básico diario: a) el beneficio del art. 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.

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

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

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

3. Adicional por trabajo nocturno

Art. 58 - 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 resultará mayor que el aquí establecido.

4. Feriados

Art. 59 - El personal que desarrolle tareas los días feriados cobrará el premio del ciento por ciento (100%) establecido en el art. 61, con las características y condiciones establecidas en dicho artículo.

5. Adicional por título técnico

Art. 60 - Se abonará un adicional mensual a los trabajadores que tengan título técnico habilitante expedido por un establecimiento de enseñanza oficial, ya sea estatal o privado incorporado.-

6. Adicional antigüedad

Art. 61 - El empleador abonará 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.

7. Viáticos

Art. 62 La empresa 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.

8. Subsidios

Art. 63 - 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 empleada viuda que tenga una antigüedad no menor de tres meses percibirá una asignación especial cuyo monto será igual a la asignación por hijo, establecida legalmente.

e) Por fallecimiento del trabajador: en caso de fallecimiento de un trabajador en relación de dependencia y aun dentro del período de retención de su puesto de acuerdo con la legislación vigente, se abonará el equivalente a dos 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 L.C.T.) 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) La empresa otorgará un subsidio de 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.

9. Subsidio jubilatorio

Art. 64 - El empleador abonará un subsidio equivalente a tres meses de la mejor remuneración percibida por el trabajador en el último año, que se pagará en cuatro cuotas mensuales, iguales y consecutivas, a partir de los treinta 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 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 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.

CAPITULO IX - Seguro de vida

Art. 65 - 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 y tres meses respectivamente de la remuneración básica correspondiente, del que serán beneficiarios las personas designadas por el trabajador o en su defecto, las que correspondan de acuerdo al orden y prelación establecido en el Régimen Integrado de Jubilaciones y Pensiones.

CAPITULO X - Capacitación de los trabajadores

Art. 66 - 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. 67 - Cuando se introduzcan nuevas tecnologías en los procesos industriales del establecimiento, se deberá 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 empresa 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 los casos en que el trabajador convocado no participará de la capacitación por causas injustificadas, perderá el derecho del futuro ascenso en la línea de producción en la que se desempeña.

CAPITULO XI - Financiación de programas sociales y capacitación

Handwritten notes and signatures on the left margin:
 - A large handwritten signature at the top.
 - A large handwritten signature in the middle.
 - The word "Recapitulat" written vertically.
 - A large handwritten signature at the bottom.

Art. 68 - La empresa concede al Sindicato de la Industria de la Industria del Papel de San Pedro, 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. Esta contribución tendrá un tope máximo de pesos treinta mil (\$ 30.000). Dicho tope se incrementará en la misma proporción a la de los salarios que resulte de las negociaciones entre las partes.-

CAPITULO XII - Ejercicio de los derechos gremiales

1. Deberes del empleador como agente de retención

Art. 69 - La empresa, en su carácter de agentes de retención de las cotizaciones sindicales que los trabajadores convencionados hicieren a favor de Sindicato de la Industria de la Industria del Papel, depositarán las mismas en las respectivas cuentas bancarias, dentro de los quince días de devengadas las remuneraciones.

Art. 70: Aporte Solidario.- La empresa retendrá mensualmente a todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio estén o no afiliados, el 2 % (dos por ciento) de la remuneración bruta total percibida en cada periodo, en concepto de contribución solidaria con destino al Sindicato de la Industria del papel de San Pedro. Los fondos en cuestión serán afectados al cumplimiento de los fines culturales, gremiales, sociales y de capacitación establecidos en el estatuto de la institución firmante, conforme lo habilita el artículo 9 de la ley 14250 (t.o) y sus modificatorias. Esta cláusula tendrá la vigencia que se establece en el artículo 1 del presente.

