



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

Informe

Número: IF-2019-100988147-APN-DNRYRT#MPYT

CIUDAD DE BUENOS AIRES
Lunes 11 de Noviembre de 2019

Referencia: Expediente N° 1.682.339/15

De conformidad con lo ordenado en la **RESOLUCION SECT N° 1675/19 (RESOL-2019-1675-APN-SECT#MPYT)** se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo de Empresa obrante a fojas 95/111 vta y Anexos Salariales de fojas 1/2 del Expediente N° 1.771.723/17 agregado como fojas 128 y Acta Complementaria de fojas 129 del expediente principal, quedando registrado bajo el número **1618/19 "E"**.

Digitally signed by GESTION DOCUMENTAL ELECTRONICA - GDE
Date: 2019.11.11 15:56:37 -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: 2019.11.11 15:56:39 -03:00

23

Dirección Negociadora
FOLIO
95



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE EMPRESA

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

<p>MIEMBROS COMISIÓN NEGOCIADORA F.O.E.I.P.C. y Q. y S.O.E.P.M.</p> <p>F.O.E.I.P.C. y Q. Luque, José Ramón (Rep. Legal) Romero, Francisco Valentín - Tesorero Lamarque, Carlos - Secretario Gremial Porto, Alberto - Secretario Administrativo</p> <p>S.O.E.P.M. Guerrero, Juan Abel - Secretario General Fleitas, Juan Benito - Secretario Gremial Espínola, Diego Marcial - Secretario de Finanzas León, Jorge Ignacio - Delegado Gremial</p>	<p>MIEMBROS COMISIÓN NEGOCIADORA PAPEL MISIONERO S.A.I.F.C.</p> <p>Dr. Luft Eduardo – Gerente de RR.II. Lic. Spezzacatena Leonardo Damián – Gerente de RR.LL.</p>
--	--

Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left, a signature in the top left, a signature in the top middle, a signature in the top right, a signature in the middle left, a signature in the middle middle, a signature in the middle right, and a signature in the bottom right.

I - PREMISAS FUNDAMENTALES

Con el carácter de normas de interpretación de este convenio ambas partes coinciden en forma total en la necesidad de modernizar las relaciones laborales con el objeto de adecuarlas a las condiciones de globalización y competitividad de la economía y el mejoramiento real del trabajador. Para ello, son plenamente conscientes de que el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores, sólo podrán ser producto de un mayor desarrollo de la empresa bajo un esquema de organización que tienda a mejorar de manera continua la productividad en un marco de seguridad en el desempeño de las tareas que minimice la siniestralidad laboral preservando los derechos de los trabajadores, la calidad del producto, el costo, el servicio a los clientes y la rentabilidad. Las partes consideran esencial para poder alcanzar los niveles de producción neta vendible, calidad, productividad y eficiencia operativa la aplicación de modernas técnicas de organización de producción así como políticas y procedimientos que conformen un sistema de aseguramiento de la calidad. La empresa tiene la responsabilidad exclusiva de determinar cuáles son los productos que deben ser fabricados, dirigir y controlar las operaciones, determinar la cantidad, ubicación, horario y tareas del personal, promover, capacitar y ejercer las facultades de organización y dirección determinadas en la ley.

La dotación o célula de trabajo o equipo de trabajo para el desarrollo de una tarea será la necesaria cuali y cuantitativamente para que las personas e instalaciones operen segura y eficientemente.

Tratándose de una empresa que debe operar ininterrumpidamente por sus características y procesos, y que a su vez ha encarado diversos programas tendientes a minimizar inventarios y lograr un alto índice de entregas a tiempo, debe removerse toda práctica y causa que provoque la paralización total o parcial de la producción o provoque alteraciones que impidan la consecución de las metas mencionadas respetando el derecho de las partes.

Estos principios serán el marco de interpretación y aplicación de este convenio, coincidiendo también las partes en que éste es el instrumento adecuado para operar en un marco normativo y convencional que se armonice con el contexto y objetivos señalados, con absoluto respeto a la autonomía de la voluntad colectiva de las partes.

En este entendimiento los trabajadores a través de los miembros de la Comisión Paritaria Permanente que se crea en este convenio, tendrán acceso bajo compromiso de confidencialidad, a información sobre la marcha de la empresa que permitan una fidedigna evaluación de la evolución económica y operativa de la empresa, para tomar conocimiento del grado de cumplimiento de las metas antes enunciadas merced al esfuerzo conjunto del personal de la empresa.

La negociación y la aplicación de este convenio colectivo de trabajo, respetó y respetará el principio de buena fe y en consecuencia, los firmantes defenderán lo aquí pactado en base a este criterio rector.

II - INTRODUCCIÓN

1º) PARTES INTERVINIENTES

La Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel Cartón y Químicos (en adelante FOE), asociación con Personería Gremial N° 120, con domicilio en Osvaldo Cruz 2075 Capital Federal, representada en este acto por los Sres. José Ramón Luque, Francisco Valentín Romero, Carlos Lamarque, Alberto Porto y el Sindicato de Obreros y Empleados de Papel Misionero (en

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'Luque', a signature that appears to be 'Romero', a signature that appears to be 'Lamarque', and a signature that appears to be 'Porto'. There are also some other less legible signatures and scribbles.



adelante SOEPM), con Inscripción Gremial N° 1304 (Res. N° 844 del MT y SS, del 29/10/84), con domicilio en Av. Los Próceres 52, Capioví, Provincia de Misiones, representado por los Sres. Juan Abel Guerrero, Juan Benito Fleitas, Diego Marcial Espinola y Jorge Ignacio León en adelante indistintamente parte sindical, y por la otra la empresa Papel Misionero S.A.I.F.C. (en adelante PMSA), con domicilio legal en Alicia Moreau de Justo 170 Piso 1° Oficina 7 de la Ciudad Autónoma de Bs. As., representada en este acto por los Sres. Lic. Leonardo Damián Spezzacatena y el Dr. Eduardo Luft, en adelante indistintamente La Empresa, convienen en formalizar la siguiente Convención Colectiva de Trabajo de Empresa, no articulada ni articulante, de acuerdo con la tipología establecida por las leyes 14.250 (T.O. Dto. 108/88), 23.546, con las modificaciones introducidas por la ley 25.250, sus Decretos Reglamentarios y la ley 25.877.

2º) ÁMBITO DE APLICACIÓN FUNCIONAL

Resulta el presente un instrumento para ser aplicado exclusivamente en el ámbito de la Planta Industrial que la Empresa posee en Puerto Mineral, Provincia de Misiones, alcanzando a la fecha la cantidad de 232 (doscientos treinta y dos) trabajadores.

Negociación Colectiva - Reconocimiento Mutuo:

Se ratifica el derecho de las partes de decidir autónomamente negociar en forma colectiva; por ello el ámbito territorial, personal y la vigencia de esta Convención constituye una manifestación del ejercicio de esa facultad y de los derechos de libertad sindical según los convenios de la OIT Nros. 87 y 98, pero las partes, desde ya, dejan señalado que se ajustarán a los principios y modalidades siguientes:

- a) La empresa reconoce a la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos (en adelante FOE), asociación con Personería Gremial N° 120, y al Sindicato de Obreros y Empleados de Papel Misionero (en adelante SOEPM), con Inscripción Gremial N° 1304 (Res. N° 844 del MT y SS, del 29/10/84), como únicos representantes del personal obrero que ocupan.
- b) La Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel Cartón y Químicos (en adelante FOE), asociación con Personería Gremial N° 120 y el Sindicato de Obreros y Empleados de Papel Misionero (en adelante SOEPM), con Inscripción Gremial N° 1304 (Res. N° 844 del MT y SS, del 29/10/84), reconocen a la representación empresaria como la única facultada y legitimada para negociar colectivamente este Convenio.

3º) ÁMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL – VIGENCIA

El plazo de vigencia del presente convenio será de 24 (veinticuatro) meses contados a partir del 1º de julio de 2015.

Sesenta días antes de su vencimiento, cualquiera de las partes deberá comunicar en forma fehaciente el mantenimiento de su vigencia o presentar las modificaciones que desee introducir. En caso de que las partes no hagan objeciones expresas respecto de la continuidad de la vigencia de este convenio, el mismo se mantendrá ultraactivo.

Las partes acuerdan negociar salarios, importes de los arts. 25, 35 y 36 al menos una vez cada 12 meses, contando a partir de la firma del presente.

4º) ACTAS PREEXISTENTES

Quedan derogadas, sustituidas o compensadas todas las actas-acuerdo preexistentes antes de la privatización de PMSA celebrados entre la Empresa y la Federación y/o el Sindicato y/o la comisión interna a partir de la vigencia de este convenio, porque la negociación del nuevo convenio las tuvo íntegramente en cuenta. Los beneficios subsistentes obtenidos a través de las mismas serán sólo los que quedan incorporados expresamente en el articulado del presente, con la finalidad de que este Convenio sea el único instrumento regulador de las relaciones laborales entre la Empresa y su personal, junto con la legislación laboral vigente.

Exclusión de disposiciones de otros convenios y remisión a leyes generales:

El presente convenio determina la sustitución en el ámbito de aplicación definido precedentemente de todas las normas y cualquier disposición contenida en todo Convenio Colectivo de Trabajo vigente o futuro que se refiera directa o indirectamente, ya sea en forma general o específica, a alguna o algunas de las actividades de la Empresa. Las partes, en caso de falta de normas convencionales del presente convenio, deberán remitirse a las leyes, decretos y otras disposiciones vigentes sobre la materia en forma supletoria.

Convención indivisible:

Esta convención constituye un instrumento único e indivisible; por consiguiente, si se plantean cuestionamientos individuales o plurindividuales, pretendiendo alterar o modificar alguno de sus artículos o normas pactadas para que se apliquen otras normas convencionales, en forma parcial o referida a una o varias instituciones, caducarán automáticamente en todas sus partes, respecto de los reclamantes.

5°) PERSONAL COMPRENDIDO

El presente rige las relaciones entre PAPEL MISIONERO S.A.I.F.C., y el personal bajo relación de dependencia incluido que se menciona en el art. 29, como así también con los trabajadores provistos por empresas de servicios eventuales que no realicen tareas o funciones estipuladas en el artículo siguiente.

Respecto de las empresas contratistas que presten servicios dentro de la empresa en forma permanente o temporaria (montajes, limpieza, seguridad etc.) su personal no estará incluido en el presente convenio.

En las tercerizaciones de servicios que en el futuro pudieran ocurrir, y en el entendimiento de que este instrumento se utiliza para reducir tiempos de indisponibilidad en tareas que no pertenezcan al corazón del negocio paplero y sean susceptibles de ser optimizadas solo por terceros, la Empresa mantendrá su política de utilizar en forma razonable la facultad de organizarse más rentablemente, y en todos los casos se procurará hacerlo en forma armoniosa, de forma de contemplar los intereses de las partes en justa medida incluso favoreciendo emprendimientos del personal que pudiera verse afectado.

6°) PERSONAL EXCLUIDO

Queda expresamente excluido el personal que se desempeña en los siguientes cargos: directores y subdirectores; gerentes y subgerentes; jefes y subjefes de departamento; apoderados con poder suficiente para comprometer la firma; secretarías de los anteriores; jefes y subjefes de sección y de turno; analistas, coordinadores, instructores y asistentes, encargados - o denominación similar - de recibir, procesar, emitir, o controlar información confidencial de presupuesto, costos y estadísticas; técnicos en seguridad e higiene industrial; personal que trabaje en el área de Recursos Humanos;

The bottom of the document features several handwritten signatures. There are approximately seven distinct signatures in blue ink, some of which are quite stylized and overlapping. Additionally, there are two signatures in black ink, one on the far left and one on the far right, both appearing to be initials or short names. The signatures are scattered across the bottom third of the page.



y todo aquel personal, cualquier sea su denominación, cuya principal labor sea dirigir o controlar a otros trabajadores y no realicen tareas que normalmente corresponden a personal incluido en este convenio.

El personal que cumpla funciones u ocupe puestos no asimilables a las funciones mencionadas o descritas en este artículo quedan expresamente incluidos en el presente.

III - GENERALIDADES EQUILIBRIO DE LAS PRESTACIONES FRUTO DE LA LIBRE NEGOCIACIÓN DE LAS PARTES

7º) POLÍTICA DE LA EMPRESA

La política de PAPEL MISIONERO S.A.I.F.C. es elaborar productos de calidad, costo y oportunidad que resulten óptimos para cubrir satisfactoriamente las necesidades y requerimientos de sus clientes, el bienestar de su personal, el crecimiento de sus proveedores, el mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad y la preservación del ecosistema en el cual se desenvuelve.

Esta política será llevada a cabo en un marco que favorezca la rentabilidad y progreso de la Empresa.

8º) MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

La empresa podrá contratar personal en todas las formas previstas en la legislación. Expresamente quedan habilitadas y aplicables todas las modalidades promovidas que puedan estar previstas por la legislación vigente a la fecha de aplicación del presente convenio, así como las que pudieran existir en el futuro.

Queda expresamente establecido en este convenio la aplicación del plazo del período de prueba de tres meses conforme con lo previsto en la Ley 25.877. Finalizado el período de prueba, el personal que continuare su relación laboral en la empresa, se considerará automáticamente en contrato por tiempo indeterminado.

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

9º) PROGRAMAS DE MEJORAMIENTO

Las tareas y/o controles adicionales emergentes de la aplicación de cualquier plan o programa de mejoramiento que tiendan a elevar la eficiencia operativa, productividad, competitividad, calidad y/o diferenciación de nuestros productos, quedarán incorporadas a la función de los trabajadores comprendidos sin que implique necesariamente un reconocimiento salarial adicional, excepción hecha en el caso que tal circunstancia conlleve un cambio sustancial en el perfil profesional de la función.

En caso de controversias al respecto se abrirá un ámbito de discusión entre la empresa y la entidad sindical donde las partes fundamentarán su postura sin que esto represente un menoscabo a las facultades de organización y dirección de la empresa.

