

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO ENTRE EL SINDICATO ÚNICO DE EMPLEADOS DEL TABACO DE LA REPÚBLICA ARGENTINA Y LA EMPRESA ALLIANCE ONE TOBACCO ARGENTINA S.A. RUBRO ACOPIO, DEPÓSITO Y PREINDUSTRIALIZACIÓN DE TABACO**

**ARTÍCULOS INTRODUCTORIOS**

**ARTICULO 1º. PARTES CONTRATANTES**

Entre **EL SINDICATO UNICO DE EMPLEADOS DEL TABACO DE LA REPUBLICA ARGENTINA**, en adelante **EL SINDICATO**, en representación del personal empleado que se desempeña en relación de dependencia en la empresa de Rama Acopio, Deposito y pre-industrialización de tabaco, representado en este acto por los señores, Raul Quiñones, Secretario General DNI 12.319.245, Eduardo Varela Secretario Gremial y Organización, DNI 12.009.584, Antonio Julio Makarchuk, Secretario del Interior, DNI 21.303.170, Silvia Elías, Secretaria de Capacitación Sindical y Cultura DNI 6.055.662, Oscar Alfredo Barahona Secretario General SUETRA filial Salta, DNI 10.337.730, Héctor R. Martínez, Secretario Gremial SUETRA filial Salta, DNI 11.709.854, Daniel Azcurra Secretario General SUETRA filial Jujuy 11.840.052, David Alejandro Avendaño delegado Interno de Alliance One Tobacco Argentina S. A. DNI 21.312.599, por una parte y **ALLIANCE ONE TOBACCO ARGENTINA S.A.**, en adelante **LA EMPRESA**, situada en la localidad de EL Carril provincia de Salta representada en este acto por los Sres.: Alan James, Director Industrial, DNI 12.515.978 y la Sra. Michele Legrand, Gerente de Recursos Humanos, DNI 92.421.490, convienen celebrar el siguiente Convenio Colectivo de Trabajo.

**ARTICULO 2º. PERIODO DE VIGENCIA**

Las condiciones generales de trabajo establecidas en el presente Convenio, tendrán una vigencia de veinticuatro (24) meses, comenzando a regir desde el día 1/10/09 al 30/09/11.

Cualquiera de las partes podrá denunciar este Convenio con sesenta (60) días de anticipación al vencimiento del término legal de su vigencia.

El presente convenio mantendrá su vigencia hasta que sea reemplazado por otro, de conformidad con lo establecido en la ley 14.250 (t.o. según ley Art. 13 de la ley 25.877)

**ARTICULO 3º. AMBITO DE APLICACIÓN**

El presente Convenio es de aplicación en todo el territorio de la República Argentina

**ARTICULO 4º. BENEFICIARIOS**

Las disposiciones de este Convenio serán aplicadas a todo el personal empleado que se desempeña en relación de dependencia en la Empresa Rama Acopio, Depósito y Pre-industrialización de tabaco y que se encuentran comprendidos en las planillas anexas, sin perjuicio de la asimilación de las nuevas categorías y tareas que se vayan creando en razón de modificaciones en la tecnología o cambio de modalidades de producción y/o compra de tabaco, cualquiera sea la modalidad de contratación que los vincule con la Empresa. Comprenderá al personal con relación de dependencia directa de la Empresa que se encuentren comprendido, en el articulado de este Convenio y, los anexos que se agreguen al presente, firmados por las respectivas partes.

**Lic. MARCOS AMBROSIO**  
Secretario de Conciliación  
Depto. R.L. Nº 3 - D.N.C.  
D.N.R.T. - MTE y SS



#### ARTICULO 5º. DIA DEL TABACO

Se instituye como Día del Tabaco el 1º de Junio de cada año, y se define como día no laborable y pago. Ese día se trasladará al primer lunes de dicho mes siempre y cuando no coincida con domingo, ajustándose a lo dispuesto en el artículo 1º de la Ley 23.555. Los empleados permanentes, cíclicos y los contratados en cualquier modalidad existente percibirán igualmente el jornal correspondiente a dicha fecha, en oportunidad de efectuarse la liquidación final a la temporada o contrato de trabajo finalizados.

#### ARTICULO 6º. VIGENCIA DE LOS MAYORES BENEFICIOS

Los mayores beneficios ya sea en el aspecto económico, social o laboral superiores a lo que fija el presente convenio y que estén en vigencia con anterioridad a la firma del mismo o fueran fijados posteriormente también por acuerdo de las partes tendrán plena vigencia y serán respetados por los mismos.