La Empresa depositará los importes retenidos por este concepto - en la cuenta Nro 048300274/76 o la que se informe en el futuro del Banco de la Nación Argentina, Sucursal San Pedro, debiéndose remitir la constancia del depósito al Sindicato de la Industria del Papel de San Pedro dentro de los 10 días de efectuado el deposito

Art. 71: Eximición del Aporte Solidario.- Los trabajadores que a la entrada en vigencia del presente convenio se encuentren afiliados o se afilien en el futuro, quedan exentos de la contribución solidaria establecida en el artículo 70 del presente. Este beneficio para los trabajadores afiliados se establece con arreglo a lo dispuesto en el artículo 9 de la ley 14250 (t.o) y sus modificatorias

Art. 72 - La empresa retendrá mensualmente a los afiliados al Sindicato de la Industria de la Industria del Papel de San Pedro, el importe de la cotización mensual correspondiente a su condición de asociado de los mismos debiendo remitirlos al Sindicato del Sindicato de la Industria del Papel de San Pedro, Ayacucho 645, San Pedro, Provincia de Buenos Aires;

2. Derecho de información

Art. 73 - A los efectos de la información sindical y de la seguridad social, y como cumplimiento unificado de las Leyes 23.660, 23.661, 23.449, 23.540 y 23.551 y sus respectivos decretos reglamentarios, la empresa se compromete a:

b) Remitir mensualmente al Sindicato de la Industria del Papel de San Pedro, 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. 74 - Se conviene la colocación de un tablero de información en el establecimiento para uso del Sindicato de la Industria del Papel de San Pedro y la Mutual de Seguridad Social de los afiliados al sindicato de la industria del papel de san pedro 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 el establecimiento

Art. 75 - La representación del personal a nivel del establecimiento, a que se refiere el Cap. XI de la Ley 23.551 y sus respectivas normas reglamentarias del Dto. 467/88 estará compuesta por los delegados del personal, entre los cuales se designará, a su vez, la Comisión de Relaciones Internas. A ese fin, la elección de delegados comprenderá también la de quienes, entre ellos, habrán de constituir la Comisión de Relaciones Internas.

Art. 76 - De conformidad con el art. 45 de la Ley 23.551, fíjese el número de delegados protegidos por la estabilidad sindical legal, de acuerdo a las pautas que siguen:

Establecimientos de más de 10 trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo: 1 delegado; de 21 a 50 trabajadores: 2 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. 77 - La Comisión de Relaciones Internas está integrada por los Delegados del Personal electos, limitándose a cinco sus miembros cuando la cantidad de delegados que correspondan de acuerdo al artículo anterior sea mayor de ese número.

Art. 78 - Para ser delegado del personal se deberá tener dos años de afiliado al sindicato, ser mayor de edad, y contar con dos años en el establecimiento.-

Art. 79 - 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. 80 - 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. 81 - 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.

Art. 82 - Cada delegado del personal tendrá un crédito horario mensual de treinta horas pagas, no acumulativas. Cuando estas horas se utilicen para hacer gestiones fuera del establecimiento sólo podrán justificarse mediante autorización escrita del sindicato de la jurisdicción, que se deberá 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. 83 - En caso de reclamo vinculado al contrato de trabajo insatisfactoriamente atendido por su superior inmediato, a juicio del trabajador, habilitará a éste a plantearlo ante su delegado o ante la Comisión de Relaciones Internas. Si lo hiciera ante el delegado y tampoco éste encontrare satisfacción al reclamo por parte del superior inmediato, corresponderá el traslado del problema a la Comisión de Relaciones Internas, salvo caso de fuerza mayor, en el cual el delegado o miembro de Comisión de Relaciones Internas que se encontrare trabajando, podrá solicitar a su

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

En dichas reuniones la representación de la empresa tomará conocimiento de las cuestiones que la Comisión de Relaciones Internas 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. 84 - De mantenerse la controversia derivada de la reclamación insatisfecha del trabajador referida a la interpretación o aplicación de una norma de este Convenio y no hallada la solución entre las partes una vez agotados los extremos del artículo anterior,

Art. 85 - Los conflictos colectivos de intereses y/o de aplicación de derechos, serán substanciados por los procedimientos conciliatorios previstos en la Ley 14.786 o en las disposiciones legales locales según el caso.