10º) CAPACITACIÓN

Con el objeto de dotar al personal del conocimiento que requieren las nuevas técnicas, la tecnología en uso, los procedimientos e instrucciones de trabajo en vigencia o a implementar se destaca la importancia de la realización de cursos teóricos y/o prácticos de capacitación efectiva en un contexto de cambios muy dinámico en la búsqueda de factores diferenciadores con la competencia. En este entendimiento, los trabajadores deberán concurrir a realizar aquellos cursos que la empresa organice, directamente o por terceros, con el objeto de ampliar sus conocimientos de manera de cumplir con el perfil de requerimientos que sus funciones impongan, buscándose así optimizar la performance de los individuos en el cumplimiento de tareas propias, de nivel superior o igual, y aun de distinta especialidad. Las evaluaciones son de carácter obligatorio para registrar la participación y aprovechamiento de los cursos y serán totalmente objetivas, pudiendo ser fiscalizadas por un representante gremial a pedido de los interesados. Todos los cursos que se brinden sobre Seguridad e Higiene del trabajo son de concurrencia estrictamente obligatoria pudiéndose aplicar sanciones a aquel individuo que habiendo sido citado no justifique adecuadamente su inasistencia. La negativa a ser capacitado libera a la empresa para que proceda a reubicar al involucrado en una función distinta, aun en áreas distintas, según lo considere procedente. Por las horas de capacitación realizadas fuera del horario habitual del trabajador las mismas se considerarán y abonarán como horas extraordinarias en la medida que no se vean superados los límites legales. Las capacitaciones son obligatorias dentro del horario normal y habitual de cada trabajador.

Los títulos de capacitación que se otorguen en los cursos que promuevan la Federación del Papel o el S.O.E.P.M. también serán considerados como antecedente en igualdad de condiciones para con el resto de los postulantes para eventuales promociones de categoría en la planta y deberán someterse al mismo tipo de evaluación que el resto de los candidatos.

Si las actividades de capacitación se realizaran fuera del ámbito fabril no se abonarán viáticos fijos aunque se reconocerán los gastos incurridos contra presentación de comprobantes (pasajes, estadía, comidas, movilidad, etc.)

Las partes comprometen cooperación, colaboración e intercambio de información, instructores y programas de estudio y participantes para lograr una capacitación efectiva del personal no sólo de PMSA, que permitan maximizar el esfuerzo que en tal sentido ambas partes realizan.

11º) DE LA INCORPORACIÓN Y REUBICACIÓN DEL PERSONAL

a) Incorporación: Ante la circunstancia de instalación de maquinarias de alta tecnología o sistemas computarizados de control u operación que requieran un nivel de conocimientos técnico especializado, la empresa se reserva el derecho de incorporar personal externo para su manejo que reúna el perfil profesional requerido cuando entre el personal, propio no haya candidatos adecuados para el cumplimiento de tales funciones. En todos los casos se hará previamente un llamado a concurso para cubrir el puesto con los requisitos del mismo siendo libre la postulación para el mismo aunque si hay personal que califique a igual puntaje se priorizará al personal del sector. La entidad sindical, a través de miembros de la Comisión Directiva, podrá supervisar y garantizar la equidad en el/los exámenes que al efecto de la selección se realice/n. Si hubiere personal ya formado o con potencial para hacerlo a breve plazo, la empresa cubrirá las vacantes con el personal que considere adecuado entre los candidatos, desplazándolos a los nuevos equipos desde cualquier sector y sin importar el nivel profesional en el que esté encuadrado.

b) Desactivación de equipos: El personal desplazado en un sector por la salida de servicio de un equipo (permanente) será reubicado en lo posible dentro del mismo sector respetándole su nivel

Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left and several others on the right, some with names like 'García' and 'Porta' partially visible.

profesional y aprovechando al máximo sus habilidades y capacidad, insertándose dentro de los esquemas productivos existentes con las pautas antes mencionadas.

c) Desactivación de un sector: En caso de que un sector completo sea desactivado, la empresa intentará reubicar al personal desplazado en otros sectores donde cumplirán las tareas que se les asignen, aun cuando éstas sean de nivel inferior. No implicará disminución de categoría ni salarios de los trabajadores afectados. En estos casos la empresa informará al SOEPM con la antelación suficiente que permita discutir las propuestas de las partes.

d) Nivel Profesional: Si el sistema horario del sector asignado fuera diferente al del sector desactivado, el individuo afectado percibirá las bonificaciones emergentes de su nueva prestación horaria. El criterio de máximo aprovechamiento de habilidades y capacidades del personal desplazado es también aplicable en este caso para la reinserción en los esquemas Productivos.

e) De los Ascensos: Cuando se produzca una vacante en forma efectiva, se procederá de acuerdo a lo indicado en el Art. 27°.

Cuando se produzca una vacante en forma permanente, el trabajador que ocupe el puesto inmediato inferior con mayor antigüedad e idoneidad del sector pasará a cubrirla automáticamente y en forma condicional por el término de 30 días. Al cabo de éste período si no mediara resolución en contrario, quedará automáticamente confirmado en el puesto. De no quedar confirmado, se ejecutará el procedimiento del Art. 27°.

12°) TRABAJO CELULAR o EQUIPOS de TRABAJO

Una célula de trabajo es un grupo de personas que trabajan en equipo en forma temporal o permanente organizado por la empresa o generado espontáneamente a pedido del personal con objetivos propios fijados en muchos casos por ellos mismos y coordinados por la empresa en dirección del objetivo central de la misma. Estos grupos tienen líderes elegidos por los integrantes del mismo y mecanismos formales e informales de discusión que permiten una mejora constante en el rendimiento del equipo en la búsqueda de la optimización en la utilización de los recursos disponibles y resultados esperados. En este contexto es esperable una mayor motivación de los individuos al estar involucrados en procesos más participativos y autónomos con la posibilidad de mejorar sus habilidades en el desempeño de sus tareas a través de una capacitación polifuncional.

De esta forma y según las normas básicas de funcionamiento de los equipos, deberes y responsabilidades que pueda establecer la Empresa a través de programas de mejoramiento continuo, queda habilitada expresamente este tipo de modalidad de trabajo que puede abarcar parcial o totalmente al personal del establecimiento, y que puede generar incluso incentivos remuneratorios para el grupo de trabajo en función de resultados. Estos programas serán informados a la entidad gremial de primer grado para su registro.

El líder mencionado, dependiendo del nivel o función que ocupe efectivamente, estará encuadrado en las disposiciones de los artículos 5° y 6° del presente convenio, según corresponda.

13°) DEBER DE SEGURIDAD

Ante eventualidades de cualquier tipo que impliquen la paralización de actividades de la planta (feriados, paros de cualquier naturaleza, etc.) el personal deberá cubrir una guardia mínima de 2 (dos) personas en la Planta de Tratamiento de Agua, Turbina, Guardia Eléctrica y Servicio de



Prevención de Incendios para prevenir cualquier tipo de siniestro en las instalaciones. El servicio médico será cubierto adecuadamente a través de guardias activas.

IV - TIEMPO DE TRABAJO - JORNADA - LICENCIAS - DESCANSOS

La institución tiempo de trabajo queda regulada del siguiente modo, armonizándola con el resto de la convención.

14º) MODALIDADES DE TRABAJO

En materia de jornada regirán las disposiciones legales vigentes en cada momento, en la actualidad la ley 11.544 y sus Decretos Reglamentarios y lo dispuesto por los artículos 196 y siguientes de la LCT, con la reforma introducida por el art. 25 de la ley 24.013, Ley Nacional de Empleo.

A título informativo se reseñan los actuales diagramas de trabajo de los sectores que a continuación se mencionan:

a) Los sectores de Tratamiento de Maderas, Elaboración y Refinación de Pastas, Utilidades, Fabricación de Papeles y los servicios accesorios correspondientes laborarán en un sistema rotativo 6x2,6x2,6x2 (o similar) es decir, 6 días corridos de trabajo y 2 de descanso, etc.

b) Expedición trabajará de lunes a viernes en turnos rotativos de 5 a 13, de 13 a 21; y de 7:30 a 17 hs. con trabajo en los días sábado que demande el despacho de la producción, cumpliendo siempre con la jornada legal de trabajo de 48 horas semanales, con domingo franco.

c) El sector mantenimiento trabajará de lunes a sábados de 5 a 13 hs. y de Lunes a Viernes de 13 a 21 hs. en una relación de 1 a 1 (una semana de mañana y una de tarde). Sábados por medio no trabaja, cualquiera sea su turno. Con el objetivo de la implementación de programas de mejoramiento en materia de mantenimiento preventivo, se establece un diagrama de trabajo para los días domingos, en el que deberán estar involucrados todos los trabajadores del sector y en la laborarán al menos una vez por mes. Existirá paralelamente un grupo de personal de guardia activa que trabajará en los horarios y días estipulados en el inciso "a" del presente artículo. Así mismo, se contempla para este grupo de trabajadores, la posibilidad de incorporar personal en horario diurnos de acuerdo a la necesidad operativa.

d) Guardias de Personal de Mantenimiento y Disponibilidad

Dada la característica de producción continua de la planta, se reconoce la necesidad de efectuar Guardias durante las 24 horas del día, los 365 días del año, así como también, tener personal disponible a diario para la ejecución de trabajos considerados URGENTES que afecten al normal desenvolvimiento de operación de planta.

Estas Guardias y disponibilidades serán de cumplimiento obligatorio y se establecerá un calendario anual, actualizado cada semana, basándose en criterios de igualdad y rotación. El mismo se publicará en la portería de la planta.

Las personas designadas para llevar a cabo estas guardias, disponibilidades y convocatorias a realizar tareas, no podrán al mismo tiempo, estar realizando el turno rotativo 6x2, dado que el espíritu de este adicional está orientado a la realización de trabajos fuera del horario laboral asignado.

Se abonará al personal de Mantenimiento, incluido en Guardia y Disponibilidad, una suma fija mensual que, acordada según ACTA del 31/08/2013; la misma se revisará anualmente y conjuntamente con la paritaria salarial de la empresa.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a star-like symbol, a signature that appears to be 'J. C. ...', a signature that is mostly illegible but seems to start with 'J.', and a signature that appears to be 'P. ...'. There are also some other scribbles and marks.



e) Despacho de Almacén trabajará de Lunes a Sábados de 5 a 13 hs. y de Lunes a Viernes de 13 a 21 hs. y 1 sábado cada 2.

f) Los horarios y modalidades de trabajo enunciados más arriba, resultan ser los más apropiados para el desarrollo actual de la organización en función de los niveles de producción previstos. Sin embargo si la evolución del mercado y la organización, y la variación de los niveles de producción lo determinan se implementarán diferentes horarios y modalidades de trabajo previa notificación al sindicato y al personal involucrado. Todo esto sin perjuicio de implementar horarios diferentes, conforme a la legislación vigente, para dar una respuesta inmediata frente a nuevas exigencias técnico - productivas de la Empresa. En todos los casos el personal percibirá las bonificaciones que correspondan de acuerdo con la modalidad de trabajo efectivamente realizada y que están acordadas en el presente convenio. El cambio de una a otra modalidad de trabajo será comunicado por la empresa al personal con una antelación de 72 horas. La comunicación se considerará válida al hacerlo internamente a través de nota con acuse de recibo. Existe la obligatoriedad de notificarse por parte del trabajador.

Para asegurar el cumplimiento de los diagramas de trabajo implementados o a implementarse, la empresa Papel Misionero SAIFC contratará el servicio de transporte del personal desde las localidades de Puerto Rico, Jardín América y Capióvi hasta la Planta Industrial de Puerto Mineral, Misiones y viceversa, en todos los horarios de ingreso y egreso del personal operario. La empresa de transporte contratada al efecto deberá contar con las habilitaciones de los organismos nacionales y/o provinciales pertinentes y la empresa le exigirá contratar un seguro de responsabilidad civil contra terceros que ampare al personal transportado. Además se le exigirá una revisión técnica vehicular con la frecuencia que estipulen las reglamentaciones vigentes. **Los trabajadores usuarios y el Sindicato podrán denunciar ante la Empresa cualquier anomalía que se detecten en las unidades.**

15°) DESCANSOS

El personal tendrá derecho a una pausa alimentaria durante la jornada de trabajo de 25 (veinticinco) minutos que podrá ser tomada en los comedores habilitados a tal efecto en los distintos sectores de planta. La empresa proveerá mensualmente un kg. de yerba mate, 1/2 kg de azúcar y 800 gramos de leche en polvo a cada operario. El tiempo estipulado se mide desde el momento en que se deja de prestar tarea, hasta que se reinicie la labor. El momento para la pausa podrá variarse de acuerdo a necesidades operativas sin afectar en ningún caso la producción de la planta. Cuando una persona utiliza horas extraordinarias, se le concederán los siguientes tiempos de descansos: 60 (sesenta) minutos si realiza 3 horas extras. En este caso la empresa proveerá un refrigerio (establecido en acta aparte) o un viático remuneratorio equivalente. Las pausas estipuladas responden a una necesidad fisiológica para atenuar la fatiga por lo que necesariamente deberán ser tomadas sin excepción en el momento que se estipule y nunca al final de la jornada. En los sectores de producción continua las condiciones son las mismas, pese a que el personal irá auto-relevándose para mantener los equipos en marcha. Cabe mencionar la obligatoriedad de respetar el descanso de 12 horas entre jornadas de trabajo que establece artículo 197 de la ley 20.744 (t.o.1976) y el límite máximo mensual o promedio anual individual de horas extra que fija el Decreto 484/00.

16°) RELEVOS

En las Áreas de producción continua (Tratamiento de madera, Elaboración de Pasta, Utilidades, Máquina de Fabricar Papel e instalaciones accesorias, etc.) el relevo del personal se producirá a

pie de máquina y en ropa de trabajo. En el caso de que el relevante se demore, el personal deberá permanecer en espera en su puesto de trabajo al menos por 4 (cuatro) horas para permitir a la empresa tomar las medidas necesarias para solucionar el imprevisto. El tiempo en exceso será remunerado según la normativa de este convenio.

