

## ARTICULOS INTRODUCTORIOS

### **Artículo 1º. Partes Contratantes**

Entre el Sindicato Único de Empleados de Tabaco de la R.A., en adelante **EL SINDICATO**, en representación del personal comprendido en los anexos de categorías - Rama cigarrillos, Acopio, Depósitos, Preindustrialización de tabacos y Fuerza de Ventas, representada en este acto por los Sres. Ángel Costa, DNI 4.905.967, Secretario General; Raúl Quiñones, DNI 12.319.245; Secretario Gremial y de Organización, Eduardo Varela, DNI 12.009.584, Pro Secretario Gremial, José Carril López, DNI 10.138.887, Secretario de Interior, Pablo Comeglio, DNI 11.924.610, Secretario Administrativo, Ángel Pisano, DNI 16.822.936, Tesorero, Adalberto Farías, DNI 13.755.600, Delegado General de Nobleza Piccardo; Julio Lorea, DNI 11.382.582, Delegado General de Massalín Particulares; Marina Arabi, DNI 11.666.378, Delegada; Luis Oliva, DNI 04.371.959, Secretario General - Seccional Goya; por una parte, y la Cámara de la Industria del Tabaco., en adelante **LAS EMPRESAS**, en representación de las empresas del sector tabacalero que la componen, representada en este acto por los Sres. Barroumeres, Horacio Rubén, DNI 8.104.557, Director de Recursos Humanos; Nielsen, Antonio Cristian Pablo DNI 17.726.278, Gerente Business Partner de Operaciones y de Relaciones con el Personal; Suárez, Carlos Manuel DNI 10.704.976, Abogado; de Massalín Particulares S.A.; Claudio Berenguer, DNI 16.589.010, Gerente de Relaciones Laborales; Rodrigo Guillermo Cano, DNI 27.436.595, abogado y Álvaro Gómez Barraza, DNI 92.544601, Asistente Senior, de Nobleza Piccardo S.A. por la otra parte, convienen celebrar el siguiente **Convenio Colectivo de Trabajo**.

### **Artículo 2º. Período de Vigencia**

La vigencia de las cláusulas generales de este Convenio es de veinticuatro (24) meses contados a partir del 1º de enero de 2007 y regirá una vez que sea homologado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación. Cualquiera de las partes podrá denunciar este Convenio con sesenta (60) días de anticipación al vencimiento del término legal de su vigencia.

### **Artículo 3º. Ámbito de Aplicación**

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

### **Artículo 4º. Beneficiarios**

Las disposiciones de este Convenio serán aplicadas a todo el personal empleado que se desempeña en relación de dependencia en las Empresas de Rama cigarrillos, Acopio, Depósitos, Preindustrialización de tabacos, y Fuerza de Ventas, que se encuentran comprendidos en las planillas anexas, sin perjuicio de

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

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 (Permanentes, Permanentes Discontinuos, Contrato a Plazo Fijo, Contrato Eventual y/o Contrato de tiempo parcial) que los vincule con la Empresa. Comprenderá al personal con relación de dependencia directa de la Empresa, en el articulado de este Convenio, los anexos que se agreguen al presente, firmados por las respectivas partes.

**Artículo 5º. Día del Tabaco**

Dado que el 1º de junio ha sido instituido como el Día del Tabaco, se define como no laborable y pago el primer lunes de dicho mes, siempre y cuando, aquel no coincida con sábados o domingos, en cuyo caso no será modificado.

**Artículo 6º. Vigencia de los Mayores Beneficios**

Los beneficios ya sea en el aspecto económico, social o laboral- superiores a los que fije el presente Convenio y que estén en vigencia con anterioridad a la firma del mismo o fueran fijados posteriormente por acuerdo de las partes, tendrán la plena vigencia de este instrumento laboral y serán respetados por las partes.

**ARTICULOS DE PRINCIPIOS**

**Artículo 7º. Competitividad de las Empresas y Dignidad de los Trabajadores/as**

Las partes signatarias del presente Convenio coinciden en afirmar que los esfuerzos hoy prioritarios orientados a fortalecer la competitividad de las empresas de la rama deben ser articulados con las aspiraciones de dignidad salarial, profesional y de condiciones de trabajo de los empleados/as que las integran. Coinciden además en que espacios privilegiados para avanzar en esta articulación son los siguientes:

- a) La promoción de formas de organización, evaluación y remuneración de los puestos de trabajo que privilegien la creatividad y el aprendizaje que califique al personal.
- b) La estructuración de oportunidades sistemáticas de promoción profesional para todos los trabajadores y las trabajadoras que den muestras de compromiso y dedicación con sus tareas.

WILFARDO ANIBRUCO  
Secretario de Conciliación  
Depto. A.L. Nº 3 - D.N.C.  
O.M.R.T. - MTE y SS

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

*[Handwritten signature of Wilfredo Anibrucó]*

- c) La prioridad de los esfuerzos dedicados a ofrecer oportunidades igualitarias y equitativas de formación profesional permanente basados en el desarrollo de la capacidad de iniciativa y aprendizaje reflexivo de los/as trabajadores/as. 73
- d) Afianzar la contratación indefinida de los trabajadores/as, favoreciendo un ambiente de desarrollo y estabilidad, elementos indispensables de todo ciclo económico con responsabilidad social.

#### Artículo 8°. Promoción del Bienestar de los/as Trabajadores/as

Las partes coinciden en que es un objetivo fundamental y prioritario para la promoción del bienestar de los/as trabajadores/as y por consiguiente para la obtención de mayores rendimientos de productividad, lograr la optimización de las condiciones y del medio ambiente laboral.

En este sentido el Sindicato y las Empresas se comprometen a brindar su máximo esfuerzo en el cumplimiento de aquellas medidas que consideren convenientes para transformar el ámbito de trabajo en un lugar de realización de las capacidades integrales de los/as trabajadores/as involucrados.

Las Empresas asumen el compromiso de delimitar la utilización de contratación temporal y/o servicios eventuales, como una forma de demostrar su afianzamiento institucional, incorporando como capital estratégico a la Mano de Obra permanente.

Fomentar entre ambas partes el estudio y análisis de la reducción de horas presencia en el ámbito laboral, sin alterar el ingreso neto de los/as trabajadores/as, para favorecer una economía de pleno empleo y desarrollo sostenido.

#### Artículo 9°. Igualdad de Oportunidades y No Discriminación

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

- a) Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades, en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo de su trabajo.
- b) Que mujeres y hombres reciban igual salario por igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualquiera de otros sentidos del mismo.
- c) Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales, se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

- 74
- d) La penalización de cualquier tipo de comportamiento o expresión de carácter sexista o por razón de género que ofenda a la dignidad de los hombres y las mujeres en el trabajo.
  - e) Evitar todo tipo de discriminación entre el personal por motivo de raza, nacionalidad, religión, política, gremial o de edad.
  - f) Se tomarán 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.

## INGRESOS, PROMOCIONES Y REEMPLAZOS

### **Artículo 10°. Ingresos y Coberturas de Puestos Vacantes**

En el caso que las empresas decidan cubrir puestos de trabajo existentes o nuevos incluidos en el presente Convenio, comunicarán al Sindicato:

- Cuáles son dichos puestos.
- Las condiciones que deben reunir los/las aspirantes y
- Las características de las pruebas de selección.

Dicha comunicación será efectuada exclusivamente por escrito con constancia de su recepción por la parte interesada. Una copia de la misma --como mínimo- será exhibida en el lugar destinado a la información gremial para conocimiento de los/las eventuales interesados/as.

El Sindicato podrá proponer las personas que reúnan las condiciones para cubrir la ó las vacantes referidas. Deberá hacerlo en un plazo no mayor de diez (10) días corridos computados a partir del momento en que se efectúe la comunicación. Dichos candidatos participarán de la selección en un pie de igualdad con otros que surjan de presentaciones espontáneas o cualquier otro proceso de búsqueda. Vencido dicho plazo se entenderá que el Sindicato no dispone de candidatos/as para cubrir tales vacantes.

**Artículo 11°. Opción preferencial al personal de los establecimientos**

En las decisiones de las Empresas respecto de las coberturas de los puestos vacantes existentes o nuevos, así como en la presentación de candidatos/as por parte del Sindicato, se dará preferencia en igualdad de condiciones al personal ya ocupado en los establecimientos, con el objeto de fortalecer las oportunidades de promoción profesional interna.

**Artículo 12°. Criterios de Promoción**

A los fines de la promoción del personal en condiciones de ser ascendido a puestos vacantes de nivel superior, las Empresas podrán establecer sistemas de carácter objetivo tomando como referencia, entre otras 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.
- 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.