Las partes signatarias dejan expresa constancia de su común voluntad de buscar por este medio y el previsto en los 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. 86 - 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. 87 - 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. 88 - 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 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.

8. Autoridad de aplicación



Art. 89 - 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.

TITULO II -

- Sectores, puestos de trabajo, categorías, salarios

CAPITULO I - Facultad de dirección

Art. 90 - 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. 91 - El personal se compromete a mantener la producción actual aumentándola donde y cuando ello fuere posible. Implicará desconocimiento del interés común de ambas partes signatarias cualquier acto colectivo o individual (reticencia a cumplir órdenes, ausentismo, etc.) que perjudique la producción del 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.

Ante la necesidad del empleador de mantener la productividad o preservar los equipos, este tendrá la facultad de asignar al trabajador dentro de la misma jornada laboral, de acuerdo a la capacitación recibida distintos puestos de trabajo, tareas o funciones diferentes de menor o mayor 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.

CAPITULO II - Puestos de trabajo

Art. 92 - 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. 93 - Para los puestos de trabajo y/o secciones de producción, se mantendrá el sistema de ocupación intercambiable.-

CAPITULO III - Definición de sectores y puestos de trabajo

Art. 94 - 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. Almacenes.
8. Expedición.
9. Servicios de mantenimiento.
10. Mantenimiento edificios e instalaciones civiles.
11. Cajas de cartón corrugado.
12. Encapados fuera de máquina.
13. Cartón Moldeado y bolsas Industriales
14. Tareas generales.

Handwritten signatures and initials on the left margin, including 'Rahne Est' and other illegible marks.

Capítulo IV

Art. 95 - Se definen los puestos de trabajo que existen o puedan existir en el futuro, los que se enumeran a continuación, indicándose en cada caso la categoría salarial que se le asigna:

CATEGORIAS	CARGO	NUEVO VALOR HORA
VI	Líder de Manufactura Papelero Líder de Mantenimiento Electromecánico (I)	118,00
V	Líder de Manufactura Sector Operaciones Líder de Mantenimiento Electromecánico (II) Líder de Manufactura Mantenimiento Talleres	105,09
IV	1er. Ayudante Máquina de Papel 1 er. Ayudante de Planta de Pasta Operador de Máquina Zona Seca (I) Analista de Calidad (I) Operador de Calderas Operador Equipos de Arrastre (I) Oficial Instrumentación (I) Oficial Mecánico (I) Oficial Eléctrico - Electrónico (I) Especialista Mecánico - Herramientas Operador Distribución de Energía Operador de Almacenes (I) Operador de Pasta Mecánica	95,00
III	Operador de Chipera y Descortezador Operador de Bobinadora 2do. Ayudante de Máquina de Papel Operador Equipos de Arrastre (II) Operador Pasta Química y Destintado Operador Máquina Zona Seca (II) Analista de Calidad (II) Operador tratamiento de Aguas y Efluentes Oficial Electricista (II) Oficial Electrónica (II) Oficial Instrumentos (II) Oficial Mecánico (II) Lubricador Conductor Auto Elevador Horquilla y Mordaza Operador de Almacenes (II) Operador Equipos de Arrastre (II)	83,29
II	Pañolero 1 er. Ayudante de Bobinadora 1er. Ayudante de Chipera y Descortezador Ayudante General Máquina de Papel Ayudante Máquina Embaladora Oper. Fabricación y/o Producción Reactivos y Aditivos Ayudante Tratamiento de Aguas y Efluentes ½ Oficial Instrumentista ½ Oficial Mecánico Conductor Auto elevador Horquilla o Mordaza Ayudante de Destintado. Ayudante Practico (I)	74,87
I	Ayudante Practico (II) Ayudante Electricista Ayudante Mecánico Ayudante Electrónico Ayudante Instrumentista	69,96
0	Ayudante General de Operaciones Ayudante General de Mantenimiento	68,60



A continuación, se indican los requisitos que debe tener el postulante con el objetivo de ser ascendido a los cargos existentes en la organización, en sustento a los conocimientos y competencia técnica que muestre el trabajador en concordancia a las descripciones de cargo.