17º) FICHADAS

Las fichadas de ingreso y egreso se realizarán en relojes electrónicos mediante una tarjeta magnética que proveerá la Empresa siendo deber del personal su preservación. La Empresa reconocerá el costo de la tarjeta por robo o extravío una vez por año, con la primera reposición gratuita. A partir de esta disposición el personal deberá afrontar el costo de la nueva tarjeta que será \$ 42,25 (pesos cuarenta y dos con 25/100 ctvs.). La reposición por el desgaste del uso es gratuita. Los relojes estarán ubicados en Portería y el personal deberá fichar vistiendo ropa de trabajo.

En caso de caída del sistema o problemas operativos con los relojes el personal deberá registrar su ingreso en forma manual en una planilla que el personal de Portería dispondrá para tal fin. Existe obligatoriedad de parte del trabajador de registrar su ingreso a Planta.

18º) ENFERMEDADES Y ACCIDENTES INCULPABLES

El personal comprendido en el presente convenio, en lo que se refiere a enfermedad y accidentes inculpables, a los efectos de la liquidación de su remuneración durante los períodos pagos de enfermedad, percibirá los haberes en la forma estipulada en el art. 208 de la LCT.

19º) CONTROL MEDICO

La Empresa en uso de sus facultades legales efectuará el control médico que estime necesario para con su personal, sin perjuicio del que pueda ejercer la Aseguradora de Riesgos de Trabajo (ART) contratada para subrogar a la Empresa en las obligaciones estipuladas en la Ley de Riesgo de Trabajo 24.557 (LRT).

A los efectos del control médico se aplicarán las siguientes normas:

a) El trabajador que por enfermedad se encuentre imposibilitado de concurrir a prestar tarea, deberá comunicarlo al establecimiento al menos 30 minutos antes de iniciar su horario normal de trabajo. La justificación de enfermedad deberá realizarse dentro de su horario normal de trabajo (primer jornada de ausencia), salvo que este sea nocturno, en cuyo caso el plazo vence a las 4 horas de haber finalizado su turno de trabajo, todo esto sin perjuicio de la obligación de dar aviso con la anticipación correspondiente, que permita su reemplazo y no perjudicar la labor del establecimiento. El aviso debe ser telefónico al número **03743 - 493700**, Servicio Médico (Interno 626), o en Vigilancia (Interno 616). En ambos casos la Empresa deberá dar número de aviso que se registrará en el sistema informático.

b) La Empresa sólo avalará el comienzo del período de enfermedad cuando se cumplan los recaudos mencionados. Si el cumplimiento es una vez vencidos los plazos estipulados, se considerará como tiempo de ausencia injustificada, el que medie entre el horario de inicio de su prestación normal y el momento en que, el interesado cumpla con lo antes prescrito.

c) En caso de que el trabajador esté posibilitado de concurrir al servicio médico de la Empresa (o

The bottom of the page contains several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'Jairón', a signature that is mostly illegible but seems to start with 'A', a signature that is mostly illegible but seems to start with 'S', a signature that is mostly illegible but seems to start with 'Jorge', and a signature that is mostly illegible but seems to start with 'Rafael'. There are also some other scribbles and marks.



donde ésta lo disponga), deberá hacerlo de inmediato, dentro de los plazos previstos en el punto anterior, para certificar su estado de salud y ser dado de baja médica si correspondiera.

d) Las Bajas y Altas médicas en principio son facultad del servicio médico de la Empresa. En los casos en que se genere una controversia en torno a una baja o alta indicada por el mismo, las partes requerirán la opinión de un especialista reconocido en la enfermedad de que se trate con cargo a la empresa y a cuyo diagnóstico las partes se someterán. De subsistir la disidencia el trabajador podrá recurrir a la autoridad de aplicación para plantear su reclamo.

e) Con la finalidad de permitir el control médico, es obligación ineludible del trabajador comunicar a la Empresa de todo cambio de domicilio dentro de las 48 horas de producido. Lo mismo vale cuando se produzcan cambios en los nombres de las calles o en la numeración del domicilio ya declarado. Si al dar aviso por enfermedad el trabajador no hubiera declarado un cambio de domicilio, deberá hacerlo en ese momento. Esto vale también si el cambio fuera transitorio. De no hacerlo se considerará el aviso como no efectuado.

f) Durante el período de enfermedad los trabajadores en condiciones de hacerlo, deberán concurrir al servicio médico de la Empresa o donde éste lo disponga. A la vez la Empresa tiene derecho a controlar el estado de enfermedad o accidente de sus empleados mediante médicos por ella designados, estén o no en condiciones de concurrir al consultorio de la misma.

g) El trabajador que deba internarse de urgencia en algún establecimiento hospitalario deberá informar a la Empresa de la forma y medios antes previstos, indicando el lugar de internación para realizar el control médico correspondiente, sin perjuicio de presentar cuando retoma tareas, un certificado que deje constancia de diagnóstico, fecha de ingreso y egreso de dicho establecimiento.

h) El tratamiento o la asistencia que los trabajadores enfermos pudieran tener por médicos o instituciones ajenas a la Empresa, no los exime de las obligaciones antes establecidas.

i) Se considerará falta grave a las obligaciones del contrato de trabajo los siguientes casos referidos a los puntos 19 y 20:

1) Las ausencias injustificadas al consultorio de la Empresa (o el fijado por la misma) en los días ordenados por el servicio médico de la misma.

2) Cuando el trabajador no cumpla con las obligaciones establecidas en esta reglamentación o incurra en falsedad de información.

3) El trabajador que entorpezca su restablecimiento con conductas negligentes, en caso especial cuando no guarde reposo prescrito.

4) En caso de simulación.

5) Cuando el trabajador se niegue a realizar el examen periódico que establecen las leyes vigentes.

20º) ACCIDENTES DE TRABAJO

A los efectos del control de accidentes se aplicarán las siguientes normas:

a) Todo trabajador que se accidente deberá notificar inmediatamente a su superior inmediato u otra

autoridad presente y concurrir para su atención al consultorio del establecimiento donde se le harán los primeros auxilios y las comprobaciones pertinentes, ordenándose o no la internación del accidentado según la gravedad del accidente, poniéndose en marcha la operativa prevista por la ART contratada, quien es responsable de trasladar al accidentado, internación, tratamiento y rehabilitación, si correspondiera. Si por la naturaleza del incidente el involucrado estuviera imposibilitado de cumplimentar esta norma, el superior inmediato será el responsable de llevar a cabo las acciones necesarias para la pronta atención del accidentado. Esto se hace extensivo a los accidentes "in itinere" ocurridos en la vía pública en el trayecto entre el domicilio y su lugar de trabajo y viceversa, siempre que este trayecto no se haya interrumpido por cualquier razón extraña al trabajo o en interés propio del trabajador. 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.

b) En caso de que el tipo de lesión no justifique la internación y no estuviera presente el médico de la empresa, el accidentado en condiciones ambulatorias podrá ser dado de baja transitoria por el servicio de enfermería de turno y deberá presentarse ante el médico responsable en el establecimiento el día hábil siguiente para su control y derivación asistencial si correspondiera. Si por razones de índole médica o de fuerza mayor, no pudiera concurrir al consultorio deberá dar aviso según el procedimiento al respecto estipulado en el presente convenio.

c) Si el accidentado pretendiera hacer valer un alta médica extendida por un profesional ajeno al establecimiento, deberá presentarse en el consultorio de la Empresa donde será examinado por el profesional a cargo certifique o no sobre su aptitud laborativa para ocupar su puesto habitual de trabajo en el entendimiento de que por la naturaleza del trabajo dentro del establecimiento, no existen tareas de realización rutinaria que demanden un esfuerzo compatible con un período de recuperación o rehabilitación de un accidentado. En caso de existir disidencia, el interesado podrá poner en marcha el procedimiento que al respecto se estipula en este convenio art. 19, inc. d.

d) Las partes consideran falta grave a las obligaciones del contrato de trabajo, a los casos previstos en el artículo 19 inciso "i" aplicados a los accidentes de trabajo y al incumplimiento de la obligación establecida en el inciso "c" del presente artículo.

e) En los casos de extinción del contrato de trabajo por causa de incapacidad absoluta originada en accidente de trabajo y enfermedad profesional, el trabajador cesante percibirá la indemnización establecida en el artículo 212 de la L.C.T., aparte de las que puedan corresponder por la ley de Riesgos del Trabajo.

21º) CONTROL DE ASISTENCIA

A los efectos del control de asistencia se aplicarán las siguientes normas:

a) El trabajador que sin permiso no concurra a prestar sus tareas habituales, deberá comunicar a la Empresa por sí o por terceros, en Oficina de Personal o Portería en forma telefónica u otros medios fehacientes, el motivo de su ausencia y su fecha de regreso dentro de las 4 (cuatro) horas siguientes a la iniciación de la jornada de labor que le corresponda. Cuando la ausencia pueda afectar la producción del establecimiento, el aviso debe darse con la anticipación suficiente para prever un reemplazo adecuado. Es facultad exclusiva de la misma justificar o no la ausencia y es exigible en todos los casos la presentación de certificados que puedan avalar la notificación de inasistencia.

b) Cuando la ausencia se extienda más de una jornada, el aviso del inciso "a" deberá ser

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a small signature, a larger signature that appears to be 'Yago', a signature that looks like 'Luis', and a large, stylized signature that could be 'Juan'. There are also some other scribbles and initials scattered around these main signatures.



confirmado por telegrama colacionado o ratificación escrita bajo recibo, únicos comprobantes que darán fe.

c) Al reincorporarse a sus tareas el interesado deberá realizar descargo por escrito en formulario que a tal efecto que le será entregado por su superior inmediato. El mismo procedimiento se seguirá en caso de llegadas tarde cuando se superen las tolerancias previstas en el inc. "e" del presente artículo o cuando aun sin hacerlo haya reiteración de llegadas tardes.

La reiteración de ausencias injustificadas y/o llegadas tarde será considerada faltas graves a las obligaciones emergentes del contrato de trabajo.

e) La tolerancia para llegadas tardes es de 30 acumulativos mensuales; en caso de llegadas tarde dentro de los primeros 30 (treinta) minutos no se descontará salario. A partir de los 30 minutos de tardanza y hasta 1 (una) hora se descontará 1 (una) hora de salario. A partir de 2 (dos) horas se impedirá el ingreso salvo autorización de su superior inmediato y se considerará ausencia injustificada salvo que existan causas de fuerza mayor que dificulten la movilización del trabajador hacia su trabajo.

22°) DIA DEL PAPELERO

Será considerado día no laborable el 3 de abril de cada año Día del trabajador Papelero asimilándose a los efectos de su liquidación a las normas que al respecto marca el presente convenio para los días feriados.

El goce del mismo se hará en día que permita el mejor aprovechamiento del sistema productivo en común acuerdo con la organización sindical.

23°) FERIADOS

Queda establecido que las áreas de proceso continuo no prestarán servicio los días feriados del 1° de enero (desde las 21 hs. del día 31 de diciembre hasta las 21 hs. del día 1° de enero) y misma modalidad para el 1° de mayo.

Las personas que trabajen el día 31 de diciembre en el turno de 21 a 5 hs. gozarán de un franco compensatorio.

Los feriados restantes serán laborables, salvo circunstancias excepcionales de mercado que dé por resultado una merma sustancial en la demanda de los productos comercializados por la Empresa, en cuyo caso la misma, previa notificación al Sindicato y al personal, podrá optar por no trabajar el feriado correspondiente en el marco de la situación descripta.

Mantenimiento, Almacén y Balanza no trabajan todos los Feriados Nacionales y el 3 de abril "Día del Trabajador Papelero".

Los días trabajados serán liquidados conforme con las normas establecidas en este convenio y en la Ley de Contrato de Trabajo.

24°) LICENCIAS ESPECIALES

Los trabajadores gozarán de licencias especiales pagas en los siguientes casos:

(a) Fallecimiento

▪ Cónyuge o concubina	4 días
▪ Hijo	3 días
▪ Hermano	3 días
▪ Padres	3 días
▪ Abuelos	2 días
▪ Suelos	2 días

Los días mencionados son corridos. Si el trabajador por causa de fallecimiento de padre, madre o hermano debiera viajar más de 600 km tendrá una ampliación a la licencia estipulada de 2 días.

b) Matrimonio: 10 días corridos.

c) Nacimiento: de hijo 2 días corridos. En caso de adopción legal, la licencia se extenderá 1 día más.

d) Examen: vale para enseñanza media, terciaria y universitaria, 2 días corridos por examen con un máximo de 10 días por año calendario. Se considerarán casos especiales cuando los exámenes deban ser efectuados en forma personal en zonas distantes de la Planta.

e) Examen prenupcial: los trabajadores que deban, ineludiblemente, realizar el mismo dentro de su horario de trabajo deberán agotar las instancias para cambiar de horario debiendo a tal efecto prestar máxima colaboración el empleador y los demás trabajadores. Si en tales condiciones el cambio de turno u horario fuera imposible, el trabajador tendrá derecho al goce de 1 día de licencia.

f) Donación de sangre: cuando un trabajador done sangre la Empresa se hará cargo del jornal correspondiente al día en que debió efectuar la donación. Salvo situaciones de suma urgencia, el interesado deberá dar previo aviso a la Empresa y a presentar el certificado (donde debe constar nombre y apellido de la persona a quien se donó sangre) correspondiente con su firma al dorso. La falsificación de este instrumento será considerada falta disciplinaria grave. El límite máximo establecido es de dos donaciones por año aniversario y la licencia no tiene validez para donaciones efectuadas a bancos de sangre.

g) Citaciones judiciales o administrativa laboral: La Empresa abonará los salarios correspondientes al tiempo que el trabajador deba ausentarse del trabajo para afrontar tales citaciones con los límites que establezca la ley.

h) En caso de mudanza se concederá un día por año de licencia contra presentación de contrato de locación o boleto de compra-venta.

i) En el caso del inciso "c" deberá necesariamente computarse un día hábil cuando los mismos coincidieran con días no laborables.