#### ARTICULO 7º. JORNADA SEMANAL DE TRABAJO

Las condiciones generales de trabajo y de salarios que se establezcan por este Convenio, quedarán fijadas sobre la base de una jornada laboral normal de 44 hs. semanales. Las mismas serán extendidas cuando La Empresa, por razones operativas crea necesario el uso de la extensión horaria convencional ya que se preindustrializa materia prima perecedera, abonando las mismas conforme lo establece la legislación vigente como horas extraordinarias.

#### ARTICULO 8º. LIBRETA SANITARIA

En aquellas jurisdicciones donde sea obligatoria la obtención o renovación de la Libreta Sanitaria, los gastos que demande la misma serán a cargo de la Empresa.

LIC. MARCOS AMBRUSO  
Secretario de Conciliación  
Depto. R.L. Nº 3 - O.N.C.  
O.N.R.T. - MTE y SS



## **DE PRINCIPIOS**

### **ARTICULO 9º. RENTABILIDAD O EFICIENCIA DE LA EMPRESA Y DIGNIDAD DE LOS TRABAJADORES/AS**

Las partes signatarias del presente Convenio coinciden en afirmar que los esfuerzos hoy prioritarios orientados a fortalecer la rentabilidad o eficiencia de la Empresa, deben ser articulados con las aspiraciones de dignidad salarial, profesional y condiciones de trabajo de los empleados/as que las integren.

Los aspectos a tomar en cuenta para esta articulación son los siguientes:

- La promoción de formas de organización, evaluación y remuneración de los puestos de trabajo dentro del programa de capacitación de la Empresa.
- La estructuración de oportunidades sistemáticas de promoción profesional para todos los empleados/as que den muestras de compromiso y dedicación en sus tareas.
- La prioridad de los esfuerzos dedicados a ofrecer oportunidades igualitarias y equitativas de formación profesional permanente basadas en la capacitación y de iniciativa y aprendizaje de los empleados/as.
- Las partes coinciden que es un objetivo principal lograr la promoción del bienestar de los empleados/as y lograr la obtención de mayores rendimientos de productividad logrando la optimización de las condiciones y medio ambiente laboral.
- Afianzar la contratación indefinida de los trabajadores/as, favoreciendo un ambiente de desarrollo y estabilidad, elementos indispensables de todo ciclo económico con responsabilidad social. A tal fin, la Empresa delimitará la utilización de contratos temporales y/o servicios eventuales para demostrar el afianzamiento institucional, incorporando como capital estratégico a mano de obra permanente.

Las partes se comprometen a brindar su máximo esfuerzo en el cumplimiento de aquellas medidas que se consideren convenientes para transformar el ámbito de trabajo para el bienestar de los trabajadores/as.

### **ARTICULO 10º. IGUALDAD DE OPORTUNIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN**

El Sindicato y la Empresa coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada, lo siguiente:

- a) Evitar todo tipo de discriminación entre el personal por motivo de raza, nacionalidad, religión, política, gremial o de edad.
- b) Que tanto mujeres y hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo la formación, la promoción y el desarrollo de su trabajo.
- c) Que mujeres y hombres reciban igual salario por igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo y accesibilidad.
- d) Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, de trabajo y condiciones se orienten de manera tal que sean adecuadas tanto para mujeres como para hombres.



- e) La penalización de cualquier tipo de comportamiento o expresión de carácter sexista o por razón de sexo que ofenda a la dignidad de los hombres y mujeres en el trabajo.
- f) Se tomaran todas las medidas positivas con el objetivo de lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores inválidos o con alguna discapacidad y los demás trabajadores tanto para su incorporación efectiva al puesto de trabajo, como para su continua capacitación y toda otra medida de adaptación o readaptación ante cambios tecnológicos, que favorezcan la igualdad de desarrollo laboral.

### ARTICULO 11º. DEDICACIÓN E INFORMACIÓN

La Empresa y el Sindicato intercambiarán información sobre:

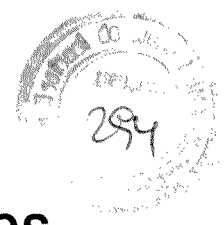
- a) Nuevas tecnologías.
- b) Innovación en métodos de trabajo.
- c) Procesos de racionalización.
- d) Sistemas de entrenamiento.

Dicha información estará destinada a elaborar propuestas entre la Empresa y el Sindicato para que en futuras correcciones salariales y/o condiciones de trabajo, tengan como contrapartida los necesarios aumentos de productividad, de modo de minimizar el impacto en los costos operativos que garanticen la continuidad del proceso de estabilidad de la economía de la empresa.

Queda expresamente convenido que la parte sindical, se compromete a mantener estricta reserva y confidencialidad sobre la información suministrada por la Empresa.

La Empresa se reserva el derecho de no suministrar toda información que a su juicio pueda afectar la libre competencia.