Nivel 0

Esta posición tendrá el personal que ingrese a prueba. Aprobado el cumplimiento de los requisitos de la competencia técnica y actitudinal por el sector y el Área de Recursos Humanos, el trabajador ingresará a la organización en el Nivel I o a la categoría siguiente de acuerdo a la competencia técnica que revista y desarrollará las tareas que la organización le indique de acuerdo a su categoría.

2.- Nivel I

a.- Ayudante de mantenimiento (Mecánico/Electrónico - Eléctrico/Instrumentista)

Para el presente cargo el trabajador deberá contar con el conocimiento básico y realizar tareas de ayudante de mecánica y de electricidad de acuerdo a los requerimientos del departamento de mantenimiento, y de los requisitos de la competencia actitudinal determinados por el Área de Recursos Humanos.-

2.- Nivel II

a.- Operador del montacargas Horquilla o Mordaza:

Para este cargo el trabajador debe operar y tener conocimiento operativo teórico - práctico en el manejo de equipos de cargas (auto elevadores). Deberá cumplimentar los procedimientos y capacitaciones del Área de Seguridad Industrial, establecidos por la empresa y haber demostrado destreza práctica en el manejo del equipo en condiciones seguras y de los requisitos de la competencia actitudinal determinados por el Área de Recursos Humanos.

El operador de este equipo deberá desempeñar esta actividad en las diferentes áreas de la planta, Producción, Mantenimiento, Expedición, Servicio Auxiliares y demás sectores, de acuerdo a los requerimientos de Producción.

b.- Ayudante Práctico (Unifica posición de Peón Practico Relevó, Peón Practico Aguas y Efluentes y Peón Practico Bobinadora-, Peón Practico Pasta Mecánica)

Para este cargo, el trabajador debe para desarrollar sus tareas contar con conocimientos prácticos y teóricos en las áreas del proceso productivo con formación y competencia técnica para distintos sectores. El Trabajador deberá contar además con la competencia actitudinal determinada por el Área de Recursos Humanos, desempeñándose conforme a las necesidades de producción.

c.- Ayudante General Máquina de Papel.

Para el presente cargo el trabajador debe adquirir y demostrar conocimiento técnico y operativo en el ejercicio de funciones dentro de las actividades de la Máquina de Papel, previa participación del programa de formación teórico práctico y de los requisitos de la competencia actitudinal en el desarrollo de sus funciones. Este ayudante deberá desarrollar sus funciones como 4to. O 3er. ayudante de acuerdo a las necesidades de producción

El personal de este cargo debe tener formación al menos en los siguientes puntos:

Operación de verificación recorrido de máquina control de variable y condición de máquina zona humedad.

Operación de control de proceso sistema de agua y pisos en máquina.

Operación de enhebrado de máquina.

Operación de pisor móvil.

Formación de vestimentas de máquina zona humedad.

Procedimientos de seguridad de emergencia parada de máquina.

Operatoria de puente grúa.

Formación de condiciones operativas de guiados de tela formadora y fieltros

Operación de sistema de depuración, circulación, dilución de pulpers y espesador de recortes

Operación del espesador de destintado.

Operación para la regulación de presiones 3er Nip y carga 3er Nip.

Operación de control de regadera y volteo regadera (Regadera Nip).

Operación de aplicación de vapor a la caja

Operación para el cambio de fieltros.

Formación en el manejo de agentes de retención.

Handwritten signatures and notes on the left margin, including the name 'Rodrigo E. d. t.'

d.- Analista de Calidad (II).

Para este cargo el trabajador debe adquirir y demostrar competencia técnica para realizar los ensayos que correspondan en un sector del proceso de fabricación de papel (máquina de Papel o Pasta) el cual debe tener competencia en la capacidad de análisis y conocimientos de métodos de ensayos, con el dominio de los métodos de medición establecidos y de los requisitos de la competencia actitudinal determinados por el Área de Recursos Humanos.