25º) SUBSIDIOS ESPECIALES

a) Se establece una ayuda familiar especial por única vez de hasta \$ 2.395 (pesos dos mil trescientos noventa y cinco) consistente en el reconocimiento de gastos en razón de casamiento, nacimiento o adopción legal, a cargo de la empresa contra presentación de los comprobantes

The bottom of the page contains several handwritten signatures. On the left, there is a signature in black ink. Next to it is a signature in blue ink that appears to be 'García'. To the right of that is another signature in blue ink, possibly 'S...'. Further right is a signature in blue ink that looks like 'Juan P...'. On the far right, there is a signature in black ink that appears to be 'P...'. There are also some scribbles and other marks in blue and black ink scattered across the bottom area.

respectivos.

b) Se establece una beca especial de estudio de hasta \$ 383 (pesos trescientos ochenta y tres) mensuales durante 10 meses al año, por cada hijo entre 3 y 18 años a partir del quinto (inclusive), a cargo de la Empresa contra presentación de comprobantes.

c) Por fallecimiento de hijo/hijastro y padres del trabajador se establece una ayuda especial de hasta \$ 2.555 (pesos dos mil quinientos cincuenta y cinco) para gastos derivados del hecho, contra presentación de comprobantes.

d) Por fallecimiento del trabajador (excluido fallecimiento por accidente de trabajo) en relación de dependencia, cónyuge o concubina se establece una ayuda familiar por única vez de \$ 17.568 (pesos Diecisiete mil quinientos sesenta y ocho) a ser percibido por la persona legalmente habilitada para la percepción de la liquidación final.

e) Por Fallecimiento en accidente de trabajo la Empresa, a su cargo, tomará un seguro de vida para sus dependientes por la suma de \$ 105.625 (pesos ciento cinco mil seiscientos veinticinco) que será percibido por la o las personas indicadas oportunamente por el trabajador. Esta suma es imputable como a cuenta y compensable, a cualquier reclamo que hubiera en curso o fuera iniciado por los derechohabientes posteriormente, por cualquier concepto vinculado a la relación laboral habida. La entrega del monto establecido se hará en acta ante escribano.

f) El personal que renuncie a la Empresa para acogerse a los beneficios de la jubilación ordinaria, y que haya prestado servicios en la misma por 15 años o más tendrá derecho a percibir una gratificación extraordinaria, que se instrumentará ante Escribano Público de \$ 38.329 (pesos treinta y ocho mil trescientos veintinueve) que la Empresa pagará en 4 cuotas iguales y consecutivas de \$9.582,25 (pesos nueve mil quinientos ochenta y dos con 25/100 ctvs.) a partir de los 30 días de producida la renuncia. En caso de que el trabajador tuviera en curso un reclamo de cualquier tipo ya sea judicial o administrativo perderá el derecho a este subsidio. Si iniciara el reclamo posteriormente a su renuncia la suma percibida será imputada hasta su concurrencia a cualquier monto que la Empresa fuera obligada a pagar originado por el protesto realizado.

g) La empresa proveerá anualmente útiles escolares y guardapolvos o su equivalente en dinero, para los hijos del personal que esté cursando estudios primarios y secundarios de entre 3 hasta 18 años inclusive.

Teniendo en cuenta que los subsidios especiales detallados precedentemente se tratan de verdaderos beneficios sociales de los definidos por el art. 103 bis de la LCT, que tienen por objeto mejorar la calidad de vida de los dependientes y/o sus familiares a cargo, los mismos tendrán naturaleza no remuneratoria, estando excluidos en consecuencia de los aportes y contribuciones de la Seguridad Social.

26º) VACACIONES

Papel Misionero S.A.I.F.C. es una empresa de proceso continuo, que por sus características no puede parar su producción, por tal motivo y debido a la antigüedad de su personal (promedio más 20 años) es que se otorgan las vacaciones dentro del período 1 de enero y el 31 de diciembre, de esta manera permite que la totalidad del personal puede hacer uso (parcial) de su licencia en período estival y/o de receso escolar.

Dada las características del proceso de producción continuo, que no se puede parar, se conviene



extender el período vacacional entre el 1º de enero y el 31 de diciembre de cada año para el personal que preste servicios en fabricación de papel, tratamiento de Madera, Utilidades, elaboración de pasta, y los sectores de accesorios correspondientes, mantenimiento, abastecimiento, expedición. La licencia podrá ser fraccionada en 2 períodos no menores de 7 días, conforme con el segundo párrafo del artículo 154 y 164 de la Ley 20.744.

Las vacaciones deberán ser notificadas por la empresa con 45 días de anticipación y se abonarán por adelantado. En cuanto a la cantidad de días que correspondan en función de la antigüedad, rige lo normado en la LCT. Se mantiene el derecho a gozar el período vacacional (o fracción) en período estival, 1 vez cada 3 años.

Para la cobertura de los puestos que deben ser relevados, la empresa creará un pool de relevos con categoría de operario no especializado que irán cubriendo a lo largo del año las ausencias que por motivo de las licencias se produjeran en los sectores productivos. Si por cualquier razón no se necesitaran sus servicios de cobertura, podrán ser derivados a otros sectores para realizar las tareas que se le requieran.

La cobertura comenzará por las vacantes de menor jerarquía en cada sector.

Respecto del personal desplazado que integrará este pool inicialmente, se realizará un acta por separado con el SOEPM para garantizar su jornal profesional total horario con las variaciones que pudieran emerger de la aplicación del presente convenio.

Los futuros ingresos al pool, se harán con la categoría de operario no especializado.

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

27º) COBERTURA DE PUESTOS VACANTES

Para la cobertura de puestos vacantes se procederá de la siguiente manera:

- a) El jefe del sector involucrado solicitará a RRHH el trámite de cobertura informando los motivos que originaron la vacante.
- b) RRHH en un plazo no mayor de diez días de recepcionado el pedido, publicará un llamado a inscripción de postulantes para la cobertura del puesto vacante, puntualizando categoría, sector y toda otra información de interés relacionada.
- c) El llamado a inscripción en primera instancia será en el departamento donde se produjo la vacante. A esta etapa se denomina "llamada interna de inscripción de postulantes".
- d) A partir de la publicación del llamado a inscripción, se dejará transcurrir siete días corridos para la recepción de interesados, que lo deberán cumplimentar mediante nota dirigida al Jefe de RRHH planta Papel Misionero.
- e) Transcurrido ese tiempo, de no registrarse interesado para la cobertura del puesto vacante, se ampliará el llamado a toda la planta Papel Misionero, y nuevamente se dejará transcurrir, desde su publicación siete días corridos para la recepción de interesados que lo deberán cumplimentar mediante nota dirigida al Jefe de RRHH planta Papel Misionero.

The bottom of the page contains several handwritten signatures. On the left, there is a signature in blue ink that appears to be 'Jairo'. In the center, there is a signature in blue ink that is partially circled. To the right, there is a signature in blue ink that appears to be 'Juan José'. Below these, there are several other signatures in black ink, including one that appears to be 'Pablo' and another that is more stylized and less legible.

- f) Finalizado el plazo de espera de recepción de inscripciones, RRHH, confeccionará un listado de interesados y comunicará esta novedad al Jefe del Sector donde pertenece la vacante y a los jefes de los sectores donde pertenecen los interesados (si se diera el punto e).
- g) RRHH con los interesados confeccionará la Planilla 1 (que se adjunta) donde se iniciará el cómputo numérico de antecedentes y antigüedad. Esta evaluación contribuirá con los puntos a la evaluación general del postulante, considerando 0,05 puntos por año de antigüedad.
- h) Con esta información, el Jefe del sector, distribuirá la información técnica disponible y necesaria para la capacitación del puesto a ser ocupado, y dispondrá una secuencia de TRAINING, en el puesto de referencia por quince días corridos, según plan elaborado al respecto, comunicando de esta planificación a los postulantes y a los Jefes del o los sectores donde provienen los postulantes si se registrase el caso e).
- i) Paralelamente se confeccionará la planilla de Evaluación de desempeño, por parte de los supervisores de cada postulante y el Jefe del sector donde proviene la vacante, confeccionará una hoja resumen por postulante con la evaluación realizada por cada supervisor del postulante. Si se diera el caso e) el Jefe del Sector de donde proviene el postulante será el responsable de la confección de esta planilla, recabando la información de sus supervisores (Planilla 2). Esta evaluación de desempeño contribuirá con un máximo de cinco puntos a la evaluación global del postulante.
- j) Finalizada la etapa de entrega de materiales de estudio, y el período de training de quince días, por cada postulante, se definirá la fecha de examen final de evaluación, que deberá realizarse dentro de los diez días siguientes a la finalización del training del último postulante.
- k) El examen final, podrá consistir en la respuesta a un cuestionario de preguntas, o un examen práctico de los detalles del puesto vacante, según decisión del Jefe del Sector, quién deberá informar a los postulantes, la modalidad de esta evaluación, al iniciarse la etapa de training del primer postulante. Esta evaluación contribuirá con un máximo de 5 puntos a la evaluación general del postulante, y para considerar aprobada la misma deberá sumar un mínimo de 2,5 puntos. Si esta evaluación teórico práctica no supera el mínimo establecido, invalidará al postulante la posibilidad de competir por el puesto vacante.
- l) Finalizada estas etapas el Jefe de Sector confeccionará la planilla de evaluación general donde sumará los tres ítems que definen el concurso.
- m) Finalizada esta etapa, el Jefe de Sector, elevará a RRHH esta planilla con la recomendación de promoción al postulante de mayor puntuación total alcanzada.
- n) Esta modalidad de cobertura de puesto vacante estará en vigencia, para el mismo puesto por dos años calendarios, desde el momento de la emisión del informe del punto m). Si por alguna razón se produjera una nueva vacante en el mismo puesto, dentro de los siguientes dos años, automáticamente se promocionará al que haya resultado segundo en la evaluación de cobertura y así sucesivamente hasta agotar la lista de postulantes que hayan aprobado la evaluación. Transcurrido un plazo mayor a dos años, la cobertura del puesto vacante se realizará de acuerdo a un nuevo llamado a concurso.

28°) MOVILIDAD FUNCIONAL



La movilidad y flexibilidad funcional implican la posibilidad de asignar al trabajador funciones y tareas diferentes a las que en principio le son habituales y para lo cual debe estar capacitado y en condiciones de desempeñarse en forma segura, ya sea del mismo nivel, superior o inferior, dentro de su especialidad o fuera de ella, en atención a la finalidad de mayor eficiencia operativa.

En tal sentido las partes acuerdan que la Empresa tendrá la facultad de disponer en forma razonable los cambios en las modalidades y condiciones de trabajo que considere necesaria para el mejor desenvolvimiento de las actividades productivas y para optimizar la utilización de las variables intervinientes. Asimismo podrán disponer cambios de tareas respetando la remuneración del nivel profesional al que pertenezca el trabajador al asignarle tareas de mayor o menor jerarquía o en sectores distintos a los que se encuentra habitualmente destinado, sin que ello implique reconocimiento permanente del nivel superior en que eventualmente se desempeñe.

A fin de implementar la movilidad y flexibilidad funcional las partes propenderán a través de este convenio y sus anexos posteriores repartir las funciones del personal comprendido en el presente convenio en niveles profesionales, que se discriminarán, fundamentalmente, por factores como su complejidad, autonomía en su ejercicio y grado de conocimiento profesionales necesarios. Cada uno de estos niveles importará, en materia salarial, una posibilidad de recorrido desde un punto inicial hasta una meta.

La evaluación de los distintos niveles se efectuará de acuerdo con las tareas que integre cada posición de trabajo.

Todo trabajador que sea designado para desempeñar una tarea dentro de la Empresa será ubicado en el nivel que corresponda a esa tarea. Esto implica que su sueldo básico mensual o valor horario no será menor que el inicial del nivel correspondiente y que podrá recibir incrementos de ese acuerdo hasta llegar a la meta final.

El crecimiento del salario de un trabajador dentro de su nivel dependerá entre otros de los siguientes factores:

- Su desempeño.
- La evolución de las características de la tarea.
- El grado de conocimiento e incremento de su experiencia.

Este sistema se posibilita porque los niveles a diferencia de las categorías no representan un valor fijo, sino una banda o recorrido posible entre el inicial y la meta.

Los trabajadores podrán acceder a un nivel superior ya sea por sus propios méritos para desempeñar tareas pertenecientes a un nivel superior y/o como consecuencia de verse modificada, por cambio de tecnología o enriquecimiento de sus tareas habituales requeridas en forma tal que justifiquen su nueva calificación en otro nivel.

En esto se entiende que el aumento de la carga de trabajo o un cambio en el contenido y la responsabilidad de una tarea, ya sea por cambios tecnológicos y/o nuevas normas o procedimientos o instrucciones de trabajo de la organización, no conlleva necesariamente a una revalorización del nivel profesional de aquellos que desempeñan la tarea.

Al cambiar de nivel al trabajador no sólo se le eleva el valor inicial, sino que también se le sube la meta o valor superior del nivel, que será mayor que la del nivel anterior, teniendo la posibilidad de que la Empresa le asigne nuevos sueldos dentro de un recorrido mayor.

The bottom of the page contains several handwritten signatures. On the left, there is a signature in black ink. In the center, there are several signatures in blue ink, including one that appears to be 'Jaime' and another that is a large, stylized signature. On the right, there is a signature in black ink that includes the word 'Punto' written vertically. The signatures are scattered across the bottom of the page, some overlapping.



Los niveles, al comprender un recorrido pueden superponerse por la posibilidad de contemplar por la Empresa aquellas situaciones en las que un empleado altamente capacitado y de buen desempeño merezca una alta ubicación en el recorrido de su nivel que implique mayor ganancia que un empleado que esté ubicado en el inicial del nivel superior.