**Artículo 13°. Período de Prueba - 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 3 (tres) meses, vencido el cual 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 período de prueba podrá ser prorrogado por un (1) mes. De producirse una situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador/a durante dicho período, se interrumpirá el cómputo del mismo que se reanudará a partir de la fecha de incorporación efectiva al trabajo.

Lt. MARCOS AMBRUSO  
Secretario de Conciliación  
Depto. R.L. Nº 3 - D.N.C.  
U.N.A.F. - 410 y 33

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

*[Handwritten signature on the right margin]*

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

76

#### **Artículo 14°. Reemplazo temporario de cargos superiores**

El personal que reemplace en forma temporaria al 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 quince por ciento (15%) de la remuneración que viene percibiendo durante el lapso que se desempeñe en ese cargo superior.

#### **Artículo 15°. Preferencia a familiares de personal jubilado/a ó fallecido/a**

En caso de fallecimiento o jubilación del personal comprendido en este Convenio, las Empresas darán preferencia para incorporar a las mismas al esposo/a ó hijo/a del jubilado/a o fallecido/a, siempre que reúna las condiciones exigidas para el ingreso y sea necesario efectuar una nueva incorporación. De no mediar esta última circunstancia la preferencia se otorgará en la oportunidad de una próxima vacante.

#### **Artículo 16°. Decisión Final de las Empresas**

La decisión final sobre cobertura de vacantes, ascensos, promociones y reemplazos quedará a cargo de las respectivas Empresas. Dicha decisión será comunicada al Sindicato y éste podrá efectuar los reclamos que considere pertinentes.

### **EVALUACION DE PUESTOS Y FORMACION PROFESIONAL**

#### **Artículo 17°. Comisión de Evaluación de Puestos**

Estará integrada por cuatro miembros de la Comisión Directiva del Sindicato y seis miembros de las Empresas.

Tendrá por objeto:

- Evaluar los puestos de trabajo de acuerdo con el sistema establecido por cada Empresa cuando las partes los convengan y someterán los resultados a que se

77

arribe a la Comisión de Interpretación y Actualización a efectos de implementar los cambios que se convengan

- Promover actividades entre Empresas y Sindicato para la reinserción laboral de Mano de Obra Adulta, mayores de 45 años y la formación Teórico-Práctica de los jóvenes, entre 17 y 21 años, familiares directos de los trabajadores/as titulares.

**Artículo 18°. Previsión de efectos discriminatorios en las prácticas de formación profesional**

En la promoción y evaluación de actividades de formación profesional, la Comisión prestará explícita atención a la eliminación de aquellos obstáculos que limitan el acceso de mujeres y/o de trabajadores/as de mayor antigüedad a los programas y actividades de esta naturaleza, incluida la formación de carácter tecnológico.

**CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO**

**Artículo 19°. 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 representante del Departamento de Relaciones Laborales.
- Un profesional del Servicio Médico de la Empresa.
- Un responsable de Medio Ambiente Laboral y Seguridad Industrial, designado por la Empresa, quien tendrá a su cargo la Secretaría 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 las Empresas.

UNION AMBROS AMISTADO  
Comisión de Condiciones  
Dep. de R. L. - 3 - 2010  
S.M. - 11/1/03

## BENEFICIOS

### **Artículo 24°. Adicional por tareas realizadas entre las 21.00 y las 06.00 horas**

- a) Las Empresas abonarán 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) 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 aplica en forma acumulativa.
- c) Personal trasladado temporalmente: Cuando la Empresa disponga que el personal comprendido en el presente convenio deba trasladarse, transitoriamente a más de 60 Km. de su sede habitual de trabajo para cumplir tareas específicas además de reconocerle los gastos ocasionados con motivo de su viaje y estadía, le abonará un viático especial mensual y/o proporcional de acuerdo con las modalidades actuales de su remuneración durante el tiempo que la comisión dure. 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. Asimismo el personal gozará de un permiso de nueve (9) días corridos para regresar a su lugar de residencia cada período de noventa (90) días de prestación de servicio transitorio. Dicho permiso será con goce de haberes, viáticos y gastos de traslados a cargo de la empresa y el tiempo de duración del viaje no se computará el permiso. Quedan excluidos de este régimen los trabajadores que por su función cumplan con su jornada habitual y todo aquel que se traslade por capacitación o promoción por un máximo de 30 días.

### **Artículo 25°. Asignación por comidas**

En caso que el personal realice tres (3) ó más horas extras por día percibirá una asignación para gastos de comida que será convenido entre las partes firmantes del convenio.

### **Artículo 26°. Ropa y Útiles de Trabajo**

El Sindicato convendrá con las Empresas 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 en anexo II con detalle de lo acordado en cada planta y en cada empresa.



### Artículo 27°. Reconocimiento de Antigüedad

Las Empresas otorgarán al personal comprendido –a partir del primer año ó ciclo cumplido de iniciadas sus tareas- un reconocimiento de antigüedad de acuerdo con la siguiente escala:

- De 1 (un) año a 10 (diez) años de antigüedad: \$ 6.- (Seis) mensuales por cada año.
- De 11 (once) años a 20 (veinte) años de antigüedad: \$ 6.50.- (seis con cincuenta) mensuales por cada año.
- De 21 (veintiún) años en adelante de antigüedad: \$ 8 (ocho) mensuales por cada año.

### Artículo 28°. 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: 3 sueldos calculados sobre la base de la última remuneración básica.
- b) De 16 a 20 años de antigüedad: 4 sueldos calculados sobre la base a la última remuneración básica.
- c) De 21 a 30 años de antigüedad: 5 sueldos calculados sobre la base de la última remuneración básica.
- d) Más de 30 años de antigüedad: 6 sueldos calculados en base a la última remuneración básica

### Artículo 29°. Jardines Maternales

En caso de existir el Jardín Maternal, las trabajadoras tendrán derecho a plazas en la guardería o jardín maternal para sus hijos/as menores de 6 (seis) años, hasta que estos/as alcancen la edad requerida para su ingreso en la escuela general básica (E.G.B.).

El goce de este derecho se extenderá al período que pudiera transcurrir en virtud de la legislación vigente entre la fecha en que el niño/a cumpla edad de iniciación del corriente ciclo lectivo.

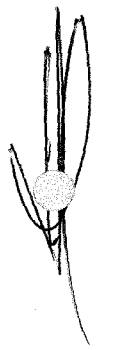

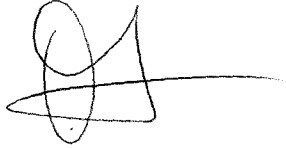
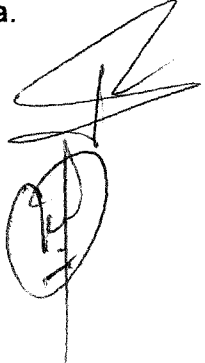
Las Empresas reembolsarán a las trabajadoras una suma fija para los gastos que originen las guarderías o jardines maternales, cuando dichas empresas no posean dichas instalaciones.

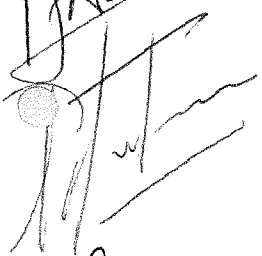
**Artículo 30°. Capacitación del Personal de Jardines Maternales**

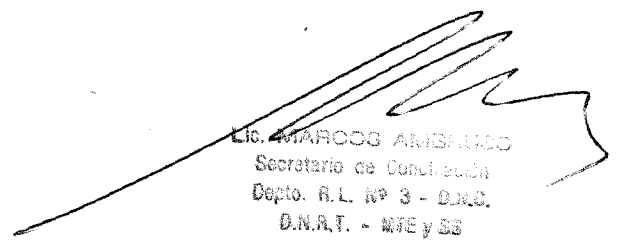
Se promocionará la asistencia a programas de formación profesional para los/as trabajadores/as del sector de jardín maternal de las Empresas, con la finalidad de mejorar sus competencias, así como la calidad de los servicios prestados.

**Artículo 31°. Otros Beneficios**

El Sindicato convendrá con las Empresas otros beneficios al personal comprendido en este convenio, detallando en Anexo III lo acordado en cada empresa.

Ases.  
M. A. Ros.  




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

84

**AREA VENTAS**

**Artículo 32º. Personal de Ventas afectado a la Distribución de Calle**

**- Manipuleo de dinero, cobranzas, trabajos en la vía pública y traslados transitorios**

El Sindicato podrá convenir con las empresas:

Las condiciones de seguridad del personal que realice trabajos relacionados con el manipuleo de dinero, valores y/o transporte de producto terminado.