LR. MARCOG AMBROSIO  
Secretario de Conciliación  
Depto. R.L. Nº 3 - D.N.C.  
D.N.R.T. - MTE y SS



## **INGRESOS, PROMOCIONES Y REEMPLAZOS**

### **ARTICULO 12º. INCORPORACION DE PERSONAL**

Cuando la Empresa seleccione nuevo personal éste deberá reunir las siguientes condiciones:

- a) Aptitud Psico-Física.
- b) Conocimientos y/o estudios.
- c) Antecedentes y experiencia.

Para la cobertura de los puestos a cubrir en igualdad de condiciones se dará preferencia a:

- 1) Hijos de personal fallecido.
- 2) Hijos de personal jubilado.
- 3) Propuestas por el Sindicato Único de Empleados del Tabaco de la República Argentina.
- 4) Inscriptos en la Empresa.

### **ARTICULO 13º. INGRESOS Y COBERTURA DE PUESTOS VACANTES**

Producida una vacante, la Empresa la informará al Sindicato a fin de permitirle proponer candidatos. Las mismas deberán cubrirse con el personal que a criterio de la dirección de la Empresa, reúna las aptitudes psicofísicas, apruebe el curso de capacitación y se encuentre en condiciones de desempeñar el cargo.

Se entiende por condiciones para desempeñar el cargo, entre otras, la especialidad, la conducta y la capacidad.

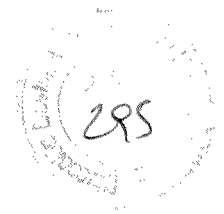
La cobertura de vacantes futuras que se produzcan deberán ser cubiertas preferentemente con personal de la empresa siempre que cumplan todos los requisitos de los artículos 9 y 12 del presente Convenio, estableciéndose que la capacitación debe garantizar dicho proceso.

### **ARTICULO 14º CRITERIOS DE PROMOCION**

A los fines de la promoción del personal en condiciones de ser ascendido a puestos vacantes de nivel superior, la Empresa podrá establecer sistemas de carácter objetivo tomando como referencia, entre otras cosas las siguientes circunstancias:

- Titulación acreditada por certificación y/o idoneidad profesional.
- Conocimiento del tipo de tareas a realizar y experiencia profesional.
- Capacidades de cooperación y comunicación en el trabajo y desempeño demostrado a través de la evaluación de los últimos años.
- Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan que deberán ser adecuadas al puesto a desempeñar.
- En igualdad de condiciones respecto a estas circunstancias, se tendrá en consideración la antigüedad.

En la formulación y aplicación de estos sistemas de criterios de promoción deberá vigilarse expresamente que no se produzcan situaciones de discriminación por razones de sexo ni edad.



**ARTICULO 15°. PERIODO DE PRUEBA PARA LA COBERTURA DE PUESTOS VACANTES POR PROMOCIÓN Y REEMPLAZOS**

El empleado/a seleccionado/a para cubrir la vacante podrá ser sometido a un plazo de prueba de tres meses, el cual vencido, quedará automáticamente confirmado en el nuevo cargo. En caso de no producirse esta circunstancia el o la empleado/a, volverá a su puesto anterior y percibirá el sueldo correspondiente a dicho puesto. Pero no le será descontada la diferencia de haberes cobrada durante su desempeño en el cargo superior. A pedido de cualquiera de las partes, el periodo de prueba podrá ser prorrogado 1 (un) mes. De producirse una situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador/a durante dicho periodo, se interrumpirá el cómputo del mismo que se reanuda a partir de la fecha de incorporación efectiva al trabajo.

La no confirmación, luego de cumplido el período de prueba, no constituirá obstáculo para una nueva postulación del/la candidata/a para el mismo o cualquier otro cargo superior.

**ARTICULO 16°. REEMPLAZOS TEMPORARIOS DE CARGOS SUPERIORES**

El personal permanente, cíclico, que reemplace en forma temporaria (fracción mayor a un día) a personal de cargos superiores incluidos en el presente convenio percibirá los haberes correspondientes a dicho cargo durante el lapso que se desempeña en el mismo. En el caso que se reemplace en forma temporaria un cargo excluido en el presente convenio la retribución adicional a percibir será equivalente al 15% de la remuneración que viene percibiendo durante el lapso que se desempeñe en ese cargo superior.

**ARTÍCULO 17°. RETRIBUCIÓN EN CASO DE PRESTACIÓN TRANSITORIA O ACCIDENTAL DE TRABAJO EN TAREAS DE MENOR REMUNERACIÓN**

El personal permanente y cíclico que realice con carácter transitorio o accidental durante la época de acopio y de pre-industrialización de tabaco, tareas de menor remuneración a las que cumple en forma habitual, percibirá en tales casos el salario correspondiente a su categoría efectiva.