La diferencia en valores absolutos entre los mínimos y máximos crece a medida que el nivel es mayor, es decir, la amplitud salarial crecerá a medida que el trabajador vaya creciendo de nivel, permitiendo a la Empresa acompañar el desarrollo de sus empleados en la medida que la rentabilidad del negocio lo permita.

29º) DEFINICIÓN DE LOS NIVELES PROFESIONALES

Se define como nivel profesional al conjunto de conocimientos habilidades y competencias que debe reunir un individuo para cumplir eficientemente determinadas funciones, independientemente del turno de trabajo y la capacitación técnica que posea la persona.

Las posiciones de trabajo serán distribuidas en 4 niveles profesionales para el sector productivo existiendo uno adicional para el sector mantenimiento.

La definición de los niveles es la siguiente:

NIVEL 1: Pertenecen a esta categoría los operarios que realizan actividades sencillas para las cuales no se requieren conocimientos profesionales pero sí un periodo de práctica laboral. Su permanencia en este nivel les permitirá, a través de la prestación de tareas en distintas posiciones de trabajo con apoyo de personal más capacitado y con la ayuda de la capacitación formal que le provea la empresa, la adquisición de la capacidad de trabajar en distintos puestos y la incorporación de las primeras nociones en el control de atributos del producto y en detección de fallas en los procesos con la realización de simples intervenciones correctivas. Adquirirá también conocimientos elementales del ciclo productivo integral. Sin autonomía.

NIVEL 2: En este nivel se encuentra el personal que después de una práctica laboral significativa ha adquirido la capacidad de desempeñarse en distintas posiciones de trabajo con un conocimiento parcial del ciclo productivo y con la adquisición de una buena capacidad para poner en evidencia fallas del proceso y anomalías en la calidad del producto pudiendo registrar las mismas en formularios de control o en el sistema computarizado de las máquinas que lo posean. Puede realizar reparaciones no muy complicadas o ser soporte de personal especializado. Realiza tareas que implican un autocontrol considerable debiendo seguir estrictamente procedimientos e instrucciones de trabajo del sistema de aseguramiento de calidad. Trabaja en equipo en forma celular para obtención de objetivos.

NIVEL 3: En este nivel se encuadran los individuos que realizan tareas calificadas que requieren una preparación profesional específica. Poseen un buen conocimiento del ciclo productivo, del producto y de la máquina o sistema. Poseen instrucciones completas y detalladas, pudiendo diagnosticar anomalías o mermas en el nivel de calidad del producto a través de observación y/o de instrumentación poniendo en evidencia las causas que las generan y realizan significativas acciones de corrección sobre el producto, máquina o sistema. Pueden realizar acciones menores de mantenimiento sobre la máquina. Realizan sus tareas con alto grado de autocontrol con registraciones de datos del proceso productivo. Trabajan en forma celular con objetivos a alcanzar para cuya fijación es importante su conocimiento de su máquina y proceso.

NIVEL 4: En este nivel se encuentra el personal que realiza actividades para el desempeño de las cuales se requieren conocimientos técnico-prácticos inherentes a la tecnología del trabajo realizado y a la interpretación de todas las variables que intervienen en el proceso, conocimientos obtenidos a través de una capacitación formal y/o considerables periodos de práctica.

Poseen un profundo conocimiento del ciclo productivo o de la máquina y/o instalación y equipos auxiliares y el total dominio de la tecnología de los trabajos.

Poseen información general o parcial y con la elección y predisposición de instrumentos y paneles de control pueden diagnosticar anomalías o merma de la calidad de producto, instalaciones y/o máquinas, poniendo en evidencia las causas y realizando complejas y significativas acciones correctivas sobre las mismas.

Tiene la preparación para llevar adelante sus actividades con autocontrol y autocertificación en un escenario de alta autonomía.

Llevan registraciones de variado tipo en formularios o sistemas a tal efecto.

Integran equipos celulares por nato involucramiento en la fijación y consecución de objetivos.

NIVEL 5: (Exclusivo para personal de mantenimiento). Se diferencia del nivel anterior por su mayor autonomía ejecutiva en la interpretación de fallas y anomalías en el proceso, con particular competencia para realizar intervenciones en máquinas, aparatos y/o dispositivos complicados, acciones que suponen un conocimiento tecnológico profundo de los mismos.

Realizan precisas evaluaciones de las anomalías detectadas con la identificación y remoción de las mismas.

El desempeño de sus tareas requiere habitualmente un perfil de preparación teórico-práctica en institutos profesionales o equivalentes.

V - SISTEMA DE REMUNERACIONES – BENEFICIOS

SISTEMA DE REMUNERACIONES BENEFICIOS

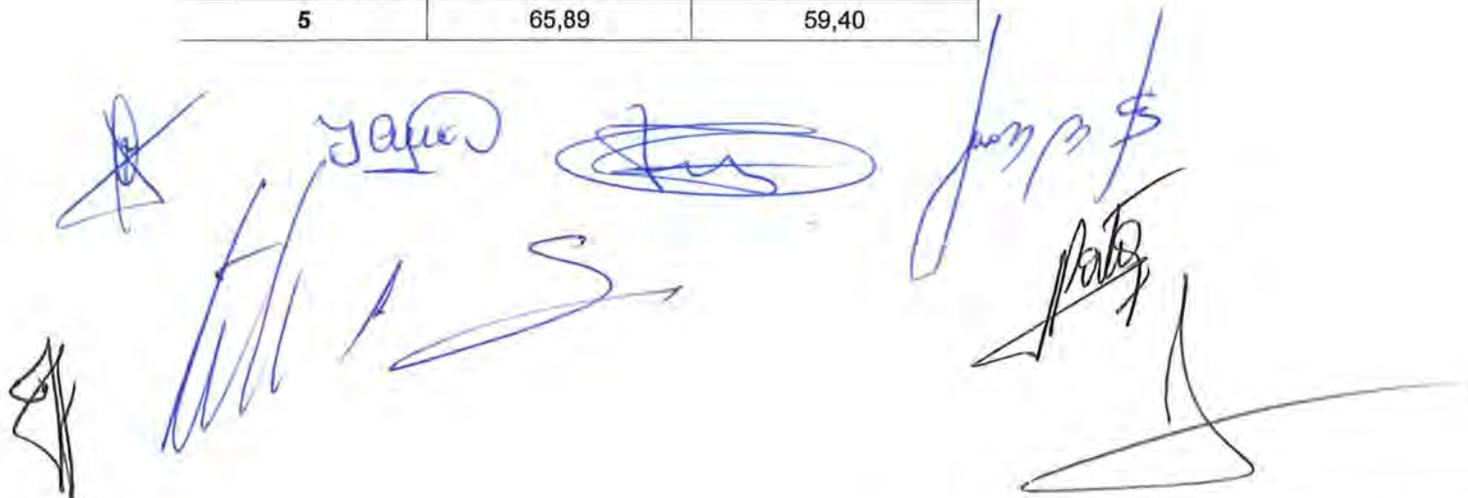
La institución de los beneficios económicos, sean o no remuneratorios, se regulan en este Capítulo, armonizándolo con el resto de la Convención y con la legislación vigente.

Este instituto, que abarca el sistema remuneratorio y de beneficios económicos, estará constituido por:

- Salario base profesional.
- Adicionales por trabajo en fines de semana, jornada nocturna, reemplazos, permanencia, título técnico y antigüedad.
- Adicionales variables o fijos (mensual o anual, presentismo y de remuneración por rendimiento).

30°) ESCALA SALARIAL POR NIVEL PROFESIONAL (según acta salarios del 14/07/2015)

Base Profesional	Máximo	Mínimo
1	49,62	41,20
2	54,60	50,04
3	58,97	53,04
4	63,41	57,96
5	65,89	59,40





Valores en (\$/hora)

El personal que sea contratado por Papel Misionero S.A.I.F.C., percibirá el jornal mínimo del Nivel 1. Al ingresar como efectivo, el personal percibirá el valor jornal correspondiente al puesto que ocupará efectivamente para cuya cobertura se lo efectiviza.

31°) ADICIONAL POR TRABAJO EN FIN DE SEMANA

a) Al personal que trabaje en turnos rotativos entre las 13 horas del día sábado y las 5 horas del día domingo siguiente, percibirá una bonificación del 100% del salario básico.

b) De las 5 horas del día domingo hasta las 5 horas del día lunes ese mismo personal percibirá una bonificación del 100%, que se calculará también sobre el salario básico.

c) Además cuando la prestación sea entre la 5 del domingo a las 5 del lunes el personal indicado en los incisos precedentes percibirá un 100% del salario básico, adicional a la establecida en el punto "b", que sustituye al "Premio Mayor Producción", que regía en su oportunidad por aplicación del CCT 72/89.

d) Cuando el día domingo coincida con un feriado nacional (se adicionará otro 100% no-accumulativo a lo estipulado en los puntos "b" y "c" por aplicación de la norma legal referente a los mismos). Se abonará idem a lo estipulado en los puntos b y c.

e) Estos adicionales serán percibidos por el personal que preste habitualmente tareas en los días y horarios mencionados según sea su modalidad de trabajo. Al personal cuya prestación no sea habitual en esos días, y deba concurrir por tareas inherentes a una mayor producción o mantenimiento de equipos e instalaciones, se le reconocerán los adicionales que resultan de los incisos que anteceden, que absorben y compensan hasta su concurrencia los recargos que establece la legislación en vigor para trabajo en sobre tiempo, en feriados nacionales y durante el descanso semanal. En todos los casos el personal gozará del descanso compensatorio correspondiente, que estipula el Art. 207 de la LCT.

f) Estos adicionales se abonarán sólo por prestación efectivamente realizada.

32°) ADICIONAL POR JORNADA NOCTURNA

Al personal que trabaje en turnos rotativos se le abonará una bonificación por jornada nocturna consistente en el pago de un adicional del 50%, del salario básico percibido por el trabajador de acuerdo a su nivel profesional, por cada jornada nocturna efectivamente trabajada y su importe será liquidado por código 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. A los efectos del presente artículo queda suprimido el cálculo de los 8 (ocho) minutos de recargo.

33°) ADICIONAL POR REEMPLAZOS

Se estipula en este convenio que cuando un empleado cubra temporariamente posiciones que deben ser relevadas para asegurar la continuidad productiva y esta posición sea mejor remunerada, el mencionado empleado percibirá un adicional por cada vez que lo hiciere, por rubro

separado y cuyo monto será equivalente a la diferencia hasta alcanzar el valor del nivel profesional de la función ejercida.

Cuando la vacante es permanente, se dispara el mecanismo estipulado en el Art. 11 inc. d para proceder a su adecuada cobertura.

LLAMADAS POR EMERGENCIAS: Si por razones de fuerza mayor la empresa se ve en la necesidad de convocar a algún operario del área Mantenimiento fuera de su horario normal y habitual, la empresa únicamente le abonará la cantidad de horas efectivamente trabajadas con el recargo que corresponda, más 6 horas de llamada con los recargos correspondientes por el día de labor.

A tales fines, se establece un diagrama anual de cobertura por emergencia, en el cual, los trabajadores deberán encontrarse a disposición de la empresa ante la eventual emergencia.

34°) ADICIONAL POR PERMANENCIA

El personal más antiguo percibirá un adicional, denominado "Permanencia", que se aplicará sobre todos los conceptos remuneratorios excepto horas extraordinarias, que será liquidado por separado y según la siguiente escala de acuerdo con su antigüedad:

Entre 30 y 35 años de antigüedad 3 (tres)%

Más de 36 años de antigüedad 8 (ocho)%

Además para los trabajadores cuya edad sea 5 años inferior a la edad necesaria para acceder al beneficio de la jubilación ordinaria, y acrediten 25 o más años de servicios y aportes al sistema jubilatorio regulado por la ley 24.241, se le reconocerá un adicional del 2 (dos)%, que si correspondiera se acumulará a los anteriores.

Fracciones mayores de 3 meses serán consideradas como 1 año de antigüedad adicional.

35°) ADICIONAL TITULO TÉCNICO

Se abonará un adicional remuneratorio mensual de \$ 1.162,66 (pesos un mil ciento sesenta y dos) a los empleados que tengan título técnico habilitante expedido por un establecimiento de enseñanza oficial ya sea estatal o privado incorporado sólo cuando ejerzan en la Empresa la función específica de sus títulos habilitantes y \$ 581,33 (pesos quinientos ochenta y uno con 33/100 ctvs.) cuando no lo ejerzan.

El personal que ingrese a trabajar en planta a partir de la firma del presente convenio estará alcanzado por este artículo. Sobre este valor no se aplicará ninguna bonificación ni premio adicional. Este adicional se actualizará en la misma proporción que los básicos, acordados en las paritarias salariales.

36°) ANTIGÜEDAD

A partir de la vigencia del presente convenio el personal que se encuentra efectivamente empleado percibirá un 1% (uno por ciento) por cada año de antigüedad que registre a partir del 1° de enero de 2001, o posterior para futuros ingresos, que se liquidará sobre todos los conceptos

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'J. Ledesma', followed by a signature that looks like 'S.', and a large, stylized signature that could be 'José B. S.'. There are also some other less legible signatures and scribbles.

remuneratorios, exceptuando la antigüedad congelada, establecida en el Anexo I del presente convenio.

Esta modificación porcentual en el adicional de antigüedad se hará efectiva a partir del 1° de Enero de 2016. Durante el período Julio 2015 hasta Diciembre 2015 el personal comprendido en el presente convenio continuará percibiendo el 0,8% de antigüedad.

El concepto remuneratorio personal e individual separado (antigüedad congelada), establecido en el Anexo I que se acompaña al presente, mantendrá las mismas características en cuanto a funcionamiento y alcance que el establecido en la Convención Colectiva de Trabajo N.º 1501/15 "E".

Este adicional (antigüedad congelada) se actualizará en la misma proporción que los básicos acordados en las paritarias salariales.

A los efectos del resto de los rubros legales vinculados a la antigüedad seguirá vigente como valor de referencia, el tiempo transcurrido desde el ingreso efectivo real del trabajador al establecimiento.