Una elasticidad en el horario de trabajo del personal que, sin uso de vehículo, realice tareas de promoción, propaganda y/o cobranzas en la vía pública.

La cobertura de los gastos provenientes del desarrollo de su función incluyendo los correspondientes a la comida, movilidad y alojamiento.

**- Jornada y Condiciones de Trabajo**

La extensión de la jornada de trabajo tendrá como límite máximo aquel que se establezca en la Ley correspondiente.

Las empresas establecerán con el Sindicato el medio de compensar los excedentes al horario habitual.

**- Provisión de elementos**

El Sindicato convendrá con las Empresas el suministro al personal comprendido, en la función Ventas y Distribución, 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.

Será facultad del empleador la asignación de vehículos de movilidad de acuerdo a las necesidades operativas, modalidades particulares y zonas geográficas.

Es obligatoria la provisión y uso de todos los elementos de seguridad previstos en la legislación vigente y los específicos para el desarrollo de la función Ventas y Distribución.

El Sindicato convendrá las condiciones de trabajo y remuneraciones para el personal de Fuerza de Ventas comprendido en este convenio, detallando en Anexo IV, lo acordado en cada empresa.

SALARIOS

**Artículo 33º Productividad Dedicación e Información**

En atención a los objetivos de las actuales políticas gubernamentales de estabilidad económica y reforma estructural, teniendo en cuenta lo establecido en el decreto 1334/91 y normas internas del M.T.S.S., y a los efectos de alcanzar mayores niveles de productividad y eficiencia laboral capaces de fundar genuinos acuerdos salariales, las partes acuerdan lo siguiente:

Las Empresas y el Sindicato intercambiarán información sobre:

- Nuevas tecnologías
- Cambios administrativos
- Innovación en métodos de trabajo
- Proceso de racionalización
- Sistemas de entrenamiento

Dicha información estará destinada a elaborar propuestas para que futuras correcciones salariales 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.

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

Las Empresas se reservan el derecho de no suministrar toda información que a su juicio pueda afectar la libre competencia.

Esto no impide el análisis de la incorporación de Regímenes de Remuneración Variable de acuerdo a los programas de cada empresa.

Lic. MARCOS ARRIBAS  
 Secretario de Consulta  
 Depto. A.L. Nº 3 - D.M.C.  
 D.N.R.T. - NTE y SS

## RELACIONES LABORALES

### **Artículo 34°. Comisión de Interpretación y Actualización**

Estará integrada por 4 (cuatro) miembros de la Cámara de la Industria del Tabaco y 4 (cuatro) miembros integrantes de la Comisión Directiva del S.U.E.T.R.A. contando con igual número de suplentes para ambas partes.

Tendrá por objeto:

- a) Interpretar las cláusulas del presente Convenio en caso de dudas.
- b) Evaluar la evolución de los salarios y demás cláusulas de incidencia económica cuando las partes convengan la necesidad de su revisión.
- c) Evaluar los cambios que se operen en las condiciones y modalidades de trabajo por la incorporación de tecnología, creación de nuevas tareas o por la supresión de las existentes.

### **Artículo 35°. Relaciones Laborales: Comisión Interna**

Las relaciones entre las Empresas y el Sindicato se canalizarán a través de la Comisión Interna en una reunión semanal o cuando a juicio de las partes por razones excepcionales lo estimaren conveniente. En todos los casos se labrará acta por triplicado de lo tratado y lo acordado debiendo un ejemplar de la misma entregarse al Secretario Gremial de la citada entidad sindical.

La contestación de las partes a los asuntos planteados no excederá de la reunión siguiente a su presentación a menos que la naturaleza del planteo demande un plazo de estudio superior al mencionado. La contestación se dará exclusivamente por escrito.

### **Artículo 36°. Permisos Gremiales**

Gozarán de permisos gremiales pagos los integrantes de Comisiones Paritarias de discusión de Convenciones Colectivas de Trabajo o de las constituidas para interpretación de las mismas. Los integrantes de la Comisión Directiva del Sindicato, Delegados generales y sub-Delegados tendrán derecho a permisos gremiales, quedando limitado a cinco días (5) por mes el número de tales permisos con goce de sueldo. En todos los casos el Sindicato deberá comunicar previamente por nota todas las ausencias.

### **Artículo 37°. Medios de difusión sindical (tableros, pizarras o vitrina)**

Las Empresas facilitaran al Sindicato carteleras para insertar y distribuir toda la literatura que haga a su actividad gremial y de Obra Social (comunicados, afiches,

87

notas, etc.) para información de todo el personal de cada establecimiento, para lo cual habilitará algunos de los medios idóneos señalados en el título, en lugares visibles.

Una copia de los mismos será entregada a Recursos Humanos para su conocimiento.

**Artículo 38°. Plan de Retiro Anticipado**

Conforme las modalidades que se vienen implementando en las distintas empresas del sector, cada una de ellas seguirá ofreciendo planes de retiro anticipado al personal que esté en condiciones de jubilarse y al personal en general para que pueda acceder a la jubilación.

Estos planes de retiro serán voluntarios para las partes y se instrumentarán conforme los requisitos legales vigentes para la extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo.

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

**ANEXO I - DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**

Entre el SINDICATO UNICO DE EMPLEADOS DEL TABACO DE LA REPUBLICA ARGENTINA y NOBLEZA PICCARDO SACIF se acuerda la siguiente escala de remuneraciones:

Grado Salarial	Descripción	Remuneración mensual
29	Empleado Administrativo Junior Empleado Centro de Distribución Junior Asistente Administrativo de Archivos	\$ 1,578
30	Analista Junior Empleado Administrativo Semi Senior Empleado Centro de Distribución Semi Senior Empleado de Almacén Operador de Venta Directa Reconciliador de Venta Directa	\$ 1,830
31	Analista de Laboratorio Analista Semi Senior Empleado Administrativo Senior Encargado Centro de Distribución Chico Encargado de Almacén Encargado de Mantenimiento de Gráfico Inspector de Aseguramiento de la Calidad Jefe Territorial Junior	\$ 2.207
32	Analista Senior Jefe Territorial Semi Senior Programador de Producción Senior	\$ 2,711

**BENEFICIO SOCIAL DE TICKETS CANASTA MENSUAL**

Grado Salarial	Remuneración Mensual
29	\$ 113
30	\$ 145
31	\$ 184
32	\$ 236

Los importes mensuales de Tickets Canasta incluyen el Beneficio Social por regalo de Reyes (\$ 25, pesos veinte cinco).

SINDICATO UNICO ANONIMO  
CENTRO DE DISTRIBUCION  
CALLE N° 3 - D.M.C.  
C.A.B.A.T. - MTE y SS

**ANEXO II - DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**

Entre el SINDICATO UNICO DE EMPLEADOS DEL TABACO DE LA REPUBLICA ARGENTINA y NOBLEZA PICCARDO SACIF se acuerda la asignación de ropa de trabajo de acuerdo con el siguiente detalle:

• **Empleados**

Dos camisas y dos pantalones sport cada doce meses o equivalente en pesos

• **Empleadas**

Dos blusas y dos polleras ó pantalón cada dieciocho meses o equivalente en pesos

• **Recepcionistas**

Un traje con dos faldas y tres blusas cada veinticuatro meses (invierno y verano)

• **Empleados de Producción**

Dos camisas con logotipo y dos pantalones cada dieciocho meses.

• **Mecánicos**

Tres pantalones y tres camisas o remeras con logotipo cada doce meses.  
Una campera cada veinticuatro meses.

Dr. MARCOS ANTONIO  
Secretario de Cooperación  
Depto. N.º 173 - D.º 1001  
D.N.R.T. - MIE y SS



**ANEXO III - DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**

Entre el SINDICATO UNICO DE EMPLEADOS DEL TABACO DE LA REPUBLICA ARGENTINA y NOBLEZA PICCARDO SACIF se acuerda el siguiente detalle de beneficios:

- Comedor.
- Guardería. (Reconocimiento a la trabajadora y gastos del mismo)
- Canasta navideña.
- Medicamentos (100 %).
- Ticket canasta \$100.- en reemplazo de cigarrillos de consumo interno, según Acta 19/12/2006.
- Pago por resultados (P.P.R.), se hará efectivo en el mes de marzo a todo el personal.

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

*[Handwritten signature]*  
 LIC. MARCOS ...  
 Secretario de ...  
 Depto. R.L. Nº 3 - ...  
 O.M.R.T. - ...