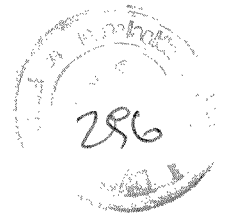
**ARTICULO 18°. REINCORPORACIÓN DE PERSONAL CICLICO**

Se realizará en un todo de acuerdo a lo reglado por los Artículos 96° y 98° de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744.

El reingreso del personal cíclico se efectuará respetando especialidad y/o antigüedad en cada sector de trabajo. Sin perjuicio de ello, la Empresa podrá acordar con el Sindicato, en situaciones particulares, modalidades más convenientes para efectuar la reincorporación. Igual modalidad que la establecida en el ingreso se tendrá en cuenta para el egreso ante la finalización de cada ciclo o temporada.

*[Handwritten signatures and marks]*

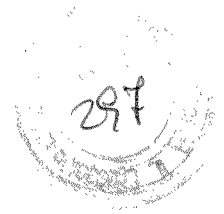
Lto. MARCOS AMBILUSO  
Secretario de Conciliación  
Depto. A.L. Nº 3 - D.N.C.  
D.N.R.T. - MTE y SS



En caso que para el desarrollo de tareas eventuales y extraordinarias en época de receso sean convocados empleados cíclicos, los mismos serán reingresados por especialidad y/o capacidad de acuerdo a las tareas a realizar, respetando al de mayor antigüedad. Entendiendo que es interés de las partes que ante los requerimientos de mano de obra producidos en época de receso, tales como tareas eventuales y/o tareas no inherentes a la actividad normal para la cual el empleado fue contratado como personal cíclicos, se priorice su contratación a fin de prolongar el tiempo de trabajo anual .

Este reingreso fuera del ciclo no significará la permanencia continua, manteniendo su carácter de trabajadores de temporada en tanto cuenten en el año calendario con un corte de ciclo de dos semanas más las vacaciones correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el art.24 del presente convenio. Esto tampoco implicará la obligatoriedad que dicha actividad se repita en la cosecha siguiente. Los trabajadores que cumplan con estas tareas eventuales percibirán en tales casos el salario correspondiente a su categoría efectiva.

Lk. MARCOS AMBROSIO  
Secretario de Conciliación  
Depto. R.L. Nº 3 - D.N.C.  
D.N.R.T. - MTCySS



## **EVALUACIÓN DE PUESTOS Y FORMACIÓN PROFESIONAL**

### **ARTÍCULO 19º. COMISIÓN DE EVALUACIÓN DE PUESTOS**

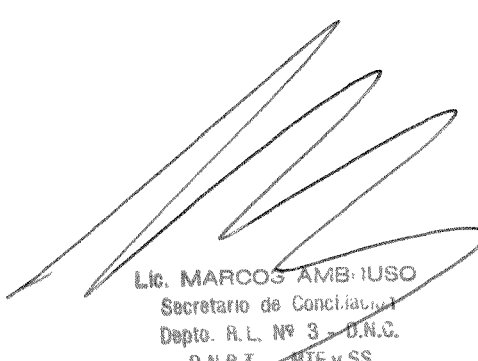
Estará integrada por cuatro (4) miembros de la Empresa, cuatro (4) miembros de la Comisión Directiva del Sindicato, contando con igual número de suplentes por ambas partes.

Tendrá por objeto:

- a) Evaluar los puestos del personal comprendidos en este Convenio de acuerdo al sistema establecido por la Empresa, cuando las partes convengan la necesidad de su revisión o para analizar los cambios que se operen en las condiciones y modalidades de trabajo; por la incorporación de tecnología, creación de nuevas tareas o supresión de las existentes.
- b) El resultado de estas evaluaciones se someterá a la decisión de la Comisión descrita en el presente artículo para su posterior homologación en la autoridad de aplicación.

### **ARTÍCULO 20º. CAPACITACIÓN**

A los fines del aprovechamiento integral y potencial de los recursos humanos, la Empresa, podrá organizar y dictar cursos de perfeccionamiento y capacitación para su personal, tendientes no solamente al objetivo señalado, sino también a cubrir las demandas de los cuadros de organización de la Empresa con su propia dotación, estimulando la aptitud, la creatividad y procurando de esa forma su mejor nivel de vida cultural, social y económica. La Empresa juntamente con el Sindicato analizarán las formas más racionales que garanticen la equidad interna en ambos procesos (capacitación y cobertura de vacantes) Por último, la capacitación debe tender a alcanzar un concepto integral de la eficiencia desde el punto de vista de la Seguridad Industrial, la Calidad y la productividad.



Lic. MARCOS AMBIUSO  
Secretario de Conciliación  
Depto. R.L. Nº 3 - D.N.C.  
D.N.R.T. - MTE y SS





## CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

### ARTÍCULO 21°. MEDIO AMBIENTE LABORAL Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

Se constituirá una Comisión que tendrá a su cargo el asesoramiento en todo lo concerniente a Medio Ambiente Laboral y Seguridad Industrial.