37º) REMUNERACIONES VARIABLES

El presente artículo reemplaza y deroga al Art. 36 del CCT 1241/11 "E".

1) PLUSES EMPRESA

Plus Empresa Mensual

Se establece un Plus Empresa equivalente al 23% de la remuneración bruta mensual, excluido el importe percibido en horas extras con su incidencia en antigüedad, importe de antigüedad congelada, asignaciones familiares, la diferencia por vacaciones y viáticos y cualquier otro rubro no sujeto a aportes.

Plus Empresa Anual (PEA)

Se acuerda el pago de un bono anual variable sujeto a resultados productivos, conforme a la siguiente escala anual:

% OEE	% PEA
71,0	70
73,7	80
76,4	85
79,1	90
82,0	95
84,0	100
84,6	105
84,9	110

85,2	115
85,7	120
86,2	125
86,7	130

El pago escalonado es por saltos, debiendo alcanzar efectivamente el porcentaje de OEE estipulado para cada rango.

Ejemplos:

- OEE 84,5% corresponde el pago del 100% de la base de cálculo del PEA.
- OEE 84,6% corresponde el pago del 105% de la base de cálculo del PEA.

Se establece como base de cálculo del Plus Empresa Anual la siguiente:

(Cantidad de Horas Standard Mensuales con sus respectivos recargos (de acuerdo al diagrama de turno) * Valor Hora vigente al mes de diciembre de cada año, + Adicional Permanencia Art.34 + Adicional Título Técnico Art. 35 + Adicional por Antigüedad Art.36 + Adicional por Presentismo Art. 37, inc. 2) * porcentaje según escala anterior.

El Bono Anual será abonado conjuntamente con los haberes del mes de enero de cada año, únicamente al personal que se encuentre efectivamente trabajando al momento del pago.

2) PREMIO AL PRESENTISMO:

Se establece un Premio Presentismo consistente en un pago adicional de un 10% (diez por ciento) por sobre los valores remuneratorios pautados en el presente y que será liquidado en forma mensual o quincenal de acuerdo con la forma que se establezca junto con los demás haberes. Este premio se registrará según las siguientes cláusulas.

a) El personal percibirá el adicional al 100% cuando no haya registrado ninguna inasistencia a sus tareas, fuera cual fuere el motivo que la originara y no supere los 15" (minutos) quincenales. Asimismo, el personal percibirá el adicional al 50% cuando registre llegadas tarde y/o ausencias al menos una vez en alguna de las quincenas del mes. Por último no percibirá el adicional, cuando registre llegadas tarde y/o inasistencias en más de una oportunidad en cada quincena.

b) No perderá su derecho a percibir este premio el personal que se encuentre gozando sus vacaciones anuales, baja médica por accidente de trabajo o en uso de alguna de las licencias pagas establecidas en el presente convenio (no incluye enfermedades).

3) REMUNERACIÓN POR RENDIMIENTO INDIVIDUAL

Dentro del capítulo de remuneraciones variables queda habilitada la modalidad de "remuneración por rendimiento individual" siendo exclusiva facultad de la empresa su implementación. De hacerlo, convocará al Sindicato de la jurisdicción para establecer la mecánica de aplicación, pautas de evaluación, porcentajes establecidos, forma de liquidación, vigencia, etc.

Handwritten signatures in blue ink, including the name 'Javier' and several other illegible signatures.

El reglamento establecido será homologado en el M.T.E. y S.S. y tendrá validez convencional.

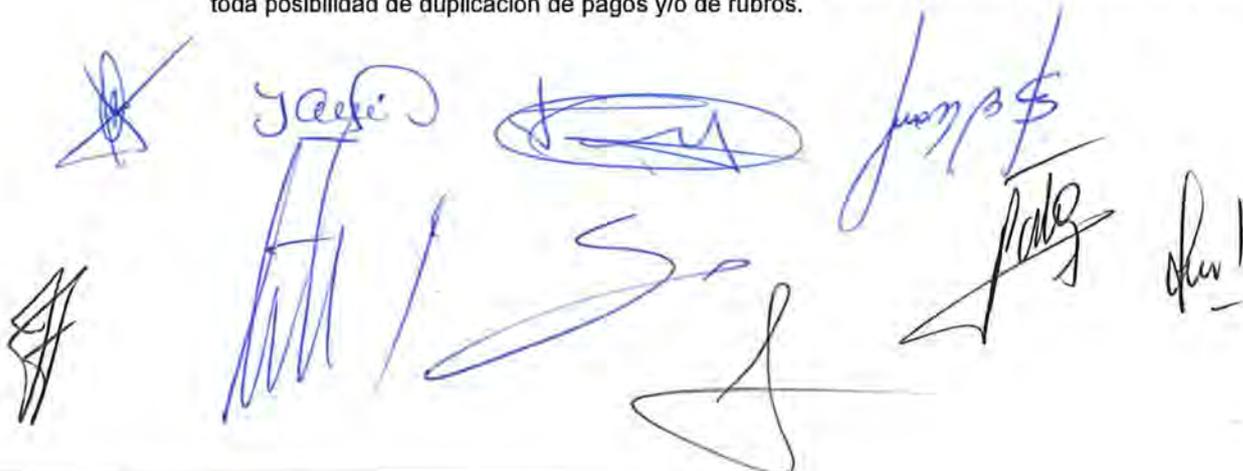
Las partes acuerdan lo siguiente:

- a) No se implementará el sistema hasta que el personal se haya notificado con por lo menos 6 (seis) meses de antelación los parámetros con los que se medirá su rendimiento y de qué forma se practicará la evaluación para asegurar igualdad de oportunidades.
- b) Las evaluaciones se practicarán cada 6 (seis) o 12 (meses).
- c) Los pluses obtenibles por rendimiento tendrán validez durante el lapso que medie entre 2 evaluaciones.
- d) La repetición consecutiva o alternada de este tipo de remuneración no generará derecho remuneratorio adquirido, toda vez que la misma está ligada exclusivamente a la performance individual de un período.
- e) Por razones de control presupuestario de las remuneraciones y costos de producción, la distribución del monto total que la Empresa pueda asignar a esta remuneración, será forzada, es decir se otorgarán los pluses en bandas porcentuales hasta agotar el monto total destinado a tal efecto. La forma operativa será establecida en el reglamento antes mencionado.
- f) Los porcentajes no serán aplicables sobre horas extras y sobre el plus empresa que se establece en este convenio.
- g) La Empresa podrá dejar de aplicar el sistema sólo al finalizar cada período semestral o anual de vigencia de las evaluaciones según sea establecido en el reglamento, debiendo notificar su decisión de discontinuado al Sindicato, al M.T.E. y S.S. y al personal con 30 días corridos de anticipación.

38º) COMPENSACIÓN

Los montos de los salarios por base profesional del Art. 30 y los adicionales de los Arts. 31 al 36 absorberán y/o compensarán hasta su concurrencia:

1. Todas las mejoras en el nivel de ingreso de los trabajadores otorgadas voluntariamente por la empresa y/o por acuerdos o convenios colectivos y/o pluri individuales y/o individuales, en cada caso de índole formal o informal, y/o en cumplimiento de disposiciones legales o reglamentarias, de carácter general o en relación con determinada empresa, ya sea con carácter remunerativo o no remunerativo, fijas o variables, o porcentuales, cualquiera sea el concepto o denominación, forma, presupuesto y condiciones de devengamiento, por el cual se hubieran otorgado o acordado, anteriores a la fecha del presente acuerdo.
2. Cualquier ajuste y/o incremento y/o recomposición salarial establecidos por disposición normativa estatal a partir del 01/07/2003 (lo que incluye, sin limitación, al Decreto N° 392/03 y Res. S.T. N° 64/03 y el Decreto 1347/03).
3. Cualquier diferencia de cálculo o de interpretación de las normas legales y/o convencionales que pudieran existir respecto de los valores indicados en las remuneraciones consignadas en el Capítulo VI que forma parte integrante del presente acuerdo, quedando expresamente excluida toda posibilidad de duplicación de pagos y/o de rubros.



4. Cualquier incremento remunerativo o no remunerativo, cualquiera que fuere su denominación, dispuesto por leyes, decretos, resoluciones, etc., emanados de la autoridad que en su reglamentación e instrumentación no impida realizar absorciones, será absorbido hasta su concurrencia por los otorgados por la empresa o que se pacten entre las partes de esta convención.

39°) AUXILIARES PARA LA COBERTURA DE VACACIONES

Las partes acuerdan que a los operarios que han pasado a desempeñarse en la función de Auxiliares para la Cobertura de Vacaciones, según lo previsto en el Art. 26 del CCT de Empresa del 01 de Julio de 2013, se le adecuará su salario a la Categoría correspondiente. En consecuencia, los salarios de los operarios "Auxiliares para la Cobertura de Vacaciones", quedarán conformados según lo indicado en el "Anexo I" del CCT que las partes suscriben por separado.

Los futuros ingresos de "Auxiliares para la Cobertura de Vacaciones" quedarán conformados según lo indicado en el "Anexo I" del CCT que las partes suscriben por separado.

El valor hora del auxiliar de cobertura de vacaciones, durante el período de reemplazo, debe corresponder al de la categoría del trabajador que es reemplazado.

40°) ALMUERZO Y REFRIGERIO

Cuando excepcionalmente un empleado deba realizar en una jornada de trabajo cuatro o más horas extraordinarias, la empresa brindará un servicio de almuerzo y un servicio de refrigerio (un emparedado y una gaseosa) en las Instalaciones de Servicios contempladas en el Art. 52 del presente CCT. Este servicio se prestará dentro de los horarios de descanso contemplados en el Art. 15 del Convenio mencionado.

41°) TRABAJO EN DÍA FRANCO

Cuando por circunstancias especiales algún operario debe trabajar en su día franco, se le abonarán las horas trabajadas con el cien por ciento de recargo y se le otorgará un franco compensatorio pago que deberá ser tomado dentro de los siete días corridos posteriores.

42°) CALDERA DE BIOMASA

Habiendo incorporado al organigrama productivo los puestos de trabajo de Caldera de Biomasa y Patio de Biomasa, se resuelve unificar los niveles profesionales, valor hora y adicional por autonomía según el esquema vigente en Caldera de Recuperación Química y Patio de Tratamiento de Madera (Dpto. 09) respectivamente.

Puestos de Trabajo:

Patio de Biomasa

- Operador patio biomasa
- Auxiliar patio biomasa
- Maquinista

The bottom of the document features several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'J. Quiro', a signature that looks like 'Jorge B.', and a signature that appears to be 'Pinto'. There are also several other scribbled-out or less legible signatures in blue ink scattered across the bottom half of the page.

Caldera de Biomasa

- Operador Caldera 93
- Auxiliar Caldera 93
- Pool de relevos Caldera 93

43º) ADICIONAL POR AUTONOMIA

Para ciertos escalafones convenidos se otorgará un adicional cuando el personal se encuentre en el turno nocturno.

VI - RELACIONES GREMIALES

44º) DE LA REPRESENTACIÓN GREMIAL

a) La representación del personal comprendido en este convenio a nivel Empresa, a que se refiere el capítulo XI de la ley 23.551, será ejercida por la Comisión de Relaciones Internas (CRI) compuesta por 4 (cuatro) integrantes en la Planta de Papel Misionero, elegidos de acuerdo con la legislación vigente y a las normas estatutarias del SOEPM.

b) Para ser miembro de la CRI, al momento de oficializarse la postulación al cargo, el candidato deberá acreditar como mínimo 1 (un) año de afiliado aportante al Sindicato, ser mayor de edad, contar con una antigüedad aniversario de 1 (un) año en el establecimiento.

c) Los comicios para la elección de la CRI deberán ser convocados por el Sindicato, el que notificará en forma fehaciente con 15 (quince) días hábiles de anticipación a la Empresa los cargos a cubrir la o las nóminas de candidatos y la fecha en que los comicios se realizarán adjuntando copia de la ficha de afiliación de todos los postulantes. El Sindicato deberá comunicar en forma fehaciente 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 de ellos integrarán la CRI.

d) Están terminantemente prohibidas a los trabajadores en general y a los miembros de CRI en particular cualquier clase de reunión en el lugar y durante la jornada de trabajo. Tal impedimento en particular, está fundamentado en que los representantes de los trabajadores tienen el deber de dar el ejemplo trabajando íntegramente la jornada de trabajo que su empleador le abona. A los fines del art. 44 inc. "c" de la ley 23.551 y art. 18 del decreto 467/88 cada miembro de la CRI tendrá un crédito horario mensual de 30 horas pagas no acumulativas. Cuando estas horas se utilicen para hacer gestiones vinculadas a su función, fuera del establecimiento, sólo podrán justificarse mediante autorización escrita del sindicato que deberá obrar en poder del empleador con 24 horas de anticipación. Cuando se utilicen dentro del establecimiento para el ejercicio de sus deberes, lo serán contra aviso escrito previo que el interesado debe cursar a su superior inmediato quien lo autorizará o no a los efectos de asegurar la continuidad de la producción. En el aviso debe constar el motivo del pedido y el tiempo estimado de la gestión a los efectos del control del crédito horario y del correcto uso de sus atribuciones. La empresa concede al SOEPM un crédito horario mensual de 64 (sesenta y cuatro) horas pagas, las que percibirán como si estuvieran trabajando, no



acumulables para uso del total de los miembros de la Comisión Directiva, que serán utilizadas para realizar actividades relacionadas con su función.

e) AUSENCIAS: Por motivos gremiales, se respetarán los créditos horarios legales. Las licencias tornadas deberán respetar la continuidad de la producción.

f) La Empresa colocará transparente para utilización de información del SOEPM y Federación del Papel. Los informes se limitarán a los siguientes fines:

1. Informaciones sobre actividades sociales o recreativas del Sindicato y de la Federación.
2. Informaciones sobre elecciones y resultados de las mismas y designaciones del Sindicato y de la Federación.
3. Informaciones sobre reuniones de la comisión y asambleas generales del Sindicato y de la Federación.
4. Los tableros de informaciones no serán utilizados por el Sindicato o por la Federación, ni por sus miembros para dar a conocer o distribuir panfletos o manifestaciones de ninguna índole, ni tampoco los escritos allí exhibidos no podrán contener alusiones a La Empresa o al personal de su establecimiento.

g) FINANCIACIÓN DE PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN

Papel Misionero concede a la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, una contribución mensual de 1,25% de las remuneraciones mensuales, excluidas las remuneraciones variables, de cada trabajador comprendido en el presente convenio, destinada a dictado de cursos de capacitación técnica, aplicada a la industria en general y gremial y a La Empresa en particular. La entidad sindical mencionada, indicará la cuenta especial para el depósito y brindará información sobre los planes de enseñanza a cumplimentar.

h) RETENCIONES SINDICALES

La Empresa retendrá mensualmente al personal afiliado al SOEPM la cuota sindical correspondiente, a su condición de asociado, debiendo remitir los valores retenidos, a la orden del Sindicato.