## ANEXO IV - DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

91

Entre el SINDICATO ÚNICO DE EMPLEADOS DEL TABACO DE LA REPUBLICA ARGENTINA y NOBLEZA PICCARDO SACIF se acuerda lo siguiente:

### CONDICIONES DE TRABAJO Y REMUNERACIÓN PARA LA FUERZA DE VENTAS.

#### OBJETIVO:

Reglamentar a través del C.C.T., las condiciones de Trabajo y Remuneración para el personal bajo relación de dependencia, afectado a la Venta Directa.

#### ÁMBITO DE APLICACIÓN:

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

#### TEMAS:

• **SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE LABORAL:** Queda establecido que Nobleza Piccardo proveerá a toda persona que compone su fuerza de ventas:

- a) Los elementos de seguridad necesarios establecidos por la legislación vigente, cuidando siempre el bienestar psicofísico del individuo y que ayuden a mejorar el desempeño de sus funciones.
- b) La custodia tiene como objetivo central de su tarea resguardar la integridad física del personal de Fuerza de Ventas (Vendedores y Repartidores)
- c) La empresa se compromete por medio de Seguridad Empresaria a proveer custodia altamente capacitada.
- d) La empresa se compromete por medio de Seguridad Empresaria a dar el apoyo logístico permanente.
- e) La empresa proveerá al empleado de todos los elementos de seguridad exigidos por la A.R.T. y que fueren necesarios para el cumplimiento de estas tareas.

• **SEGURIDAD PATRIMONIAL:** Queda establecido que La Empresa proveerá un Sistema de Seguridad Preventiva, del Máximo Nivel Posible dadas las características y circunstancias particulares de cada zona de trabajo, analizando la situación para cada uno de los vendedores, incorporando sus observaciones e

iniciativas, comprometiéndose a disponer tanto de custodias, como móviles necesarios según las circunstancias.

92

Nobleza Piccardo no autoriza a transportar personas y/o cosas ajenas a la Cía., en los vehículos de su propiedad a excepción de la custodia de seguridad.

• **SALUD OCUPACIONAL:** Nobleza Piccardo S.A.I.C. Y F., se compromete a llevar a la práctica toda la normativa vigente en materia de salud ocupacional. La misma será coordinada por nuestro médico especialista.

• **LUGAR DE TRABAJO:** Queda establecido que el personal de (Vendedores, Repartidores, Asistente Comercial y Preventistas para Venta directa, Petroleras y Puntos Fijos), será asignado al Centro de Distribución que la Empresa le asigne, y desempeñará sus funciones fuera del mismo, dentro de los límites que establece la ley.

• **JORNADA LABORAL:** Se acuerda que la jornada laboral tendrá, como límite máximo, aquel que se establezca en la Ley correspondiente.

• **FUNCIONES:** El personal de la fuerza de ventas contratado por Nobleza Piccardo que desempeñe funciones de **VENDEDOR TITULAR** o **VENDEDOR SUPLENTE**, deberá realizar entre otras tareas, las siguientes: carga y descarga de productos, preparación de pedidos, ventas, facturación, cobranza de los productos vendidos, tareas administrativas.

- **EL VENDEDOR DE PREVENTA**, tendrá como principales responsabilidades las funciones de visitar los puntos de venta (P.D.V.) asignados, tomando nota del pedido de mercadería, transferir dicho pedido al Centro de Distribución correspondiente y facturar el mismo.

- **EL ASISTENTE COMERCIAL**, tendrá como principales las siguientes tareas: la carga y descarga de material de propaganda, su colocación y/o instalación, así como la de cigarreras y elementos en el interior del P.D.V. y su correspondiente mantenimiento, exceptuando el eléctrico.

- **EL REPARTIDOR**, tendrá entre sus principales tareas, la carga y descarga de productos y/o mercaderías, la cobranza de los productos vendidos y en circunstancias especiales, tareas de venta.

• **REMUNERACIÓN:** Para la función de VENDEDOR TITULAR y de PREVENTA, Nobleza Piccardo abonará por el cumplimiento de todas las tareas, una remuneración mensual consistente en:

- a) un sueldo básico de \$ 1.384,00 (pesos un mil Trescientos ochenta y cuatro).
- b) una comisión del 0.05 % (cero punto cero cinco por ciento) del importe de las ventas que realice en cada mes.
- c) un Pago Variable Por Cumplimiento De Objetivos de Ventas y Cobranzas, detallados en los Anexo IV-I (Capital, G.B.A., Bahía Blanca, Mar del Plata, Neuquén, Córdoba, Rosario y Mendoza), y Anexo IV-II (San Juan, Santa Fé, Paraná, Resistencia, Posadas y Tucumán).

Los pagos indicados en los puntos b) y c) se aplicarán sobre los Impuestos Internos, Fondo de Asistencia Social (FAS), Fondo Especial del Tabaco (FET), Impuesto al Valor Agregado (IVA) e Ingresos Brutos.

Si la alícuota de estos tributos se incrementare o descendiere en el futuro, el porcentaje de la comisión se incrementará o disminuirá en la misma proporción.

Toda la fuerza de venta, sin excepción, percibirá el pago anual por cumplimiento de objetivos que correspondiere, denominado Pago por Resultados (P.P.R.)

Para la función de VENDEDOR SUPLENTE:

- a) un sueldo básico de \$ 1.384 (pesos un mil trescientos ochenta y cuatro)
- b) Una asignación fija mensual diferenciada por plaza, según Anexo IV-III.
  - Capital, G.B.A., Bahía Blanca, Mar del Plata, Neuquén, Córdoba, Rosario y Mendoza \$ 579 (pesos quinientos setenta y nueve).
  - San Juan, Santa Fé, Paraná, Resistencia, Posadas y Tucumán \$416 (pesos cuatrocientos dieciseis).

Para la función de ASISTENTE COMERCIAL:

- a) un sueldo básico de \$ 1.384 (pesos un mil trescientos ochenta y cuatro)
- b) Una asignación fija mensual diferenciada por plaza, según Anexo IV-III.
  - Capital, G.B.A., Bahía Blanca, Mar del Plata, Neuquén, Córdoba, Rosario y Mendoza \$ 399 (pesos trescientos noventa y nueve)
  - San Juan, Santa Fé, Paraná, Resistencia, Posadas y Tucumán \$ 305 (pesos trescientos cinco)

Para la función de REPARTIDOR:

- a) un sueldo básico de \$ 1.384 (pesos un mil trescientos ochenta y cuatro)

b) un Pago Variable por Cumplimiento de Objetivos, Entrega y Cobro de Mercaderías, según Anexo IV-IV (Capital y G.B.A.)

99

**BENEFICIO SOCIAL DE TICKETS CANASTA MENSUAL.**

Vendedor Titular, de Preventa y Repartidor	\$ 175 (pesos ciento cuarenta y cinco)
Vendedor Suplente y Asistente Comercial	\$ 155 (pesos ciento veinticinco)

• ADICIONAL POR TAREAS REALIZADAS

ENTRE LAS 21.00 Y LAS 06.00 HORAS

Nobleza Piccardo abonarán 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 6.00 horas.

• **TICKETS ALMUERZO:** La fuerza de ventas que realice sus tareas en la calle, percibirá junto con sus haberes mensuales un Ticket Almuerzo por día efectivamente trabajado que se le entregarán por mes anticipado.

• **UNIFORME Y ROPA DE TRABAJO:** Se proveerá a todo el personal de venta directa el siguiente detalle de ropa, según corresponda a la función y zona en que se desempeña:

- 4 (cuatro) Pantalones cada 12 meses, 2 de invierno y 2 de verano
- 4 (cuatro) Camisas o 8 Chombas cada 12 meses, a distribuir, mitad en invierno y mitad en verano
- 1 (un) Polar cada 24 meses
- 1 (un) Pilotín cada 24 meses
- 1 (una) Campera cada 24 meses
- 1 (un) Equipo de Lluvia cada 24 meses
- 1 (una) Riñonera cada 24 meses
- 2 (dos) pares de Zapatillas cada 12 meses (únicamente al personal de preventa)
- 1 (un) par de Zapatos cada 12 meses (únicamente para repartidores, vendedor titular, vendedor suplente y asistente comercial)
- 1 (una) mochila o similar cada 24 meses (únicamente al personal de preventa)

En el caso de entrega de ropa de abrigo, un año se entregará el Pilotín y Polar, y al año siguiente la Campera.

En caso constatado por denuncia policial de robo o hurto o por la evidencia del deterioro de los elementos provistos, Nobleza Piccardo deberá reponer los mismos.

• **EQUIPO DE TRABAJO:** Se efectuará un mantenimiento permanente preventivo y correctivo a todos los equipos y elementos de trabajo como Hand Held, Palm, Impresora, Vehículo, a fin de que los mismos se encuentren con sus datos actualizados y en perfecto estado de operación y seguridad.