Esta Comisión estará formada por:

- Un representante de la parte Sindical que trabaje en la Empresa y que podrá ser reemplazado en su ausencia por un suplente previamente designado. Tanto el titular como el suplente deben ser miembros de la Comisión Directiva o de la Comisión Interna del personal.
- Un representante del Área de Producción designado por la Empresa.
- Un profesional del Servicio Médico de la Empresa.
- Un representante de Medio Ambiente Laboral y Seguridad Industrial, designado por la Empresa, quien tendrá a su cargo la Secretaria de la Comisión.

Esta Comisión se reunirá en forma mensual y tendrá el carácter de asesora y sus propuestas serán elevadas a la Dirección de la Empresa.

La Comisión tendrá como guía para sus funciones los lineamientos contenidos en la legislación vigente.

LI. MARCOS AMBROSIO  
Secretario de Conciliación  
Depto. R.L. Nº 3 - D.N.C.  
O.N.R.T. - MTE y SS

299

## TIEMPO DE TRABAJO

### ARTICULO 22º. REGIMEN DE VACACIONES

En lo referente a vacaciones, las partes se ajustarán a lo dispuesto por el Titulo V Capitulo 1 de la Ley de Contrato de Trabajo (20.744 t.o.) Sin perjuicio de ello se conviene lo siguiente:

- a. La Empresa podrá otorgar al personal permanente por las características especiales de su actividad, el goce total o fraccionado de las vacaciones en el período comprendido entre el 1º de mayo y el 30 de setiembre, y en todos los casos deberá contarse con el acuerdo de los interesados.
- b. Sea total o fraccionado el goce de las vacaciones fuera del período legal y si fuere expresamente solicitado por la Empresa, el personal percibirá un beneficio del 35% en dinero o en días, a opción del mismo.
- c. A los fines de concretar lo convenido en el párrafo anterior se podrá fraccionar las vacaciones de la siguiente forma:

Si corresponden 14 días: 7 y 7

Si corresponden 21 días: 14 y 7

Si corresponden 28 días: 14 y 14

Si corresponden 35 días: 21 y 14

- d. Personal cíclico: para el cómputo de vacaciones del personal cíclico, se aplicará la siguiente fórmula:
  - 1) Si trabaja menos de la mitad más uno de los días laborables del año corresponden:  
  
1 día de vacaciones por cada 20 trabajados.
  - 2) Si trabaja más de la mitad más uno de los días laborables por año se hace el siguiente cálculo:

$$\frac{\text{Días trabajados en cada uno de los ciclos}}{300} = \text{antigüedad}$$

Con esta antigüedad se define el período de acuerdo a la Ley y se paga proporcionalmente a los días trabajados en el último ciclo.

EJEMPLO: Si de acuerdo a la Ley corresponden 14 días y trabajó 180 días el reconocimiento por vacaciones será:

$$\frac{180 \times 14}{300} = 8,4$$

*[Handwritten signatures and initials on the left margin]*

Lic. MARCOS AMBROSIO  
Secretario de Conciliación  
Dpto. R.L. Nº 3 - D.N.C.  
D.N.R.T. - MTE y SS

**ARTICULO 23°. REGIMEN DE LICENCIAS PAGAS**

El personal comprendido en este Convenio tendrá derecho a los días de licencia que a continuación se indican, siendo dichos días corridos. En todos los casos se deberán acompañar los certificados correspondientes:

- 1) Licencia por fallecimiento de familiares del personal:
  - a) Por el cónyuge o la persona con la cual estuviere unido en aparente matrimonio y/o hijos/as: 4 (cuatro) días.  
Para conceder la licencia en el caso de fallecimiento de la persona unida en aparente matrimonio, deberá haberse informado previamente a la empresa por escrito, sobre dicha situación.
  - b) Por los padres o hijos: 4 días
  - c) Por los hermanos o padrastros: 2 días
  - d) Por los nietos/as: 1 día
  - e) Por los tíos y sobrinos: 1 día (el de fallecimiento o el del sepelio)
- 2) Licencia por casamiento de hijo: 1 día por casamiento de cada hijo/a.
- 3) Licencia por nacimiento de hijo: de 3 días corridos, incluido el del nacimiento, debiendo ser uno de ellos hábil.
- 4) Licencia por casamiento: de 12 días corridos. En el caso del personal permanente / cíclicos, podrán solicitar agregar a esta licencia, las vacaciones anuales correspondientes, si a ellas tuviese derecho o proporcional si es cíclico.
- 5) Licencia por mudanza: El día que ésta se realice, para lo cual el empleado tendrá que efectuar el aviso correspondiente con 10 días de anticipación. Este beneficio no alcanzará a los que habiten en hoteles o pensiones, salvo casos especiales que serán determinados por la Empresa.
- 6) Licencia por enfermedad de familiares: En caso de enfermedad grave del cónyuge, padres, hermanos/as y/o hijos/as a su cargo, debidamente comprobada, la Empresa concederá al personal el permiso necesario para atender al paciente, si tal cuidado es indispensable para el mismo, y el interesado/a es la única persona que puede hacerlo. Dicha licencia no podrá exceder de 45 días por año. De tener que hacerlo por razones de fuerza mayor, la comisión de interpretación y actualización lo evaluará con diez días de anticipación al vencimiento.