La Empresa Papel Misionero S.A. concede al SOEPM una contribución mensual de 0,25% de las remuneraciones mensuales, excluidas las remuneraciones variables de cada trabajador comprendido en el presente convenio, destinada a la capacitación técnica de sus afiliados.

La cotización de los afiliados al SOEPM correspondientes a la Federación del Papel será retenida igualmente y depositada en la cuenta habilitada para tal fin.

En los términos del artículo 37 de la ley 23.551 y el art 9 de la ley 14.250 se establece un aporte solidario consistente en 1% sobre el total de remuneraciones mensuales, para el personal comprendido en este convenio y no afiliado al SOEPM. Dicho aporte a favor de la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos que será depositado en la cuenta N° 15940/07 Banco Nación Argentina y sucursales. Este aporte tendrá una vigencia equivalente a la pactada en este convenio colectivo de trabajo por 24 meses a partir de la firma de la presente CCT.

Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the document, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.



La empresa concede a la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, una contribución extraordinaria por única vez de \$ 600 (pesos seiscientos) por cada trabajador incluido en este convenio que revista en relación de dependencia a la firma del mismo, para el cumplimiento de objetivos sociales. El pago se realizará mediante el depósito en cuenta N° 15940/07 del Banco de la Nación Argentina, casa Central y sucursal. Dicha suma será depositada dentro de los 30 días de la firma del presente convenio.

La Empresa no abonará ningún salario a miembros de Comisión Directiva del SOEPM en uso de licencia gremial cuando se exceda el límite fijado en el art. 44, inciso d).

45°) DE LOS RECLAMOS

a) Cuando un trabajador tenga que realizar un reclamo vinculado al supuesto incumplimiento de las cláusulas contractuales de este convenio, deberá hacerlo ante su superior inmediato. En caso de que éste no satisfaga la pretensión del trabajador, el mismo quedará habilitado a plantearlo a la CRI fuera del horario de trabajo salvo caso de fuerza mayor que necesite urgente solución. La CRI recopilará los reclamos que analizará juntamente con la Comisión Directiva del Sindicato y aquellos que tengan fundamento serán llevados ante los representantes del empleador a los fines de su tratamiento en la reunión que a tal efecto se efectuará quincenalmente donde se analizarán en forma conjunta. En las mismas la Empresa tomará conocimiento de las cuestiones que la CRI le someta a consideración pudiendo resolver en el acto o postergar la respuesta para la reunión siguiente. Se labrarán actas donde se volcarán los temas tratados y las resoluciones tomadas, con la firma de los presentes.

Tendrán prioridad los temas relacionados con la Seguridad de las personas e instalaciones.

En caso de que surja algún problema que necesite atención inmediata la CRI puede solicitar una reunión urgente para su tratamiento.

b) En caso de que exista controversia referida a la interpretación de las normas convencionales entre las partes, que resulten en reclamos insatisfechos de los trabajadores se estará en condiciones de recurrir a la Comisión Paritaria Permanente (CPP) que a tal efecto se crea en este convenio siguiendo el procedimiento de trabajo que la misma comisión establezca al constituirse.

Es necesario que en estas cuestiones las partes obren en forma razonable e interpreten el convenio con el espíritu establecido en sus premisas fundamentales.

46°) DE LOS CONFLICTOS

Los conflictos colectivos de intereses y/o de derechos de las partes serán substanciados por los procedimientos conciliatorios previstos en la ley 14.786, en la ley 24.013, cap. 6, art. 98 o en las disposiciones legales que en el futuro puedan sancionarse.

Como mecanismo previo, y una vez producido el conflicto de orden local, las partes acuerdan no tomar medidas de acción directa durante el lapso de 3 (tres) días hábiles con el fin de reunirse para tratar de encontrar solución al conflicto generado. Este procedimiento deberá ser reglamentado por la comisión paritaria permanente que se crea en los artículos siguientes en el seno de la cual las partes buscarán conciliar las diferencias que originaron el conflicto.

Las partes signatarias dejan expresa constancia de su común voluntad de buscar por estos instrumentos la minimización de la conflictividad laboral, el crecimiento de la producción de la calidad adecuada y la preservación del empleo acorde a la tecnología aplicada.

47º) AUTOCOMPOSICIÓN - PROCEDIMIENTO Y ÓRGANO DE INTERPRETACIÓN

Se creará un órgano mixto, constituido por 3 (tres) representantes de cada parte signataria, dejándose constancia que los designados por la parte sindical deberán ser miembros activos de las respectivas comisiones directivas de las entidades gremiales signatarias del presente, quienes podrán contar con la asistencia de 1 (un) asesor letrado, que con la denominación de "Comisión Paritaria Permanente" (CPP) desempeñará las siguientes funciones:

- a) Interpretar este Convenio a pedido de cualquiera de las partes signatarias.
- b) Considerar a petición de parte, los diferendos que puedan suscitarse con motivo de este convenio o por cualquier otra causa inherente a las relaciones laborales colectivas en este mismo marco, procurando componerlos adecuadamente. La CPP fijará por unanimidad las condiciones y reglas y/o procedimientos para su funcionamiento y el proceso de substanciación. Las actuaciones deberán ser iniciadas por la comisión dentro de los 5 (cinco) días de presentada la solicitud al respecto y durante la substanciación del procedimiento deberán suspenderse las medidas de fuerza, si las hubiera, y/o no podrán disponerse acciones de ningún tipo, por las partes intervinientes.
- c) La CPP podrá convocar a audiencia de partes, a los efectos de lograr acuerdos y proponer soluciones que tiendan a superar el conflicto específico existente.
- d) La CPP deberá expedirse en un plazo no mayor de 5 (cinco) días hábiles prorrogable por 5 (cinco) días más a pedido de cualquiera de las partes involucradas.
- e) Una vez concluidos todos los plazos antes previstos comenzarán a regir las normas y procedimientos de la ley 14.786 o ley provincial 2221 o ley 24.013.

Dentro de los 30 (treinta) días de la homologación del presente las partes designarán sus representantes quienes deberán establecer reglas y procedimientos para el correcto desempeño de la CPP. La comisión paritaria permanente suplirá la comisión paritaria prevista en las normas respectivas y en consecuencia las partes en el ejercicio, de la autonomía colectiva renuncian expresamente a solicitar o participar en otras comisiones paritarias.

48º) ACCION DE DESAFUERO (Procedimiento previo)

Para el supuesto que La Empresa decida iniciar una acción de desafuero vía judicial prevista en la ley 23.551, las partes convienen en someter esta cuestión a una instancia previa de conciliación que involucre a todas las partes en conflicto por un período de tres (3) días hábiles, durante el cual habrá abstención de las mismas a tomar medidas de acción directas de cualquier naturaleza. Si al cabo de dicho lapso no se arriba a una solución del diferendo, las partes quedan liberadas para actuar según derecho.

El período comienza a contar del día siguiente de que La Empresa notifique fehacientemente al Sindicato.

49º) PROCEDIMIENTO PREVENTIVO



The bottom of the page contains several handwritten signatures and stamps in blue ink. On the left, there is a signature that appears to be 'J. G. ...'. In the center, there is a large, stylized signature. To the right, there is a signature that looks like 'J. ...' and another one below it. There are also some circular stamps or marks, one of which is a large circle with a signature inside it.

Sin perjuicio de la aplicación del "procedimiento preventivo de crisis de empresas" estipulado en la Ley 24.013 Capítulo 6 - artículo 98 y siguientes se habilita una instancia preliminar de "suspensión concertada de personal" por un período de 30 días al año.

La misma puede fraccionarse hasta en 3 (tres) períodos y puede afectar total o parcialmente al personal, quien será liberado de prestar servicio y percibirá un subsidio no remuneratorio equivalente de hasta el 75% de los jornales caídos por todo concepto en ocasión y lugar de la percepción de sus haberes habituales. La Empresa y la Asociación sindical harán una presentación ante el MTE y FRRHH, delegación regional o Subsecretaría de Trabajo de la Provincia, en acuerdo previo donde se estipulen causa de la adopción de la medida, duración, listado del personal afectado y monto del subsidio acordado para su registro y homologación. Las razones que pueden impulsar este procedimiento son: acumulación de inventario por caída de ventas; capacidad ociosa por caída de demanda de producto; parada de sectores para implementar cambios tecnológicos u otras causas en la que haya común acuerdo. En todos los casos el personal podrá optar por el goce de períodos vacacionales pendientes.

VII - SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL

50º) COMISION AUDITORA MIXTA DE SEGURIDAD (CAMS)

En el Establecimiento de PMSA se constituirá una CAMS integrada paritariamente por representantes del empleador y de los trabajadores, siendo la función principal de las mismas es prevenir lesiones en los trabajadores. Para ello realizará auditorías para detección de actos inseguros de los trabajadores e inspecciones para relevar condiciones inseguras en los lugares de trabajo.

La CAMS estará integrada por 2 (dos) titulares y 1 (un) suplente por cada parte. Solamente durante la realización de las auditorías las partes podrán invitar a cualquier par del sector auditado para intervenir en la misma.

Los requisitos para integrar una CAMS son: 1) Trabajar en la Empresa con una antigüedad no menor a 3 (tres) años 2) Poseer instrucción y experiencia adecuados a la función 3) Ser miembro de la Comisión Directiva del SOEPM para representar a los trabajadores.

Las partes tendrán derecho a veto respecto a los representantes designados por la otra parte, fundamentando los motivos y ejerciendo razonablemente esta facultad.

Para el ejercicio de sus funciones dentro de la CAMS los representantes que la integran, tienen igualdad de derechos y obligaciones pudiendo los integrantes en su conjunto elegir, por simple mayoría, un líder que coordine las actividades de la comisión.

Los integrantes de la CAMS una vez constituida, pueden ser removidos y sustituidos libremente por quienes los designen, pero la iniciativa puede ser presentada, fundamentada, por cualquiera de las partes.

Dentro de los 30 (treinta) días corridos a partir de la firma del presente convenio, Empresa y Sindicato reunirán para constituir la CAMS. En los 30 días subsiguientes a su constitución se reunirá en forma plenaria la CAMS, labrando un acta constitutiva en el correspondiente libro donde constará aparte de los datos de forma, la distribución de responsabilidades dentro del grupo, los lugares de reunión y frecuencias de las mismas, la firma de todos los integrantes dando fe de la toma de conocimiento de la finalidad, alcances y limitaciones de la CAMS, sus responsabilidades

(Handwritten signatures in blue ink)

personales y su compromiso de efectuar los esfuerzos que fueran necesarios para el correcto desempeño de sus funciones, además de comprometerse a cumplir con todas las reglas y procedimientos de SEGURIDAD e HIGIENE del trabajo, en el entendimiento de que al ser un integrante de la CAMS debe ser un ejemplo para el resto de los trabajadores de la Empresa.

Por otra parte se consignará el plazo, que en conjunto determinen, para desarrollar un programa de actividades y los formularios donde se volcarán los resultados de las auditorías e inspecciones, acciones correctivas propuestas y seguimiento de implementación. Las medidas preventivas propuestas deben ser factibles, acordes con la realidad y compatibles con las regulaciones en la materia.

ALCANCES:

a) La CAMS podrá libremente realizar auditorías e inspecciones en cualquier sector de la planta que se trate debiendo realizar al menos 1 (una) por mes con la amplitud que decidan sus integrantes, proponiendo acciones correctivas con la finalidad de prevenir lesiones de los trabajadores por la realización de actos inseguros o condiciones inseguras de trabajo. Cuando la ropa quede inutilizada por razones de trabajo, la empresa repondrá dicho equipo.

b) La comisión tendrá acceso a documentación de la Empresa en lo referido a planos de máquinas o de instalaciones, procedimientos de seguridad, legajos de personal (en lo referente a capacitación), estadísticas de siniestralidad, estudios de Medicina del Trabajo, registros de Seguridad e Higiene del trabajo, investigación de incidentes y toda otra que permita el correcto desempeño de sus funciones.