• **REUNIONES INTERNAS DE LA FUERZA DE VENTAS CON SUS SUPERIORES:** Las reuniones con los respectivos superiores, por parte de la fuerza de ventas, deberán realizarse previa comunicación no menor a 24 horas, dentro de la jornada laboral.

• **COMISIÓN DE SEGURIDAD E HIGIENE:** 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 representante del Departamento de Relaciones Laborales.
- Un profesional del Servicio Médico de la Empresa
- Un responsable de Medio Ambiente Laboral y Seguridad Industrial, designado por la Empresa, quien tendrá a su cargo la Secretaría 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 las Empresas.

La comisión tendrá como guía para sus funciones los lineamientos comprendidos en la legislación vigente.

• **FINANZAS:** Se determina:

A) **DEPOSITAR** en la caja de seguridad del vehículo con carácter obligatorio el dinero de cada una de las cobranzas efectuadas por la venta de la mercadería.

B) **COMPROBANTE DE DEPÓSITO**, que toda vez que una persona deposite en los cajeros habilitados que se le indiquen, la recaudación de dinero por la venta de los productos, recibirá un comprobante o ticket como constancia de haber efectuado dicha operación.

C) **ROBOS**, a toda persona afectada al sistema de venta directa que en el cumplimiento de sus funciones fuera robada, y que por acuerdo

de partes no vuelve a la ruta, se le considerará cumplido el objetivo del día en un 100 % (cien por ciento).

D) DIFERENCIAS, en caso de existir diferencias de pesos (\$) y/o de stock de mercaderías en la rendición diaria por las ventas de los productos hasta un monto máximo mensual acumulado de un equivalente al valor \$ 35 (pesos treinta y cinco), se exime a la persona la obligatoriedad de su reintegro; pero si las mismas superan dicho monto serán descontadas en forma directa de la remuneración mensual para lo cual Nobleza Piccardo deberá en todos los casos contar con la autorización por escrito del titular responsable.

• **FERIADOS NACIONALES:** Se reconocen como Feriados Nacionales y Días No Laborables, en todo el ámbito de la República, los establecidos en la Ley 21.329 y sus modificatorias.

Si el empleado debiera trabajar en un día considerado Feriado Nacional o No Laborable, y este fuere día semanal hábil, Nobleza Piccardo le abonará el día, más el recargo extraordinario correspondiente por Ley.

• **DÍA DEL TABACO:** Dado que el 1° de junio ha sido instituido como el Día del Tabaco, se define como no laborable y pago el primer lunes de dicho mes, siempre y cuando aquél no coincida con sábados o domingos; y martes, solo para repartidores; siempre y cuando aquél no coincida con domingo o lunes, para el caso de repartidores, en cuyo caso no será modificado.

• **INDUCCIÓN PARA EMPLEADOS:** Se le hará un espacio en la inducción del personal de la fuerza de venta al sindicato, para que tanto vendedores como repartidores conozcan a los representantes gremiales y evacuen todo tipo de dudas.

• **EGRESOS:** En caso de egreso, el empleado está obligado a restituir a la compañía todos los elementos recibidos para su gestión (manuales de capacitación, indumentaria, Hand Held, credenciales, y todo elemento otorgado para su gestión).

• **RENDICIÓN:** Queda establecido, que de acuerdo a la tarea específica que la persona desempeñe dentro de la fuerza de ventas, deberá restituir mensualmente a Nobleza Piccardo, todos los saldos deudores expresados en dinero y/o en mercaderías que registre su cuenta corriente de ventas diarias.

• **PROHIBICIÓN:** Queda terminantemente prohibida la venta de los productos comercializados por la Empresa a precios y condiciones distintas a los fijados por

97

la Cia., y a concertar otras ventas por cuenta propia y/o de terceros, aunque se trate de mercaderías distintas a la que venda por cuenta y orden de Nobleza Piccardo.

**ASPECTOS GENERALES**

El anterior Convenio de Empresa con los anexos adjuntos, pasa a formar un solo cuerpo que obligará a cada una de las partes signatarias, al fiel cumplimiento de su contenido, reemplazando todo otro acuerdo rubricado con anterioridad.

**OBSERVACIÓN**

Se deja establecido que todo cambio en las actuales condiciones de trabajo, se acordará con el Sindicato de Empleados del Tabaco de la República Argentina a través de su Comisión Directiva y Comisión Interna de Reclamos.

**DE FORMA**

De conformidad con las condiciones generales y particulares del presente Convenio, se firman cuatro (4) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
Elo. MARCOO A...  
Secretario de...  
Copa...  
BARR...



98

**ANEXO IV-I – VENDEDOR TITULAR (Zona 1)**

**Vendedor TITULAR**

**Pago Variable por Cumplimiento de Objetivos (Zona 1)**

**Capital , G.B.A., B.Blanca, M.del Plata, Neuquén, Córdoba, Rosario y Mendoza**

**Anexo: I**

Sueldo Básico: \$ 1.512

Sueldo variable \$ 687,- tomados como base 100% de cumplimiento de objetivo

**Capital , G.B.A.**

Se pagará 0.05% de la facturación. En el caso de que el monto percibido producto de la facturación sea menor a \$ 100 se garantizará este monto.

**B.Blanca, M.del Plata, Neuquén, Córdoba, Rosario y Mendoza**

Se pagará 0.05% de la facturación. En el caso de que el monto percibido producto de la facturación sea menor a \$ 70 se garantizará este monto.

% Cumplimiento Objetivo	Multiplicador % corresp.	Sueldo Básico	Fact. Min. Solo GBA y Cap	Fact. Min. Solo Interior	Variable	Fórmula Variable	TOTAL GBA y Capital	TOTAL Interior
De 90.00 a 90.50	90	\$ 1.512	\$ 100	\$ 70	\$ 556	627*0.90*0.90	\$ 2.168	\$ 2.138
De 90.51 a 91.50	91	\$ 1.512	\$ 100	\$ 70	\$ 569	627*0.91*0.91	\$ 2.181	\$ 2.151
De 91.51 a 92.50	92	\$ 1.512	\$ 100	\$ 70	\$ 581	627*0.92*0.92	\$ 2.193	\$ 2.163
De 92.51 a 93.50	93	\$ 1.512	\$ 100	\$ 70	\$ 594	627*0.93*0.93	\$ 2.206	\$ 2.176
De 93.51 a 94.50	94	\$ 1.512	\$ 100	\$ 70	\$ 607	627*0.94*0.94	\$ 2.219	\$ 2.189
De 94.51 a 95.50	95	\$ 1.512	\$ 100	\$ 70	\$ 620	627*0.95*0.95	\$ 2.232	\$ 2.202
De 95.51 a 96.50	96	\$ 1.512	\$ 100	\$ 70	\$ 633	627*0.96*0.96	\$ 2.245	\$ 2.215
De 96.51 a 97.50	97	\$ 1.512	\$ 100	\$ 70	\$ 646	627*0.97*0.97	\$ 2.258	\$ 2.228
De 97.51 a 98.50	98	\$ 1.512	\$ 100	\$ 70	\$ 660	627*0.98*0.98	\$ 2.272	\$ 2.242
De 98.51 a 99.50	99	\$ 1.512	\$ 100	\$ 70	\$ 673	627*0.99*0.99	\$ 2.285	\$ 2.255
De 99.51 a 100.50	100	\$ 1.512	\$ 100	\$ 70	\$ 687	627*1.00	\$ 2.299	\$ 2.269
De 100.51 a 101.5	101	\$ 1.512	\$ 100	\$ 70	\$ 721	627*1.05	\$ 2.333	\$ 2.303
De 101.51 a 102.5	102	\$ 1.512	\$ 100	\$ 70	\$ 756	627*1.10	\$ 2.368	\$ 2.338
De 102.51 a 103.5	103	\$ 1.512	\$ 100	\$ 70	\$ 790	627*1.15	\$ 2.402	\$ 2.372
De 103.51 en más	104	\$ 1.512	\$ 100	\$ 70	\$ 824	627*1.20	\$ 2.436	\$ 2.406

Secretario de Comercio  
 Depto. R.L. CP 3 - U.N.C.  
 O.N.A.F. - MTEyG

## ANEXO IV-II – VENDEDOR TITULAR (Zona 2)

99

**Vendedor TITULAR**

**Pago Variable por Cumplimiento de Objetivos (Zona 2)**

**San Juan, Santa Fe, Paraná, Tucumán, Posadas y Resistencia**

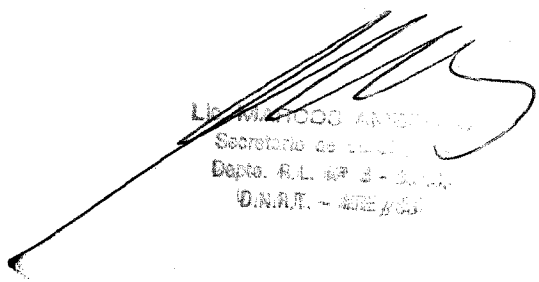
**Anexo: II**

Sueldo Básico: \$ 1.512

Se pagará 0.05% de la facturación. En el caso de que el monto percibido producto de la facturación sea menor a \$ 70 se garantizará este monto.