3.- Nivel III

a 2 do. Ayudante de Máquina de Papel.

Para el presente cargo el trabajador debe adquirir y demostrar conocimiento técnico y operativo en el ejercicio de funciones dentro de las actividades de la Máquina de Papel, previa participación en el programa de formación teórico práctico y de la competencia actitudinal, en el desarrollo de sus funciones. Además de los conocimientos del cargo de Ayudante de Máquina de Papel deberá realizar las siguientes operaciones:

Operación de cambio de pope.

Formación sistema de ventilación, sistema de extracción.

Formación sistema de control de temperatura nave principal.

Formación en procedimiento para desponchado de pope.

Formación técnica control de variables de aceptación de calidad papel propiedades físicas, específicas y mecánicas.

Operación control de nivel pulper calandra.

Operación de Puente Grúa.

Procedimientos de seguridad de emergencia parada de máquina.

b.- Operador del auto elevador (Horquilla y Mordaza):

Para este cargo el trabajador debe demostrar competencia técnica, teórica - práctica de ambos tipos de montacargas (Horquilla y Mordaza) haber cumplido los procedimientos y capacitaciones del Área de Seguridad Industrial establecidos por la empresa y haber demostrado destreza práctica en el manejo de ambos modelos de equipo en condiciones seguras y de los requisitos de la competencia actitudinal.

Este operador, una vez alcanzado los conocimientos para este cargo, deberá desempeñar actividades de operación en auto elevadores de horquilla y mordaza en los distintos sectores o áreas que se requieran de acuerdo a las necesidades de producción.

c.- Operario de Almacén (II) (Almacén de Materiales o Expedición).

Para el presente cargo el trabajador debe demostrar conocimiento práctico y competencias en computación y conocimiento o experiencia en manejo de materiales en almacenes, políticas de inventario, además de manejo de equipos auto elevadores mordaza y horquilla y de los requisitos de la competencia actitudinal determinados por el Área de Recursos Humanos

d.- Analista de Calidad I.

Para este cargo el trabajador debe adquirir y demostrar competencia técnica para la realización de ensayos en cualquier sector del proceso de fabricación de papel (máquina de Papel y Pasta). Dicho puesto requerirá por parte de la persona, capacidad de análisis y conocimientos de métodos de ensayos con el dominio de los métodos de medición establecidos por el Laboratorio y de los requisitos de la competencia actitudinal determinados por el Área de Recursos Humanos.

e. - Operador Máquina Zona Seca (II).

Para este cargo el trabajador debe tener la competencia técnica de operar alguna de las máquinas periféricas de la zona seca (rebobinadora, cortadora de caño, guillotina, bobinadora), siendo condición indispensable de la competencia para el cargo la de operar la máquina embaladora, y de los requisitos de la competencia actitudinal determinados por el Área de Recursos Humanos desempeñándose en los distintos sectores o áreas que se requieran de acuerdo a las necesidades de producción.

f.- Operador Equipo de Arrastre (II)

Para este cargo el trabajador debe tener la competencia técnica y la certificación para manejar alguno de los equipos móviles para el manejo de materiales (grúas en sus distintas clases, palas mecánicas, tractores, retroexcavadoras) y de los requisitos de la competencia actitudinal determinados por el Área de Recursos Humanos los distintos sectores o áreas que se requieran de acuerdo a las necesidades de producción.

5.- Nivel IV

a.- 1er. Ayudante máquina de papel.