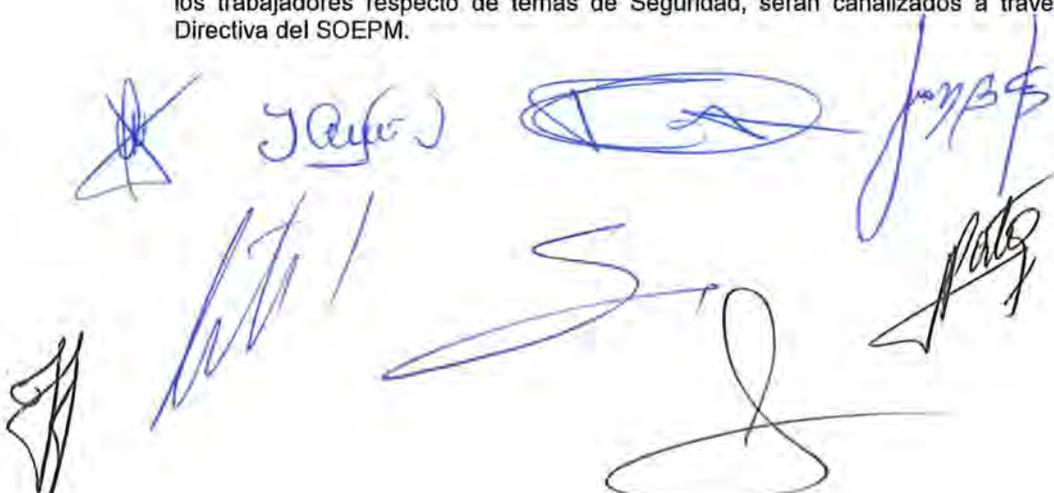
c) Todas las acciones correctivas propuestas deberán canalizarse a través de documentos que serán analizados en reuniones entre Empresa y Comisión Directiva del SOEPM, con la presencia del encargado de Seguridad, el coordinador de Capacitación y el Gerente del Área auditada, para verificar la viabilidad de las medidas propuestas y su ensamble con programas de Seguridad en desarrollo, y programar su puesta en marcha.

d) La CAMS tiene un accionar independiente de los Programas de Seguridad que implemente la Empresa, aunque puede coordinar actividades con sectores involucrados en los mismos, cuando no hacerlo implique una duplicación de tareas.

e) La CAMS puede verificar el cumplimiento de sus propias acciones correctivas o las que emanen de cualquier sector del establecimiento, teniendo acceso a la documentación necesaria para lograr su cometido.

f) Cada integrante de la Comisión deberá ser capacitado por la Empresa para poder realizar breves actividades de capacitación con el personal sobre temas puntuales y sencillos de Seguridad. Sería adecuado que cada integrante titular de la CAMS brinde por lo menos 6 (seis) charlas anuales al personal registradas. Además deberá participar en todas las actividades de capacitación en Seguridad que la Empresa brinde a su personal.

g) La CAMS podrá llevar estudios estadísticos para un mejor seguimiento de su programa de auditoría, para lograr focalizar su atención en sectores con mayores problemas de Seguridad, demostrar mejoras y estimular la competencia positiva entre grupos. Los reclamos individuales de los trabajadores respecto de temas de Seguridad, serán canalizados a través de la Comisión Directiva del SOEPM.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a star symbol, a signature that appears to be 'J. Rojas', and several other illegible signatures.



51º) ELEMENTOS DE SEGURIDAD - ROPA Y UTILES DE TRABAJO

- a) La empresa proveerá al personal para ser usado en el lugar de trabajo dos pantalones con camisa. Gozará de este beneficio el personal que tenga más de 30 días de antigüedad. Uno de los equipos se entregará en época estival y el restante en época invernal. El personal será responsable del aseo y conservación de dichas prendas. Cuando por razones de trabajo, la ropa se encuentre en condiciones inutilizable, la empresa la repondrá en forma inmediata.
- b) La Empresa entregará botas o botines antideslizantes al personal que cumpla sus tareas en los sectores de máquinas continuas, refinación de pasta, usina y planta de agua. La empresa entregará a todo su personal, a elección de los trabajadores, un buzo de abrigo cada 2 años o una campera frisada cada tres años.
- c) La empresa deberá proveer de equipos u elementos de seguridad personal acordes a las tareas y funciones que desempeñe el trabajador. Su uso será obligatorio.
- d) La Empresa entregará a cada trabajador, calzado de seguridad, siendo en ese caso su uso obligatorio para el trabajador. 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.
- e) La empresa facilitará 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.
- f) La empresa proporcionará a los operarios soldadores, antiparras protectoras que permitan, en su caso, el uso de anteojos correctores de propiedad de los operarios.
- g) Cuando un operario use anteojos en forma permanente, la empresa se hará cargo del costo de la reparación de los mismos, cuando la rotura se produzca en ocasión del trabajo. Para ello, el afectado informará el hecho en forma inmediata a su superior, explicando cómo ocurrió y mostrando el daño causado a los anteojos.
- h) La ropa, equipos y elementos mencionados en este Artículo, 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, para el personal que trabaje a la intemperie, en forma permanente.
- i) Los protectores auditivos serán entregados al personal en los lugares que el nivel sonoro supere los límites permitidos, que deberán estar perfectamente señalizados. Su uso en dichas zonas es estrictamente obligatorio y el no uso considerado falta grave.

52º) INSTALACIONES DE SERVICIOS

a) En el establecimiento deberá destinarse un salón para comedor, para ser usado por los trabajadores. Deberá estar en un lugar lo más aislado posible, ser adecuado a sus funciones y mantenerse en condiciones higiénicas,

b) La empresa mantendrá en los establecimientos la provisión suficiente de agua potable para consumo del personal, la que deberá ser refrigerada y estar disponible próximo a los lugares de trabajo y en el comedor y proveerá máquinas que producen hielo para enfriar las bebidas en virtud de las condiciones térmicas extremas de la zona.

c) En los establecimientos se dispondrán de instalaciones sanitarias en condiciones edilicias y de higiene y con equipamiento adecuado en número y especificación a la legislación vigente, con provisión de jabón y papel higiénico.

d) Los establecimientos dispondrán de locales destinados a vestuarios ubicados en el 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.

VIII - ACTAS COMPLEMENTARIAS

53°) ACTAS COMPLEMENTARIAS

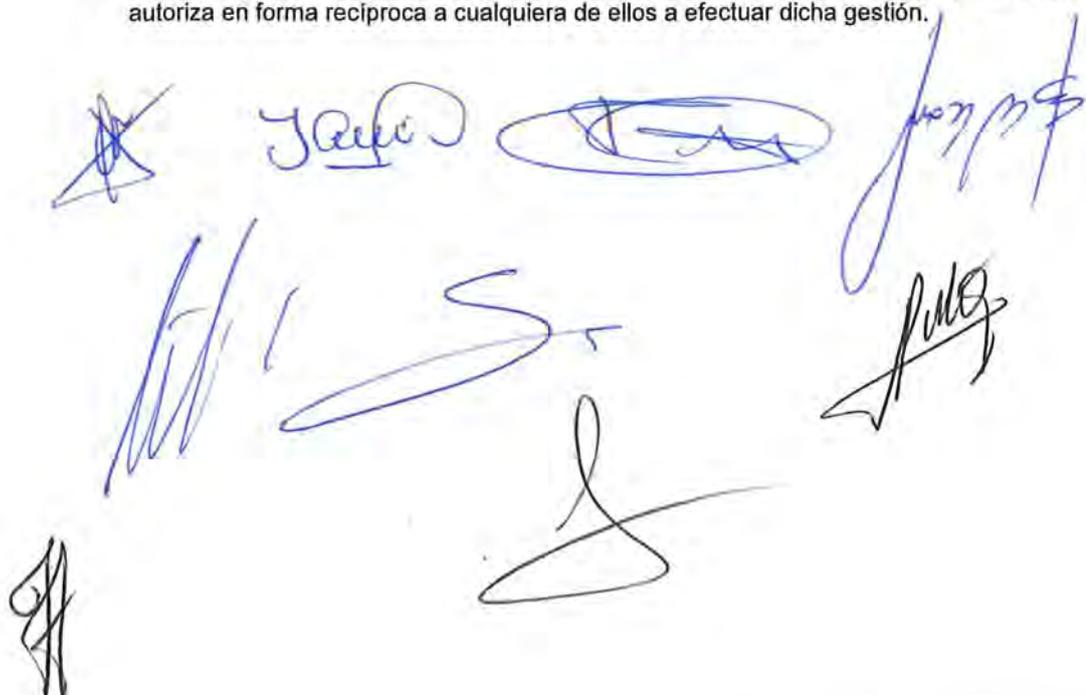
Juntamente con el cuerpo principal de este convenio se agregarán actas complementarias (identificadas como "Anexo I") donde se estipulará el nivel profesional asignado a cada puesto y a cada persona y el nuevo jornal horario de cada empleado comprendido por el presente según el nuevo esquema remuneratorio.

IX - AUTORIDAD DE APLICACIÓN

54°) AUTORIDAD DE APLICACIÓN

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

En la ciudad de Buenos Aires, a los 31 días del mes de enero de 2017, ambas partes suscriben este Convenio Colectivo de Trabajo por Empresa y se comprometen a presentarlo y ratificarlo ante la Dirección Nacional de Negociación Colectiva del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, a los fines de su homologación expresa, en los términos de la ley N° 14.250, a cuyo fin se autoriza en forma recíproca a cualquiera de ellos a efectuar dicha gestión.



A collection of handwritten signatures in blue ink, including a star symbol, a signature that appears to be 'Jorge', and several other stylized signatures.

FEDERACION DE OBREROS Y EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA DEL PAPEL CARTÓN Y QUÍMICOS

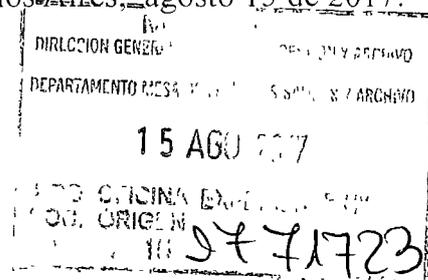


Oswaldo Cruz 2075 - (1293) Ciudad Autónoma de Buenos Aires

TEL 4126-0900 FAX 4301-0512

Buenos Aires, agosto 15 de 2017.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
 Dirección de Negociación Colectiva
 Señora Secretaria de Conciliación del
 Departamento de Relaciones Laborales N° 3
 Lic. Daniela Pessi
 S _____ / _____ D



Ref.: Expte N° 1682339/15

De nuestra consideración:

José Ramón Luque y Víctor Ramón Aguirre, en su carácter de Secretario General y Secretario Adjunto respectivamente, en representación de la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos, con domicilio legal y constituido en Oswaldo Cruz 2075. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. nos presentamos y respetuosamente decimos:

I.- Que atento lo dispuesto en el Dictámen 1751 de fecha 3 de mayo de 2017, y cumplimentando el mismo, se acompaña escala salarial inserta en el art. 30 del CCT, ratificado por Acta del 19 de abril de 2017

30°) ESCALA SALARIAL POR NIVEL PROFESIONAL (según acta salarios del 14/07/2015)

Base Profesional	Máximo	Mínimo
1	49,62	41,20
2	54,60	50,04
3	58,97	53,04
4	63,41	57,96
5	65,89	59,40

Valores en (\$/hora)

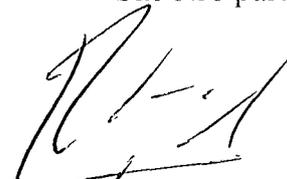
El personal que sea contratado por Papel Misionero S A I F C , percibirá el jornal mínimo del Nivel 1. Al ingresar como efectivo, el personal percibirá el valor jornal correspondiente

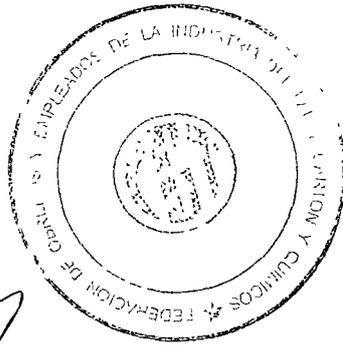
al puesto que ocupará efectivamente para cuya cobertura se lo efectiviza.



II.- Que teniendo en consideración lo expuesto precedentemente, se solicita se tenga por cumplimentado lo requerido, y se homologue el CCT presentado en estas actuaciones.

Sin otro particular saludamos a usted muy atentamente.


RAMÓN VÍCTOR AGUIRRE
SECRETARIO ADJUNTO




JOSE RAMON LUQUE
SECRETARIO GENERAL






Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social



EXPEDIENTE 1.682.339/15

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, del **11 de octubre de 2017**, siendo las 15:30 horas, comparecen en el **MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL**, ante la Secretaria de Conciliación del Depto. de Relaciones Laborales N° 3 Lic. Daniela Pessi, en representación de la parte sindical por la **FEDERACION DE OBREROS Y EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA DEL PAPEL, CARTON Y QUIMICOS**, lo hacen los Sres. Ramón AGUIRRE, Secretario Adjunto y en carácter de Secretario Gremial el Sr. Carlos LAMARQUE; por el **SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS DE PAPEL MISIONERO (S.O.E.P.M)**, lo hace el Sr. Diego Marcial ESPINOLA (Secretario de Finanzas) y por la Comisión Interna, el Sr. Jorge LEON, DNI N° 16.139.621 y por la otra parte, en representación de la **EMPRESA PAPEL MISIONERO SAIFC**, el Lic. Leonardo SPEZZACATENA en carácter de miembro paritario.-----

Declarado abierto el acto por la Funcionaria Actuante, se concede la palabra a los comparecientes, quienes, en forma conjunta, **MANIFIESTAN**: Que vienen por este acto a dar cumplimiento al Dictamen de fecha 03/05/2017, que luce a fs. 122/123, y asimismo suscriben y ratifican en todos y cada uno de sus términos el Acuerdo, firmado en el ámbito privado, obrante a fs. 1/2 del Expte. Nro. 1.771.723/17 agregado como fs. 128 del principal. Solicitando a esta Autoridad Administrativa disponga la homologación.-----

Se le comunica que el acuerdo celebrado y ratificado anteriormente, del cual solicita su homologación; será elevado a la Superioridad en este acto, quedando sujeto al control de legalidad previsto en la Ley N° 14250. -----

Con lo que termino el acto, siendo las 16:00 horas, firmando el compareciente previa lectura y ratificación para constancia, ante mí que certifico. -----

REPRESENTACION SINDICAL

REPRESENTACIÓN EMPRESARIA

[Handwritten signatures of the union representatives]

[Handwritten signature of the employer representative]

[Handwritten signature of the employer representative]

[Official stamp and signature of Lic. Daniela Pessi]
LIC. DANIELA PESSI
Secretaria de Conciliación
Departamento de Relaciones Laborales N° 3
DINBT - DNC - INTEYSS



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

Hoja Adicional de Firmas
Informe gráfico

Número:

Referencia: Reso 1675-19 CCT 1618-19 E

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 38 pagina/s.