Sueldo variable \$ 581- tomados como base 100% de cumplimiento de objetivo

% Cumplimiento Objetivo	Multiplicador % corresp.	Sueldo Básico	Fact. Min.	Variable	Fórmula Variable	TOTAL
De 90.00 a 90.50	90	\$ 1.512	\$ 70	\$ 471	530*0.90*0.90	\$ 2.053
De 90.51 a 91.50	91	\$ 1.512	\$ 70	\$ 481	530*0.91*0.91	\$ 2.063
De 91.51 a 92.50	92	\$ 1.512	\$ 70	\$ 492	530*0.92*0.92	\$ 2.074
De 92.51 a 93.50	93	\$ 1.512	\$ 70	\$ 503	530*0.93*0.93	\$ 2.085
De 93.51 a 94.50	94	\$ 1.512	\$ 70	\$ 513	530*0.94*0.94	\$ 2.095
De 94.51 a 95.50	95	\$ 1.512	\$ 70	\$ 524	530*0.95*0.95	\$ 2.106
De 95.51 a 96.50	96	\$ 1.512	\$ 70	\$ 535	530*0.96*0.96	\$ 2.117
De 96.51 a 97.50	97	\$ 1.512	\$ 70	\$ 547	530*0.97*0.97	\$ 2.129
De 97.51 a 98.50	98	\$ 1.512	\$ 70	\$ 558	530*0.98*0.98	\$ 2.140
De 98.51 a 99.50	99	\$ 1.512	\$ 70	\$ 569	530*0.99*0.99	\$ 2.151
De 99.51 a 100.50	100	\$ 1.512	\$ 70	\$ 581	530*1.00	\$ 2.163
De 100.51 a 101.5	101	\$ 1.512	\$ 70	\$ 610	530*1.05	\$ 2.192
De 101.51 a 102.5	102	\$ 1.512	\$ 70	\$ 639	530*1.10	\$ 2.221
De 102.51 a 103.5	103	\$ 1.512	\$ 70	\$ 668	530*1.15	\$ 2.250
De 103.51 en más	104	\$ 1.512	\$ 70	\$ 697	530*1.20	\$ 2.279

  
 L. M. RODRIGUEZ AMEND...  
 Secretario de...  
 Depto. R.L. Nº 2 - 2012  
 D.N.A.T. - 402/03

### ANEXO IV-III – VENDEDOR SUPLENTE / ASISTENTE COMERCIAL

Remuneración Vendedor Suplente / Asistente Comercial

1 Vendedor SUPLENTE

Anexo: IV

Localidad	Básico Mensual	Asignación Fija Mensual	TOTAL
Capital , G.B.A., B.Blanca, M.del Plata, Neuquén, Córdoba, Rosario y Mendoza	1.512	632	2.144
San Juan, Santa Fe, Paraná, Tucumán, Posadas y Resistencia	1.512	454	1.966

2 Asistente Comercial

Localidad	Básico Mensual	Asignación Fija Mensual	TOTAL
Capital , G.B.A., B.Blanca, M.del Plata, Neuquén, Córdoba, Rosario y Mendoza	1512	491	2.003
San Juan, Santa Fe, Paraná, Tucumán, Posadas y Resistencia	1512	376	1.888

## ANEXO IV-IV – REPARTIDOR

**REPARTIDOR**

Pago Variable por Cumplimiento de Objetivos

Anexo V

Sueldo Básico: \$ 1.512

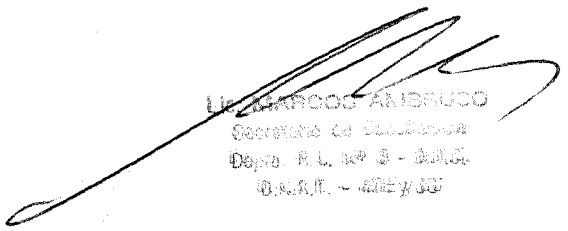
Sueldo variable \$ 632- tomados como base 100% de cumplimiento de objetivo

Rango de Efectividad	Fijo	Variable	Total
>100,6	\$ 1.512	\$ 682	\$ 2.194
100,01 100,50	\$ 1.512	\$ 657	\$ 2.169
99,01 100,00	\$ 1.512	\$ 632	\$ 2.144
98,01 99,00	\$ 1.512	\$ 588	\$ 2.100
97,01 98,00	\$ 1.512	\$ 547	\$ 2.059
96,01 97,00	\$ 1.512	\$ 508	\$ 2.020
95,01 96,00	\$ 1.512	\$ 473	\$ 1.985
<95	\$ 1.512	\$ 440	\$ 1.952

ANEXO I - DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Entre el SINDICATO UNICO DE EMPLEADOS DEL TABACO DE LA REPUBLICA ARGENTINA y MASSALIN PARTICULARES S.A. se acuerda la siguiente escala de remuneraciones





GRADO	PUESTOS	REMUNERACION TOTAL
4	- EMPLEADO ADMINISTRATIVO - EMPLEADO CAJA - MOZO ALEM	1.706,00
5	- EMPLEADO ADMINISTRATIVO A - EMPLEADO ADMINISTRATIVO AL PERSONAL - ENFERMERO	1.859,00
6	- ANALISTA CONTABLE JR. - ASISTENTE ADMINISTRATIVO MARKETING - EMPLEADO RIM (Adm. Registro e Información) - EMPLEADO REPUESTOS - EMPLEADO DE ALMACENES MP Y TABACO - EMPLEADO COMPRAS - EJECUTIVO EVENTOS ESPECIALES/PROMOC. - EMPLEADO EXPEDICION - EMPLEADO DE PAGOS - CHOFER ASIGNADO - ANALISTA DE REPUESTOS - EMPLEADO ADMINISTRATIVO "B"	2.035,00
7	- ANALISTA CONTABLE - ANALISTA DE COBRANZAS - ANALISTA DE LOGÍSTICA Y DISTRIBUCIÓN - ANALISTA INVENTARIO - AUDITOR CALIDAD VQA (Calidad visual) - CAJERO - DIBUJANTE TÉCNICO - EMPLEADO DE COMPRAS - EMPLEADO IMPRENTA - EMPLEADO ADMINISTRATIVO "C" - EMPLEADO ADMINISTRACIÓN AL PERSONAL - EMPLEADO DE LEGALES - INSPECTOR SR. CONTROL DE CALIDAD - ASISTENTE COMERCIAL - MERCHANDISER - TECNICO AUTOMOTORES - TECNICO IMPRENTA	2.233,00

  
 LIC. CARLOS AMBRUCCO  
 Secretario de Negociación  
 Depto. A.L. nº 3 - S.A.T.C.  
 C.A.B.A. - 4452700

	- TELEMARKETER	
8	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ANALISTA DE COSTOS</li> <li>- ANALISTA REPUESTOS</li> <li>- ANALISTA IMPUESTOS</li> <li>- ANALISTA INVENTARIO</li> <li>- ANALISTA RR HH</li> <li>- ASISTENTE COMERCIAL MERCHANDISER</li> <li>- ASISTENTE EXPEDICIÓN</li> <li>- ASISTENTE DE VENTA</li> <li>- ASISTENTE TRADE MARKETING</li> <li>- AUDITOR SR. VQA (Calidad visual)</li> <li>- EMPLEADO DE EXPEDICION Y PROD. TERM.</li> <li>- EMPLEADO RESP. REPUESTOS</li> <li>- EMPLEADO SERVICIOS Y BENEFICIOS</li> <li>- EMPLEADO EVALUACIONES SENSORIALES</li> <li>- EMPLEADO VENTAS</li> <li>- EMPLEADO FINANZAS</li> <li>- EMPLEADO ADMINISTRATIVO "D"</li> <li>- INSPECTOR MANTENIMIENTO ALEM.</li> <li>- MECANICO</li> <li>- SUPERVISOR ALMACENES</li> <li>- SUPERVISOR PAGO PROVEEDOR</li> <li>- TECNICO DE AUTOMOTORES SR</li> <li>- TECNICO OPERADOR IMPRESIÓN</li> <li>- TECNICO QUIMICO</li> <li>- TECNICO DE PROCESO</li> </ul>	2.475,00
9	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ADMINISTRADOR SISTEMA DE EXPEDICIÓN</li> <li>- ANALISTA DE ASUSTOS CORPORATIVOS</li> <li>- ANALISTA CCRM (Control calidad, repuestos y mat.)</li> <li>- ANALISTA CONTROL DE PRODUCCIÓN</li> <li>- ANALISTA SISTEMAS POSIS (Inf. Puntos de Venta)</li> <li>- ANALISTA ADMINISTRACION COMPRAS</li> <li>- ANALISTA CONTABLE SR</li> <li>- ANALISTA PROTECCIÓN PATRIMONIAL</li> <li>- ANALISTA SERVICIOS MARKETING</li> <li>- ANALISTA VQA (Calidad visual)</li> <li>- EJECUTIVO LAMP (lugar encuentro de edad legal)</li> <li>- EJECUTIVO MARCAS</li> <li>- INSPECTOR MANTENIMIENTO MERLO</li> <li>- LIDER MECANICO SR</li> <li>- LIDER EVALUACIONES SENSORIALES</li> <li>- SOPORTE TECNICO LABORATORIO</li> </ul>	2.737,00

