

	ACUERDO DE CONVIVENCIA	Actualización
		Agosto 2026

ACUERDO DE CONVIVENCIA.

El presente acuerdo tiene como objeto general optimizar la convivencia de los trabajadores de Papelera K&A, y el relacionamiento de estos con el personal jerarquizado de la patronal, a fin de lograr un ambiente de trabajo cordial, donde prime la buena fe y cooperación entre sus miembros.

Asimismo, tiene por objetivo especial establecer normas generales y particulares sobre condiciones laborales de cada área de la empresa, a las que estarán sometidos todos los trabajadores y directivos de Papelera K&A SRL.

La aceptación a las normas establecidas, y su consentimiento se otorgará automáticamente con el alta del trabajador y/o la entrega del presente reglamento al dependiente.

Papelera K&A SRL en ejercicio de sus derechos de dirección y control otorgado por la legislación laboral, se reserva la facultad de modificar unilateralmente el presente, notificando a los trabajadores con posterioridad, sin que ello afecte derechos adquiridos o sea de aplicación retroactiva.

CONDICIONES DE INGRESO:

Artículo 1º.- Son requisitos indispensables para comenzar a trabajar en esta Empresa:

- a. Justificar identidad y edad con documentos legales.
- b. Fijar su domicilio real.
- c. Presentar certificados de trabajos anteriores, si hubiere tenido otra ocupación.
- d. Someterse al examen preocupacional a cargo del médico de la Empresa o en el establecimiento que indique la misma, aportando todos los datos que se le requieran que tendrán el valor de declaración jurada.
- e. Aportar los comprobantes necesarios y exigidos por la ley en el tiempo que la misma establece, especialmente la documentación para el pago de las asignaciones familiares, a cuyo efecto deberá suscribir los formularios pertinentes y acompañar las fotocopias que se soliciten en forma inmediata.
- f. Someterse, cuando la Empresa así lo disponga, a exámenes de capacidad que podrán servir de base para la fijación de nuevos sueldos o jornales, premios o pase de categoría.

	ACUERDO DE CONVIVENCIA	Actualización
		Agosto 2026

g. Obligarse a trabajar con la mayor eficiencia y comprometerse a desempeñar de buena fe las funciones que se le confían.

h. Conocer el presente acuerdo y comprometerse a su cumplimiento.

ASISTENCIA, HORARIOS Y PERMISOS:

Artículo 2°.- Todo el personal está obligado a ajustar su asistencia a los horarios que la Empresa tiene establecidos, o los que pudiera establecer, según la estación temporal en que se trabaje, las tareas que se realicen y las necesidades del trabajo.

Artículo 3°.- El personal debe encontrarse en su puesto de trabajo 10 minutos antes de la hora fijada como inicio de su jornada laboral.

Artículo 4°.- Las disposiciones relacionadas con la entrada y salida deben ser cumplidas rigurosamente por el personal salvo casos de fuerza mayor, o autorización expresa y por escrito otorgada por personal de mayor jerarquía de la Empresa.

Todo dependiente que llegue tarde deberá previamente exponer el motivo que ocasionó la demora al supervisor, sin perjuicio de ello, y en la medida que no se encuentre justificada, **la tolerancia para llegadas tardes es de 30 minutos acumulativos mensuales.**

En caso de llegar 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 supervisor inmediato y se considerará ausencia injustificada salvo que existan causas de fuerza mayor que dificulten la movilización del trabajador hacia su trabajo.

En todos los casos, la tardanza en el inicio de la jornada laboral se considerará falta leve en el presente acuerdo; sin perjuicio de que su reiteración y concurrencia constituyan falta grave a los deberes de *puntualidad y asistencia regular* establecidos en el art. 84 de la Ley de Contrato de Trabajo.

	ACUERDO DE CONVIVENCIA	Actualización
		Agosto 2026

Artículo 5°.- El personal que por razones especiales necesite faltar a su trabajo, debe solicitar el correspondiente **permiso especial** por escrito a su superior inmediato, quien lo elevará al área de RRHH que avalará las causas para su otorgamiento o denegación; en caso de aceptación el mismo se otorgará **sin goce de sueldo**. En idéntica forma se procederá con los permisos de salida antes de finalizar la jornada de labor.