**ARTICULO 24°. PERMISOS ESPECIALES**

- 1. Jornada Laboral de Estudiantes:  
La Empresa acordará al personal estudiante, inscripto como regular, que curse estudios secundarios, terciarios o universitarios en institutos oficiales o privados incorporados a la enseñanza oficial, que lo certifiquen a satisfacción de las mismas y que lo soliciten siempre y cuando no perjudiquen el normal funcionamiento de la Empresa:
  - a. Un horario menor que el establecido normalmente por las mismas en cuyo caso se aplicará un descuento en las remuneraciones estrictamente proporcional al número de horas trabajadas menos.
  - b. O la compaginación de una jornada que permita a los/las interesados/as atender sus estudios.
- 2. Permiso para visita médica:  
Se permitirá ausentarse del trabajo a aquel /lla empleado/a que deba acompañar a sus hijos/as menores de 15 (quince) años al médico otorgándoseles la opción de

*[Handwritten signatures and initials on the left side of the page]*

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

LIC. MARCOZ ANIBAL JOSE  
Secretario de Conciliación  
Depto. H. L. Nº 3 - D.N.C.  
D.N.R.T. - MTE y SS

301

compensar las horas que dure esa ausencia durante los 30 (treinta) días subsiguientes al permiso sin que esto involucre la pérdida de premios por presentismo o similar, ello en los términos del Art. 198 de la Ley de Contrato de Trabajo. Previamente y a los efectos de validar la necesidad y urgencia del tratamiento o estudio, deberá presentar al servicio médico de la empresa el certificado u orden correspondiente.

**ARTICULO 25°. AVISO POR ENFERMEDAD**

Los empleados tendrán plazo dentro de su turno, para dar aviso de su ausencia de enfermedad inculpable, accidente o enfermedad. En caso que el empleado no pueda asistir, el mismo podrá comunicar mediante un familiar directo.

**ARTÍCULO 26°. ADICIONAL POR TAREAS REALIZADAS ENTRE LAS 21:00 Y 6:00 HORAS**

- a) La Empresa abonará un adicional del 25% sobre los sueldos básicos al personal que trabaje en tareas normales en el turno comprendido entre las 21:00 y las 06:00 horas.
- b) Para el personal que trabaje horas extraordinarias en el horario de 21:00 a 06:00 horas las cobrará con un incremento del 87,5%, dado que el 25% y el 50% determinado por Ley para el pago de horas extras, se aplicará en forma acumulativa.
- c) Personal trasladado temporariamente: cuando la Empresa disponga que el personal comprendido en el presente convenio deba trasladarse a mas de 100 km. a fin de cumplir tareas en un establecimiento/sucursal, etc. que difiera de su lugar de trabajo normal y habitual, se le reconocerán todos los gastos derivados de su traslado y en los que incurra a consecuencia del mismo. Los mismos deberán estar comprobados mediante tickets o facturas y ser acordes a la política de viajes de la compañía. Asimismo la empresa abonará un 5% sobre el sueldo básico, proporcional al periodo de tiempo en que se encuentre "trasladado". También deberá tomarse en cuenta la duración del viaje, de modo tal que si incluido dicho lapso en la jornada de labor este excediera el tiempo de duración de la misma, el excedente o diferencia se abonará como hora extraordinaria.  
Queda excluido del punto c) de esta cláusula todo personal que se encuentre trasladado temporariamente por motivos de capacitación o entrenamiento.

*Decreto*

Lic. MARCO ANTONIO IUSO  
Secretario de Conciliación  
Depto. R.L. Nº 3 - D.N.S.  
D.N.R.T. - MTE y SS

## **BENEFICIOS**

### **ARTICULO 27º. ASIGNACIÓN POR COMIDAS**

En caso que el personal realice tres (3) o más horas extras por día recibirá el beneficio de un refrigerio.

### **ARTICULO 28º. PROVISION DE ROPA DE TRABAJO**

El Sindicato convendrá con La Empresa el suministro al personal comprendido, de la ropa y útiles de trabajo necesarios de acuerdo con las modalidades de las tareas y la localización geográfica donde se realice, de acuerdo con usos y costumbres vigentes. Se adjuntan anexos con detalle de lo acordado en cada planta de la empresa.