Para el presente cargo el trabajador debe adquirir y demostrar conocimiento técnico y operativo en el ejercicio de funciones dentro de las actividades de la Máquina de Papel, previa participación en el programa de formación teórico práctico y competencia actitudinal en el desarrollo de sus funciones. Además del conocimiento y dominio de las funciones de los cargos antecesores en máquina de papel deberá contar con conocimientos de las siguientes operaciones y realizar las mismas conforme a las necesidades de producción:

- Operación de preparación de máquina desde la zona seca primera batería hasta pope.
- Formación en el control de presión y alivio de cuchillas en secadores y pope.
- Operación control de perfil espesor de papel
- Formación en sistema de ventilación, bombas de condensado, vacío y extractores
- Formación técnica control de variables de aceptación de calidad papel propiedades físicas, específicas y mecánicas
- Operación de alimentación y corte de vapor máquina de papel zona seca y zona humedad.
- Operación de Puente Grúa.
- Procedimientos de seguridad de emergencia en parada de máquina
- Operador de Pasta Mecánica.-

b.- Operador de Almacén (I) (Almacén de Materiales y Expedición).

Para el presente cargo el trabajador debe demostrar conocimiento práctico en computación y conocimiento o experiencia en manejo de materiales en almacenes, políticas de inventario, además de manejo de equipos auto elevadores de horquilla y mordaza, además de las transacciones de manejo de materiales en el sistema SAP y asimismo competencia actitudinal para el cargo. Se desempeñará indistintamente donde lo requiera las necesidades de producción

c.- Analista de Investigación y Desarrollo.

Para este cargo el trabajador debe adquirir y demostrar competencia técnica para la realizar los ensayos en todos los sectores del proceso de fabricación de papel (máquina de Papel y Pasta y Laboratorio Central), el cual debe tener capacidad de análisis y conocimientos de métodos de ensayos con el dominio de los métodos de medición establecidos por el Laboratorio y de los requisitos de la competencia actitudinal determinados por el Área de Recursos Humanos.

d.- Operador Máquina Zona Seca (I).

Para acceder a este cargo el trabajador debe tener competencia técnica en el manejo operativo demostrable, de las máquinas embaladora, rebobinadora, bobinadora, cortadora de caños y guillotina. Dichas tareas deberán desarrollarse de acuerdo a los requerimientos del proceso productivo y de los requisitos de la competencia actitudinal determinados por Recursos Humanos.

h. - Operador de Calderas.

Para realizar este puesto el trabajador debe tener competencia técnica y actitudinal en el manejo operativo, demostrable para la operación de calderas acotubulares, además deberá contar con la competencia técnica en análisis físico químico de ensayos de agua de alimentación y sistema de vapor. El operador de esta posición debe operar caldera de biomasa y calderas de baja presión y realizar los análisis de agua que requiera las necesidades de producción.

Operador Equipo de Arrastre (I)

Para este cargo el trabajador debe tener la competencia técnica y la certificación para manejar todos los equipos móviles para el manejo de materiales (grúas en sus distintas clases, palas mecánicas, tractores, retroexcavadoras) y de los requisitos de la competencia actitudinal determinados por el Área de Recursos Humanos. El mismo deberá operar estos equipos en cualquiera de las áreas o sectores en que lo requiera el proceso productivo. -

4.- Nivel V

a.- Líder de Manufactura Sector (II)

Para acceder a este cargo debe haber demostrado, competencia técnica en el manejo operativo y conocimiento teórico de los equipos según el sector que lidera en sus funciones, además de liderazgo y proactividad. Se indican a continuación como condición particular al área o sector siendo actividad independiente. Esta posición el trabajador debe demostrar capacidad y proactividad en la conducción de procesos y análisis en la resolución de fallas.-

Conductor de Máquina
Operador de Caldera Baja Presión - Biomasa- Tratamiento de Aguas y Efluentes
Encargado de Inv. Y Desarrollo
Oficial Principal (Mecánico- Instrumento- Eléctrico- Electrónico)
Actividades inherentes e irrevocables para este cargo en el ejercicio de sus funciones.

b.- Líder de Manufactura Electromecánico (II)

Para el trabajador realizar este puesto debe haber demostrado en el procedimiento de evaluación de personal, competencia técnica en el manejo operativo y conocimiento teórico de los equipos componentes de distintos sectores, además de capacidad de liderazgo y proactividad en la resolución de fallas. Conocimiento técnico en análisis de fallas, mantenimiento preventivo y predictivo. Formación técnica en Electricidad- Electrónica y Mecánica Industrial. El personal de este cargo tendrá competencia técnica para atender condiciones de proceso que amerite su intervención en materia eléctrica- electrónica y/o mecánica para la resolución de fallas o actuaciones preventivas - predictivas de mantenimiento de acuerdo a los requerimientos del proceso.

c.- Líder de Manufactura Mantenimiento Talleres.