Los primeros deberán solicitarse con un día de anticipación y los segundos en la primera hora de trabajo. Con posterioridad a esos términos no se dará curso a ningún pedido, salvo caso de fuerza mayor debidamente acreditada.

ENFERMEDADES INCULPABLES:

Artículo 6°.- El trabajador que no concurriera a su puesto de trabajo por causa de enfermedad o accidente inculpable, deberá dar aviso de la causa a la Empresa dentro de la primera hora de la iniciación de su jornada laboral, indicando los síntomas que detenta y el lugar donde se encuentra.

El aviso podrá ser realizado telefónicamente por el mismo empleado y si este estuviera imposibilitado, por un tercero. De lo contrario, perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente, salvo que la existencia de imposibilidad esté acreditada

Sin perjuicio de la comunicación inmediata, el Trabajador deberá acreditar el estado de enfermedad o accidente a la Empresa mediante la presentación en formato papel de certificado médico original, extendido por profesional de la medicina con la especialidad correspondiente a la enfermedad sufrida. La presentación del certificado médico debe realizarse dentro de las 24 horas de la primera ausencia a la jornada laboral del trabajador. En caso de que no lo acredite, el trabajador perderá el derecho a la remuneración de los días donde no se ha justificado.

Asimismo, conforme lo establece el art. 210 de la Ley de Contrato de Trabajo, el trabajador se encuentra obligado a someterse a control médico patronal.

Artículo 7°.- En caso de efectuarse el control médico patronal y que el trabajador no se encuentre en el domicilio indicado, en oportunidad de justificar su ausencia, hará perder los derechos de remuneración del día correspondiente; así como también la constitución de falta graves al contrato laboral.

	ACUERDO DE CONVIVENCIA	Actualización
		Agosto 2026

AUSENCIA AL TRABAJO:

Artículo 8°.- El dependiente que no pueda concurrir al trabajo por cualquier causa de fuerza mayor, queda sujeto a las mismas normas establecidas en los artículos 6° y 7° de este Acuerdo de Convivencia.

Las ausencias sin previo aviso e injustificadas se consideran faltas graves, siendo pasibles de sanciones disciplinarias en caso de concurrencia.

Artículo 9°.- Toda ausencia al trabajo por más de una jornada sin previo aviso o no reuniendo la comunicación las formalidades enunciadas en el artículo 6° de este Acuerdo, dará lugar a la Empresa a imponer sanciones disciplinarias, bajo apercibimiento de que en caso de continuar constituya causal de agravio laboral atento al incumplimiento de la obligación esencial del contrato de trabajo.

VACACIONES:

Artículo 10°.- El área de RRHH de la Empresa confecciona el calendario anual de vacaciones de acuerdo a las disposiciones legales y al convenio colectivo de trabajo vigente, tomando en especial consideración las sugerencias de los encargados de cada sector según las necesidades del trabajo.

Artículo 11°.- El trabajador que desee o necesite tomar su licencia anual en una fecha determinada, debe solicitarla por escrito con una anticipación no menor a 30 días del comienzo del período de licencia anual por vacaciones estipulado en el art. 154 de la LCT, para que el área de RRHH estudie si dentro de las posibilidades del trabajo se le puede conceder las vacaciones como lo requiere.

LICENCIAS ESPECIALES:

Artículo 12°.- El trabajador tiene derecho a gozar de las siguientes licencias especiales con goce de remuneraciones:

- a. Por nacimiento de hijo: dos (2) días hábiles.
- b. Por matrimonio: diez (10) días corridos; un (1) día para trámites prematrimoniales.
y un (1) día de licencia
- c. Por casamiento de hijo/a: un (1) día de licencia.