### **ARTICULO 29º. RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD**

La Empresa otorgará al personal comprendido en este Convenio, a partir del primer año o ciclo de trabajo cumplido de dependencia con la misma, un reconocimiento por antigüedad, de acuerdo a la siguiente escala:

De 1 a 10 años: 12 pesos mensuales por año de antigüedad  
De 11 a 20 años: 14 pesos mensuales por año de antigüedad  
Más de 21 años: 17 pesos mensuales por año de antigüedad

### **ARTÍCULO 30º. BONIFICACIÓN ESPECIAL PARA EL PERSONAL QUE SE JUBILE**

El personal que obtenga beneficios jubilatorios tendrá derecho a percibir al efectivizar su retiro de la Empresa, las siguientes bonificaciones:

- a) De 10 a 15 años de antigüedad: 2 sueldos calculados sobre la base de la última remuneración básica.
- b) De 16 a 20 años de antigüedad: 3 sueldos calculados sobre la base de la última remuneración básica.
- c) De 21 a 30 años de antigüedad: 4 sueldos calculados sobre la base de la última remuneración básica.
- d) Más de 30 años de antigüedad: 5 sueldos calculados en base a la última remuneración básica.

303

## RELACIONES LABORALES

### ARTICULO 31º. RECONOCIMIENTO GREMIAL

a) La Empresa reconoce al Sindicato Único de Empleados Tabaco de la República Argentina, como representante del personal comprendido en el presente Convenio y, por lo tanto, se comprometen a mantener con dichas entidades gremiales toda relación o tratativa vinculada con el citado personal.

b) Comisión Interna: La Empresa atenderá a la Comisión Interna cada 15 días, salvo aquellos casos excepcionales en que la importancia, carácter o gravedad de los problemas a plantearse requieran una atención inmediata. El número máximo de delegados asistentes a las reuniones será de tres (3) y el mínimo de dos (2) En todos los casos se labrara acta por triplicado de lo tratado y acordado debiendo un ejemplar de la misma entregarse al secretario gremial de la citada entidad sindical

La respuesta de las partes a los asuntos planteados no excederá de la reunión siguiente a su presentación, a menos que la naturaleza de lo solicitado demande un plazo de estudio superior al mencionado. La contestación se dará por escrito, de ser ello necesario.

### ARTICULO 32º. PERMISOS GREMIALES

Serán autorizados los miembros de la Comisión Paritaria de Interpretación, los de las Comisiones Directivas del Sindicato, como asimismo los Delegados, para ausentarse de la Empresa en horas de trabajo a fin de atender trámites externos de carácter gremial o asistir a reuniones de la misma índole. En estos casos la Empresa abonará los salarios correspondientes a las horas no trabajadas por los referidos motivos. Estas ausencias deberán ser comunicadas previamente por el SUETRA, según sea el caso, mediante telegrama o nota. Quedan ellos limitados a 5 (cinco) días por mes, no acumulables, salvo casos excepcionales a juicio de la Dirección de la Empresa y los mismos no serán aplicables en jornadas de horario nocturno y con el pago de horas extraordinarias.

### ARTICULO 33º. MEDIOS DE DIFUSION SINDICAL (TABLEROS, PIZARRA O VITRINA, ETC)

La Empresa autoriza al Sindicato Único de Empleados del Tabaco de la República Argentina a insertar y distribuir toda la literatura que haga a su actividad gremial y de Obra Social (comunicados, afiches, notas, etc.) para información de todo el personal de cada establecimiento, para lo cual se habilitará algunos de los medios idóneos señalados precedentemente, en lugares visibles. Una copia de la información será entregada a R.R.H.H. para su conocimiento.

### ARTICULO 34º. COMISION DE INTERPRETACION Y ACTUALIZACION DEL CONVENIO

Estará integrada por cuatro (4) miembros de la Comisión Directiva del Sindicato y cuatro (4) miembros de la Empresa, contando con igual número de suplentes por ambas partes. Tendrá por objeto interpretar las cláusulas del presente Convenio en caso de dudas.

LI. MARIOS AVEJUNDO  
Secretario de Conciliación  
Depto. R.L. Nº 3 - D.N.C.  
D.N.R.T. - MTE y SS

304

**ARTÍCULO 35°. PERSONAL CÍCLICO**

Se denomina Empleado Cíclico al trabajador permanente discontinuo que por requerimiento de la materia prima debe trabajar en los períodos comprendidos e interpretados como acopio y proceso.