Lic. CARLOS ANDRÉS  
 Secretario de Planeación  
 Depto. de Planeación  
 ID: 1000 - 1000

104

<p>10</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ANALISTA CRED. Y COBRANZAS</li> <li>- ANALISTA PRESUPUESTO</li> <li>- ANALISTA COMERCIAL</li> <li>- ANALISTA CONTROL DE PRODUCCIÓN</li> <li>- ANALISTA REPUESTOS</li> <li>- ANALISTA ESPECIFICACIONES</li> <li>- ANALISTA LIQUIDACIÓN DE HABERES</li> <li>- ANALISTA EMPAQUE</li> <li>- ANALISTA PRESUPUESTOS</li> <li>- ANALISTA RRHH</li> <li>- ANALISTA DE TRADE MARKETING</li> <li>- COMPRADOR</li> <li>- EJECUTIVO MARKETING</li> <li>- LIDER PLANTA TRATAMIENTO</li> <li>- LIDER DE STOCK Y EXPEDICION</li> <li>- LIDER FABRICACION</li> <li>- LIDER AUTOMOTORES</li> <li>- LIDER LABORATORIO</li> <li>- LIDER LOGÍSTICA</li> <li>- LIDER DEPÓSITO</li> <li>- LIQUIDADOR AUDITORIA OPERATIVA</li> <li>- REPRESENTANTE COMERCIAL</li> <li>- SUPERVISOR ALM.REP.MP Y TABACO</li> <li>- TECNICO EN SEGURIDAD E HIGIENE</li> <li>- TECNICO INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO</li> </ul>	<p>3.043,00</p>
<p>11</p>   	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ANALISTA DE CRÉDITOS</li> <li>- ANALISTA SISTEMAS EXPEDICIÓN</li> <li>- ANALISTA TRADE MARKETING</li> <li>- AUDITOR</li> <li>- EJECUTIVO CUENTAS CLAVES</li> <li>- EJECUTIVO DE DISTRIBUCIÓN</li> <li>- ENTRENADOR VENTAS</li> <li>- EMPLEADO ADMINISTRACIÓN FINANCIEROS</li> <li>- INGENIERO DE ACTIVOS</li> <li>- LIDER ELABORACION P100/X1/X2</li> <li>- LIDER MANTENIMIENTO P100/X1/X2</li> <li>- LIDER POS (punto de venta)</li> <li>- LIDER IMPRENTA</li> <li>- LIDER ISS (Sist. de Especificaciones Internacionales)</li> <li>- LIDER PRIMARIO</li> <li>- LIDER SERVICIOS INDUSTRIALES</li> <li>- LIDER DE ALMACENES</li> <li>- PROGRAMADOR DE PRODUCCIÓN</li> <li>- TÉCNICO SABORES</li> </ul>	<p>3.566,00</p>

105

**ANEXO I - NOA - DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**

Entre el SINDICATO UNICO DE EMPLEADOS DEL TABACO DE LA REPUBLICA ARGENTINA y MASSALIN PARTICULARES S.A. se acuerda la siguiente escala de remuneraciones para la zona del noroeste Argentino:

NIVEL	PUESTOS	REMUNERACIÓN TOTAL
04	- OPERADOR DE PC. - EMPLEADO GENERAL. - COORDINADOR DE PICKING.	1.672,00
05	- ENFERMERO. - DESPACHANTE DE REPUESTOS.	1.811,00
06	- EMPLEADO ADMINISTRATIVO. - COORDINADOR DE LOGISTICA. - INSPECTOR DE CALIDAD.	1.985,00
07	- SUPERVISOR RECIBO DE TABACO. - COORDINADOR LIQUIDACIÓN DE TABACOS. - EMPLEADO LOGÍSTICA / COMPRAS / MANTENIMIENTO. - RECLASIFICADOR / TÉCNICO DE INGENIERÍA.	2.174,00
08	- EMPLEADO DE RCEP. / ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS. - TÉCNICO DE CAMPO.	2.397,00
09	- ANALISTA DE PRODUCCIÓN. - RECLASIFICADOR SR. - TÉCNICO SHMA. - SUPERVISOR AUDITORIA DE CALIDAD / ALMACÉN DE REPUESTOS.	2.649,00
10	- ANALISTA DE RCEP / ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS / AUDITORIA DE CALIDAD. - SUPERVISOR DE PRODUCCIÓN / LIQUIDACIÓN DE TABACOS / DEPÓSITO DE TABACO / ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL / MANTENIMIENTO. - TÉCNICO DE CAMPO. - COMPRADOR.	2.940,00
11	- SUPERVISOR SHMA. - COMPRADOR DE TABACO. - ING. DE MANTENIMIENTO / AGRÓNOMO	3.441,00



## ANEXO II - DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

106

Entre el SINDICATO UNICO DE EMPLEADOS DEL TABACO DE LA REPUBLICA ARGENTINA y MASSALIN PARTICULARES S.A. se acuerda la asignación de ropa de trabajo de acuerdo con el siguiente detalle:

- Empleados

Dos camisas y dos pantalones cada 12 (doce) meses o equivalente en pesos.

- Empleadas

Dos blusas y dos pantalones o polleras cada 12 (doce) meses o equivalente en pesos.

- Empleados de Producción, Primario, Expedición, Servicios, MEC 1, Materiales, Mantenimiento de edificio, Imprenta, Repuestos y Depósito José C. Paz

Tres camisas, dos pantalones y un buzo cada 12 meses.  
Una campera cada 3 años si corresponde por el sector de trabajo.

- Empleadas de Producción

Dos blusas y dos pantalones o polleras cada 12 (doce) meses o equivalente en pesos.

- Depósitos Materia Prima / Tabaco, Imprenta, Servicios, Repuestos, Depósito J. C. Paz, Depósitos Interior y Producto Terminado.

Tres camisas, dos pantalones, un cinturón y un buzo cada 12 meses.  
Una campera cada treinta y seis meses si corresponde por el sector de trabajo.  
Equipo de invierno (1)

- Consultorio Médico

Dos chaquetas, dos guardapolvos y dos pantalones o polleras y un cardigan cada doce meses.  
Una campera cada treinta y seis meses.

• **Laboratorio**

Mujeres: Dos blusas y dos pantalones o polleras cada 12 (doce) meses o equivalente en pesos.

Dos guardapolvos cada doce meses.

Hombres: Dos camisas y dos pantalones cada 12 (doce) meses o equivalente en pesos.

Dos guardapolvos cada doce meses.

• **Auditoría e Inspectores de Calidad**

Mujeres: Dos blusas y dos pantalones o polleras cada 12 (doce) meses o equivalente en pesos.

Dos chaquetas o dos guardapolvos, cada doce meses.

Hombres: Dos camisas y dos pantalones cada 12 (doce) meses o equivalente en pesos.

Dos chaquetas o dos guardapolvos, cada doce meses.

• **Técnicos de Calidad**

Cuatro pantalones, tres camisas, un cinturón y un buzo cada doce meses, más una camisa de mangas cortas cada doce meses, si corresponde por el sector de trabajo.

Una campera cada treinta y seis meses, si corresponde por el sector de trabajo.

Equipo de Invierno (1)

• **Líderes de Depósitos: Expedición, Líderes Control de encajado, Depósito Materia Prima / Tabaco, Imprenta, Servicios, Depósito J. C. Paz, Depósitos Interior, Primario y "CRM"**

Cuatro pantalones, cuatro camisas, un cinturón y un buzo cada doce meses.