	ACUERDO DE CONVIVENCIA	Actualización
		Agosto 2026

d. El empleador otorgará con goce total de sus remuneraciones, cuatro (4) días corridos de licencia por fallecimiento de padre, hijos, cónyuges o hermanos/as, debidamente comprobado. Cuando estos fallecimientos ocurrieran a más de quinientos kilómetros, se otorgarán dos (2) días corridos más de licencia, también paga, debiendo justificar la realización del viaje.

e. Por fallecimiento de abuelos, padres o hermanos políticos o hijos del cónyuge, dos (2) días de licencia corridos debidamente justificado el fallecimiento.

En todos los casos debe informar a su superior directo con una anticipación no menor a 60 minutos, previo al inicio de la jornada laboral. Dentro de las 24 hs. siguientes deberá presentar la documentación que justifique su ausencia; en el caso del punto b. con una anticipación no menor a diez días. La omisión en el cumplimiento de cualquiera de estas normas será pasible de apercibimientos.

PERMISOS EXTRAORDINARIOS:

Artículo 13°.- El empleador otorgará, con goce total de sus remuneraciones, veinte (20) días de licencia como máximo por año, para los estudiantes universitarios a efectos de prepararse para rendir exámenes, pudiendo solicitar hasta un máximo de dos (2) días por materia, fijándose el lapso completo de estudio en cinco (5) años y debiendo justificar la rendición de exámenes mediante la certificación de la autoridad educacional correspondiente. La falta de acreditación posterior al examen será razón suficiente para considerarla ausencia injustificada.

.

DOMICILIO:

Artículo 14°.- El trabajador debe comunicar al Área de RRHH de la Empresa, de inmediato y por escrito, cualquier cambio de su domicilio y/o teléfono que se produjera en relación con el indicado al momento de su ingreso.

Artículo 15°.- Todas las comunicaciones epistolares serán comunicadas al último domicilio denunciado por el trabajador, siendo válida cualquier notificación efectuada en el mismo. En caso de que el domicilio denunciado por el trabajador sea incompleto, o insuficiente, y obstar a la correcta notificación del correo postal, la certificación de diligenciamiento de esta se considerará notificación fehaciente a los fines laborales, atento a la imposibilidad de obtener mayor información.

	ACUERDO DE CONVIVENCIA	Actualización
		Agosto 2026

SEGURIDAD E HIGIENE:

Artículo 16°.- Todo el personal debe observar rigurosamente las normas para prevenir accidentes de trabajo y velar por la buena conservación de los dispositivos de seguridad. Debe comunicar de inmediato a su superior toda situación riesgosa que atente contra la seguridad del inmueble, cosas, productos o mercaderías de la empresa y actuar con urgencia en caso de lesiones a personas que se encuentren en el ámbito de la misma. Su negligencia será pasible de sanción disciplinaria pertinente, configurando culpa grave.

UNIFORME DE TRABAJO:

Artículo 17°.- Se considera uniforme de la Empresa:

- la prenda de vestir de la parte superior del cuerpo con logo de K&A para todas las áreas;
- la indumentaria de protección personal para el área de logística;
- el pantalón negro y los zapatos de seguridad para las demás áreas.

Artículo 18°.- Una vez al año la empresa hará entrega de dos juegos de uniforme de trabajo y un par de zapatos de seguridad a cada personal.

Se llevará un registro en el que conste las prendas entregadas, la fecha y los datos personales del personal que lo recibe, cuya firma de conformidad implicará su compromiso para mantenerlo y usarlo correctamente.

Artículo 19°.- El uso del uniforme de la empresa es obligatorio durante el horario de trabajo. El trabajador es responsable de mantener el uniforme de trabajo en óptimas condiciones de higiene, conservación y presentación. En caso de falta de higiene o de correcta presentación se considerará falta leve del trabajador, siendo pasible de apercibimiento o llamado de atención; en caso de pérdida, extravío, raspaduras o rajaduras del uniforme de trabajo, se considerará falta grave al contrato de trabajo, pudiendo el trabajador ser pasible de sanciones disciplinarias acorde a su incumplimiento.