El trabajador que se desempeñe en este cargo debe haber demostrado competencia técnica en el manejo de máquinas y herramientas especializadas con desempeño práctico en sus funciones. Para poder acceder a esta categoría el trabajador debe tener competencia técnica en el manejo de al menos dos tipos de máquina y herramientas especializadas y de los requisitos de la competencia actitudinal determinados por el Área de Recursos Humanos.

5.- Nivel VI

a.- Líder de Manufactura Papelero (I).

Para el trabajador realizar este puesto debe haber demostrado poseer la competencia técnica en el manejo operativo y conocimiento teórico a nivel de líder de manufactura sector (I) además de conocimiento técnico y operativo en al menos otros dos sectores (Pasta, Playa de Madera, Servicios Auxiliares o Máquina de Papel).- Este trabajador competente de operar estos equipos puede ser distribuido a cada sección de planta de acuerdo a los requerimientos de la operación. En esta posición el trabajador debe demostrar capacidad y proactividad en la conducción de procesos y análisis en la resolución de fallas y de los requisitos de la competencia actitudinal determinados por el Área de Recursos Humanos.

Actividades inherentes e irrevocables para desempeñar este puesto en el ejercicio de las siguientes funciones.

Conductor de Máquina
Operador de Pasta Mecánica y planta de fibra secundaria.
Operador de Caldera Baja Presión - Biomasa- Tratamiento de Aguas y Efluentes
Encargado de Inv. Y Desarrollo
Oficial Principal (Mecánico- Instrumento- Eléctrico- Electrónico)

CAPITULO V - Salario profesional

Las categorías determinadas en el presente convenio tendrán los siguientes valores determinados a partir del 1 de Mayo de 2017

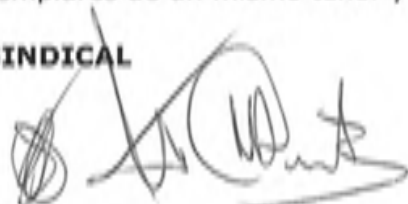
Los puestos de trabajo correspondientes al personal administrativo comprendido en este Convenio Colectivo de Empresa podrán ser clasificados en algunas de las que se establecen a continuación, con los valores básicos de sueldo para cada una de ellas

- VI equivalente a \$ 118,00
- V equivalente a \$ 105,09
- IV equivalente a \$ 93,61
- III equivalente a \$ 83,29
- II equivalente a \$ 74,87
- I equivalente a \$ 69,96
- 0 equivalente a \$ 68,60

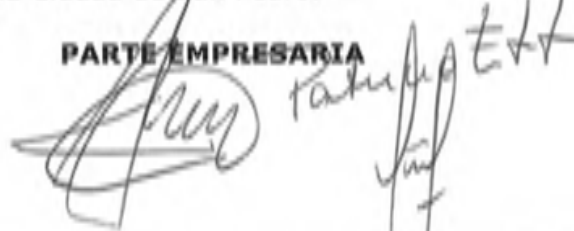
Las partes de común acuerdo solicitan que la presente Convención Colectiva de Trabajo de Empresa, sea homologada, registrada y publicada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

En prueba de ello, previa lectura y ratificación se firma la presente de conformidad en cuatro ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto en la Ciudad de San Pedro.

PARTE SINDICAL



PARTE EMPRESARIA





República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
2019 - Año de la Exportación

Hoja Adicional de Firmas
Informe gráfico

Número:

Referencia: Reso 1859-19 CCT 1620-19 E

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 23 pagina/s.