- a. El empleado contratado que hubiere conformado en su tarea a la empresa y que fuera llamado nuevamente después de un acopio o proceso, pasará a incorporarse como empleado cíclico.
- b. El reingreso del personal cíclico se efectuará respetando a la mayor antigüedad en el sector y/o especialidad. En cuanto al egreso deben ser los primeros en marcharse aquellos que tengan menor antigüedad en el sector y/o especialidad.
- c. Cuando se presenten puestos a cubrir, de carácter permanente, tendrán prioridad para los mismos los trabajadores de carácter cíclico, antes que los contratados, teniendo en cuenta previamente lo definido en el art. N° 13.

**ARTÍCULO 36°. CUMPLIMIENTO DE LEYES**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo se ajusta en un todo a las leyes, decretos, reglamentos y toda otra norma o disposición que rija en materia laboral en vigencia o se legisle en el futuro. Las partes contratantes del presente convenio se comprometen al cumplimiento estricto de todos los artículos del mismo y de sus anexos.

**ARTÍCULO 37°. FORMULA DE PRODUCTIVIDAD, INFORMACIÓN Y SALARIO VARIABLE.**

Las partes firmantes del presente convenio, se comprometen a discutir la implementación de un sistema de medición de la productividad, que estará sujeto al cumplimiento de parámetros objetivos informados.

La implementación, solamente se efectuará en tanto las partes aquí firmantes se encuentren totalmente de acuerdo en relación con dicho sistema de productividad.

**ARTICULO 38- APOORTE EMPRESARIO CON DESTINO A LA OBRA SOCIAL.**

A partir de la vigencia del presente convenio, la empresa aportará en forma mensual el equivalente al 2% de toda la masa salarial convencionada, debiendo ser depositada esa suma a nombre del SUETRA, en la cuenta bancaria que se informe y conjuntamente con las planillas que se entreguen a este efecto, dentro del plazo del 1 al 15 días de cada mes. Las sumas recaudadas serán aplicadas a la obra social de los trabajadores/as contratados bajo la modalidad de contrato de trabajo cíclico o de temporada contemplados en el presente convenio y exclusivamente afiliados a la OSETRA, para asegurar la cobertura de salud durante todo el año calendario, mas allá del tiempo efectivamente trabajado, como lo indicaría la ley de Obra Social.

De existir en el futuro la posibilidad de que este aporte se realice por otro medio/entidad y con acuerdo entre las partes, se podrá prescindir/eliminar este articulo.

Handwritten signatures of the representatives of the company and the workers' union, including the Secretary of Conciliation.

Lic. MARCOS AMBROSIO  
 Secretario de Conciliación  
 Depto. R.L. N° 3 - D.N.C.  
 D.N.R.T. - MTE y SS

305

**Artículo 39- Lugar y fecha del Acuerdo:**

El presente acuerdo se suscribe entre las partes indicadas en el inicio, en la Ciudad de Buenos Aires a los 27 días del mes de Enero de 2010.

*Handwritten signature*  
Mendoza David

*Handwritten signature*  
OSCAR PARANOWA

*Handwritten signature*  
NICHELE LEGRAND  
SERVICIO DE RECURSOS HUMANOS

ALLIANCE ONE TOBACCO ARGENTINA S.A.  
ALAN JAMES  
DIRECTOR INDUSTRIAL

*Handwritten signature*  
RAUL QUIÑONES  
Secretario General  
SUETRA

*Handwritten signature*  
Lto. MARCOS AMBILUSO  
Secretario de Cooperación  
Depto. R.L. Nº 3 - D.N.C.  
D.N.R.T. - MTE y SS



En la Ciudad de Buenos Aires, a los 3 días del mes de Febrero de 2010 comparecen ante mi, Lic. Marcos AMBRUSO secretario de conciliación de la **DIRECCION NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO** en representación del **SINDICATO UNICO DE EMPLEADOS DEL TABACO DE LA R.A.** el Sr. Raúl QUIÑONES en su carácter de Secretario General junto a los Sres. José Luis TULUMARIS, Oscar BARAHONA, Secretario Gral SALTA, Hector MARTINEZ, Secretario Gremial SALTA, Daniel AZCURRA, Secretario Gral JUJUY, Antonio MAKARCHUK, Secretario de Interior y el delegado David AVENDAÑO asistidos por la Dra. Josefina ESTRELLA por una parte y por la otra el Dr. Esteban CHRISTENSEN en representación de **ALLIANCE ONE TOBACCO ARGENTINA S.A.**

Abierto el acto por el funcionario actuante, en uso de la palabra ambas partes acompañan el texto del convenio que renueva al CCT 995/08, como así también el acuerdo salarial con su grilla respectiva, procediendo a su ratificación y solicitando su homologación.

Sin más se da por finalizada la audiencia firmando las partes ante mi, que certifico.-

LIC. MARCOS AMBRUSO  
 Secretario de Conciliación  
 Depto. R.L. Nº 3 - D.N.C.  
 D.N.R.T. - MTE y SS