Artículo 20°.- No está permitido el uso del uniforme de trabajo en actividades ajenas a su labor en la Empresa.

	ACUERDO DE CONVIVENCIA	Actualización
		Agosto 2026

Artículo 21°.- El uso de gorras o cualquier otro tipo de accesorio en horario de trabajo está permitido únicamente si la prenda lleva el logo de K&A. Si el trabajador quisiera usarlo y no lo tuviera, podrá manifestarle su intención al responsable de área quien lo solicitará por escrito al área de RRHH que evaluará dar curso a dicha solicitud en función de las posibilidades de la Empresa.

APARIENCIA PERSONAL:

Artículo 22°.- El trabajador debe presentarse en su puesto de trabajo correctamente vestido, con el uniforme en buenas condiciones de higiene y conservación, con manos y uñas limpias y prolijas. El personal de atención al público debe extremar el cuidado de su aseo personal. La inobservancia de esta previsión es considerará falta leve, siendo pasibles de apercibimientos laborales de ser sancionados con medida más gravosas.

HERRAMIENTAS Y OTROS ELEMENTOS DE TRABAJO:

Artículo 23 °.- Es obligación del trabajador usar debidamente y conservar en buen estado las máquinas, herramientas de trabajo, vehículos, muebles y demás elementos que se le confían para la prestación de sus servicios, debiendo devolverlos -cuando ello sea pertinente- en iguales condiciones que las que le fueran entregadas, salvo el deterioro natural, destrucción que provenga de caso fortuito o vicio de la cosa. Debe comunicar a su jefe inmediato cualquier falla que advierta en los mismos a fin de ser subsanada inmediatamente.

REGLAMENTO DE ÁREAS:

Artículo 24°.- Todo el personal está obligado a dar cumplimiento estricto a las reglamentaciones internas de cada área que se dicten, a someterse a las auditorías y a las órdenes que la Empresa imparta a través del personal responsable. La inobservancia a este deber es considerado falta grave, pasible de sanciones laborales disciplinarias con pérdida de haberes.

PROHIBICIONES:

Artículo 25°: Además de observar las normas generales de disciplina, educación y respeto recíprocos que hacen a la colaboración y solidaridad entre las partes, el personal

	ACUERDO DE CONVIVENCIA	Actualización
		Agosto 2026

debe abstenerse en particular de realizar los hechos o acciones siguientes, considerándose su inobservancia falta grave al contrato laboral:

- a.** Dirigirse al superior jerárquico para formular consultas o quejas sin hacerlo previamente ante el superior inmediato.
- b.** Todo tipo de agresión, sea verbal o física y cualquiera fuere su intensidad dentro del ámbito del trabajo.
- c.** Cometer actos de indisciplina, sabotajes o injurias.
- d.** El contacto entre el personal en horario laboral que no se limite exclusivamente a los asuntos vinculados con el trabajo.
- e.** Sacar mercadería perteneciente a la Empresa, cualquiera sea el valor y estado en que se encuentre. Para ello la Empresa se reserva el derecho de efectuar a la salida del personal las inspecciones y revisiones que juzgue convenientes y de acuerdo a las disposiciones legales.
- f.** Abandonar las tareas antes del horario de trabajo fijado.
- g.** No usar o dejar de usar los elementos que la Empresa provee y cuyo uso es obligatorio e indispensable para evitar accidentes o enfermedades del trabajo.
- h.** Violar las normas gubernamentales y de la empresa sobre seguridad e higiene.
- i.** Introducir en el establecimiento a personas ajenas al mismo.
- j.** Recibir visitas en horario de trabajo, sin previa autorización de un supervisor.
- k.** Atender o realizar llamados telefónicos personales en horas de trabajo, salvo aquellos atinentes al mismo o casos urgentes y debidamente justificados.
- l.** Realizar trabajos que no sean los indicados por los superiores.
- m.** Fumar, ingerir alimentos o bebidas mientras se encuentra en su puesto de trabajo.
- n.** Proveer de información a terceros sobre la empresa, que exceda el marco de la atención e información al cliente concurrente consumidor. La presente falta se considerará gravísima a los efectos sancionatorios.
- ñ.** Realizar proposiciones o insinuaciones al personal de la empresa, clientes y/u otros terceros con fines de obtención de cualquier tipo de lucro, ajeno al ámbito y lugar de trabajo.
- o.** Establecer o aceptar acuerdos con proveedores de la empresa respecto de la promoción de determinados productos o marcas; aceptar dádivas o beneficios adicionales en función de ello.

	ACUERDO DE CONVIVENCIA	Actualización
		Agosto 2026

Las conductas descritas en el presente artículo son enunciativas, quedando comprendidas cualquier conducta o situación destinadas a dañar la imagen de la empresa o que atente contra el normal desempeño de la misma.

INFRACCIONES Y SANCIONES DISCIPLINARIAS:

Artículo 26°: Los actos de incumplimiento contractual laboral serán clasificados, en virtud de su gravedad, en **leve, grave y gravísimo** dependiendo proporcionalmente la sanción que corresponda.

Para faltas leves: Apercibimiento verbal, con llamada de atención y/o Apercibimiento por escrito. Su aplicación en mas de tres veces consecutivas puede generar la aplicación de sanciones de suspensión.

Para faltas graves Suspensión laboral con o sin goce de haberes dependiendo la gravedad de la falta. Su aplicación en mas de tres veces consecutivas, facultará al empleador a aplicar sanciones previstas para faltas gravísimas; o bien derivar en el despido con causa del trabajador por pérdida de confianza.

Para faltas gravísimas: Suspensión laboral sin goce de haberes, por más de tres días, dependiendo la extensión temporal en base a la gravedad de la falta. Su aplicación en más de tres veces consecutivas, generará el despido con causa del trabajador por pérdida de confianza.

Toda falta es considerada un acto de incumplimiento al contrato laboral, pasible de sanción disciplinaria. La concurrencia o reincidencia de dichos actos, agravarán la sanción laboral; en caso de reiteración sistemática y consecutiva pudiendo llegar al despido causado del trabajador.

La reincidencia, será considerada vinculante para el agravamiento de las sanciones, en caso de acaecimiento dentro del año calendario.

En todos los casos, las sanciones disciplinarias se establecerán conforme criterios de **temporalidad, razonabilidad y proporcionalidad**; en un todo de acuerdo con la Ley de Contrato de Trabajo y el Convenio Colectivo Aplicable a la Actividad.

Artículo 27°.-Serán consideradas faltas **gravísimas**:

	ACUERDO DE CONVIVENCIA	Actualización
		Agosto 2026

- a. Cualquier tipo de agresión física o verbal a compañeros de trabajo, personal jerárquico, clientes o cualquier otra persona.
- b. Cualquier tipo de acoso o discriminación por sexo, raza, condición física, edad o religión, ya sea entre los miembros del plantel, o con otros ajenos al mismo en el lugar de trabajo.
- c. Intención de causar daños o abusar de los bienes de la empresa.
- d. Consumo, venta o posesión de bebidas alcohólicas y/o drogas (excluidas aquellas dadas por prescripción médica).
- e. Presentarse a trabajar bajo el efecto de alcohol o drogas prohibidas por Ley.
- f. Desobediencia, rebeldía o negativa arbitraria a seguir directivas u órdenes de trabajo impartidas por su superior.
- g. El otorgamiento de créditos de forma unilateral o en inobservancia de los procedimientos y canales determinados por la empresa para ese fin.
- h.- Divulgar información privativa de la empresa que pueda afectar su ventaja competitiva, según la consideración unilateral de la misma.
- i.- Realizar su trabajo con personas que no estén autorizadas por la empresa, comprometiendo la filtración de información y la metodología de gestión.
- j.- Reiterados errores en la confección de la documentación relacionada a pagos, rendiciones u otros instrumentos administrativos de control.

Artículo 28°.- Se consignan como faltas **graves**.

- a. Vender a clientes que se encuentren inhabilitados por la empresa para realizar compras.
- b. Retener depósitos financieros, sin autorización expresa de la empresa.
- c. No realizar el ruteo de visitas a cliente predeterminado por la empresa.
- d. No realizar los días asignados por la empresa la prospección de nuevos locales.
- f. La confección irregular de la documentación inherente a pagos, recibos, remitos, traslados de mercaderías.
- g. Reiteración de inasistencia injustificada a su puesto de trabajo.

Las enumeraciones precedentes no son taxativas sino enunciativas, no significan asimismo un orden de prelación, ya que la Empresa aplicará la sanción -como se indicara precedentemente- en un todo de acuerdo con la gravedad y/o reiteración de las faltas.

	ACUERDO DE CONVIVENCIA	Actualización
		Agosto 2026

Artículo 29°.- De las sanciones.

a. Apercibimiento. Es un llamado de atención para faltas de menor gravedad o aquellas que por su naturaleza no ameriten la suspensión del contrato de trabajo, sin perjuicio de su valoración como antecedente frente a la imputación de una sanción más severa.

b. Suspensión. Es una sanción disciplinaria por faltas graves cometidas por el personal que no ha observado los deberes que establece de manera general la Ley de Contrato de Trabajo (buena fe, diligencia, colaboración, fidelidad, cumplimiento de órdenes e instrucciones y responsabilidad) y de manera especial, los parámetros que la empresa ha determinado para ser seguidos, razón por la cual la reincidencia en conductas similares puede incluso ser causal de despido directo con causa del trabajador.

En todos los casos quedará a total criterio de la empresa la aplicación de la sanción que corresponda en cada caso, pudiendo ser desde apercibimiento hasta suspensión o la desvinculación con causa, por la violación reiterada de las normas aquí consignadas.

CONFIDENCIALIDAD:

Artículo 30°.- Información confidencial. Toda información de cualquier naturaleza – comercial, técnica, económica, financiera, operativa (procedimientos, manuales y cualquier material de uso exclusivo de la empresa), contable, fiscal, de marketing, de clientes, de proveedores, listas de precios, márgenes, estrategias, datos personales (Ley 25.326)- que las partes intercambien, produzcan o conozcan con motivo o en ocasión del Contrato Laboral se considera, de pleno derecho, Información Confidencial.

Artículo 31°.- Obligación de confidencialidad. Cada parte se obliga, por sí, sus dependientes, subcontratistas, asesores, mandatarios y cualquier tercero que por ella acceda a la Información Confidencial, a: mantenerla en estricta reserva; emplearla exclusivamente para los fines del Contrato Laboral; no reproducirla ni divulgarla a terceros sin consentimiento escrito y expreso de la otra parte y adoptar los medios razonables de custodia, física e informática.

a. La obligación de confidencialidad se mantendrá durante toda la vigencia del Contrato Laboral y subsistirá incluso después de su extinción por la causa que fuere, sin límite temporal, salvo autorización expresa y por escrito de la empresa.

	ACUERDO DE CONVIVENCIA	Actualización
		Agosto 2026

b. El incumplimiento de esta obligación de confidencialidad será considerado una falta gravísima y podrá dar lugar a sanciones disciplinarias conforme a la normativa laboral vigente, sin perjuicio de las acciones legales que correspondan.

NOTIFICACIONES:

Artículo 32°.- Las notificaciones formales se realizarán a través del correo corporativo de la Empresa y/o en una cartelera ubicada en el sector de descanso del personal donde se exhibirán para su notificación distintos tipos de comunicaciones. No se permite la publicación de artículos sin la autorización correspondiente.

NORMA GENERAL:

Artículo 33°.- El presente Reglamento deroga y deja sin efecto cualquier otra disposición en contrario que hubiera emanado de la Empresa o hubiere sido permitida por la misma, ya sea en forma verbal o escrita.

Firma trabajador/a: _____

Aclaración: _____

Fecha de Notificación: _____