Una campera cada treinta y seis meses, si corresponde por el sector de trabajo.

Equipo de Invierno (1)

• **Líderes Producción Secundario, Logística, Mantenimiento, Mecánicos y Eléctricos.**

Cuatro pantalones, tres camisas, un cinturón y un buzo cada doce meses.

Una campera cada treinta y seis meses, si corresponde por el sector de trabajo.

Dr. MARCELO...  
Secretario de...  
Depo. R.L. de...  
LOARCT...

• **Despachantes de Repuestos**

Dos pantalones, tres camisas, un cinturón y un buzo cada doce meses.  
Una campera cada treinta y seis meses.  
Equipo de Invierno (1)

• **Mozos**

Dos pantalones, dos camisas, dos moños, un saco y dos pares de zapatos cada doce meses o equivalente en pesos.

• **Chofer**

Cuatro pantalones, cuatro camisas, dos corbatas, dos sacos (uno de verano y uno de invierno) y dos pares de zapatos cada doce meses o equivalente en pesos.

• **Automotores**

Dos pantalones, dos camisas, un pares de zapatos cada doce meses o equivalente en pesos.  
Una campera cada treinta y seis meses o equivalente en pesos.

• **Ventas: Representante Comercial**

Cuatro pantalones (dos de invierno y dos de verano), cuatro camisas o chomba (dos de verano y dos de invierno).  
Una campera y un buzo cada doce meses o equivalente en pesos.

• **Asistente Comercial**

*Mujeres:* Seis pantalones (tres de invierno y tres de verano), un cinturón, ocho blusas (cuatro de invierno y cuatro de verano), dos pares de zapatos, una campera y dos chalecos cada dieciocho meses o equivalente en pesos.

*Hombres:* Seis pantalones (tres de invierno y tres de verano), un cinturón, ocho camisas (cuatro de invierno y cuatro de verano), dos pares de zapatos, una campera y dos buzos cada dieciocho meses o equivalente en pesos.

(1) **Equipo de Invierno:** (Entrega cada doce meses)

- Dos Camisetas de mangas largas.
- Dos calzoncillos largo.
- Dos pares de medias.
- Dos pares de guantes de lana.
- Una gorra de lana.

108

**ANEXO II - NOA - DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**

Entre el **SINDICATO UNICO DE EMPLEADOS DEL TABACO DE LA REPUBLICA ARGENTINA** y **MASSALIN PARTICULARES S.A.** se acuerda la asignación de ropa de trabajo para la zona del NOA, que será entregada todos los años en el mes de enero, de acuerdo con el siguiente detalle:

• **Empleados:**

- Dos camisas y Dos pantalones sport cada doce meses para empleados permanentes o equivalente en pesos.
- Dos camisas y Dos pantalones cada ciclo de trabajo para empleados cíclicos y contratados a partir del 3er. Mes o equivalente en pesos.
- Dos camisas y Un pantalón cada ciclo de trabajo para empleados cíclicos y contratados no incluidos en el párrafo anterior o equivalente en pesos.

• **Empleadas:**

- Dos chaqueta y Dos pantalones o polleras cada doce meses o equivalente en pesos.
- Dos chaquetas y Dos pantalones cada ciclo de trabajo para empleadas cíclicas y contratadas a partir del 3er. Mes o equivalente en pesos.
- Dos chaquetas y Un pantalón cada ciclo de trabajo para empleadas cíclicas y contratadas no incluidas en el párrafo anterior o equivalente en pesos.

• **Recepcionista:**

- Un traje con Dos faldas y Tres blusas cada veinticuatro meses (invierno y verano)

• **Supervisores de producción/mantenimiento:**

- Tres camisas, Dos pantalones cada doce meses, Un buzo cada doce meses y Una campera de abrigo cada 3 años.
- Tres camisas y Dos pantalones, Un buzo cada doce meses y Una campera de abrigo cada 3 años, cada ciclo de trabajo para supervisores cíclicos y contratados a partir del 3er. mes o equivalente en pesos.
- Tres camisas y Un pantalón, Un buzo cada doce meses y Una campera de abrigo cada 3 años, cada ciclo de trabajo para supervisores cíclicos y contratados no incluidos en el párrafo anterior o equivalente en pesos.

• **Consultorio Médico:**

- Dos Chaquetas y Dos pantalones o polleras cada doce meses.

DR. MARCOS ANTONIO  
SECRETARIO DE SALUD  
CARR. N.º 2 - UNIC.  
ORIENTE - 4025000

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

*[Handwritten signatures and scribbles at the bottom left]*

*[Handwritten signature and stamp at the bottom right]*

• **Técnicos de Campo:**

- **Tres pantalones, Cuatro camisas, Un buzo cada doce meses, Una campera de abrigo cada 3 años y Un par de botas cada dos años, para todo el personal permanente y cíclico a partir del tercer mes.**

*[Handwritten signatures and scribbles]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signatures and scribbles]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
INSTITUTO ANTI-DRUGA  
SECRETARÍA DE SEGURIDAD  
DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN  
DE DROGAS Y ALCOHOL

**ANEXO III - DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**

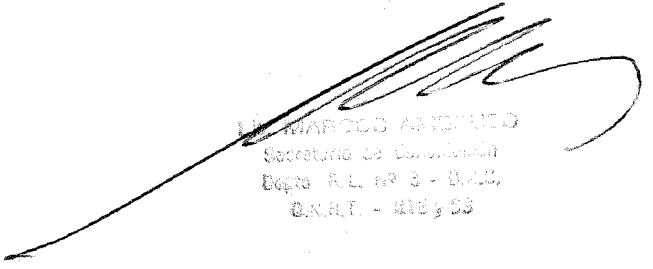
Entre el **SINDICATO UNICO DE EMPLEADOS DEL TABACO DE LA REPUBLICA ARGENTINA Y MASSALIN PARTICULARES S.A.** se acuerda el siguiente detalle de beneficios:

- Comedor (Refrigerio, almuerzo o cena), sin costo para el empleado/a. (Planta Merlo, J. C. Paz, Alem y Rosario de Lerma)
- Cigarrillos: tres cartones de cigarrillos mensuales, sin costo para el empleado/a. (En todo el país)
- Jardín Maternal, sin costo para el empleado/a o equivalente en pesos. (En todo el país).
- Colonia de vacaciones: Ayuda social solidaria (Buenos Aires y Goya)
- Medicamento: Reintegro por parte de La Empresa del 35%. (En todo el país)
- Obsequio Reyes. (Buenos Aires y Goya)
- Obsequio de Fin de Año. (En todo el país)
- Becas "BIC". (En todo el país)
- Máquinas expendedoras de café, o sistema alternativo sin costo para el empleado/a. (En todo el país)
- Ajuar por nacimiento, sin costo para el empleado/a. (En todo el país)
- Boleto de ida y vuelta en micro desde Planta Merlo a estación, por 22 días. (Ayuda social solidaria Merlos)
- Acceso al campo de deportes para toda la familia sin costo.
- Bono de Productividad. (Solamente NOA)
- Transporte a la Planta (Rosario de Lerma): La Empresa brindará con transporte propio o contratado el beneficio de trasladar sin cargo a los empleados que viven en la ciudad de Salta hacia la Planta y su retorno, dentro de los horarios habituales y programados.
- Acceso a un espacio destinado para almuerzo o refrigerio (Perico, Jujuy).
- Bonificación del 10% por traslado (Artículo 24, Inc. C)
- Plan de Retiro Anticipado: El Plan de Retiro anticipado alcanzará al personal para que pueda jubilarse y se instrumentará de la siguiente manera:
  - a. En el momento que la Empresa lo indique, el trabajador podrá optar por renunciar a su empleo, percibiendo desde ese momento y hasta obtener la jubilación ordinaria una renta mensual equivalente a un porcentaje de mutuo acuerdo de su remuneración bruta al momento de renunciar.
  - b. Durante dicho período la Empresa realizará el aporte y la contribución de ley sobre la renta mensual a percibir por el trabajador a favor de la obra social correspondiente al sindicato conforme las disposiciones de la ley 23.660.

Dr. ANTONIO ARRIAGA  
Secretario de Convención  
Depto. R.L. Nº 3 - B.A.A.  
D.N.A.T. - 4575/02

- c. A los efectos de dar continuidad al Sistema Provisional de Jubilaciones y Pensiones, la Empresa depositará mensualmente, a favor del trabajador – en el ente correspondiente – el monto equivalente a la categoría B de trabajadores autónomos, hasta la obtención del beneficio provisional.
- d. Los pagos mencionados en los puntos a), b) y c) se discontinuarán a partir del momento que el trabajador obtenga el beneficio provisional según lo exigido por la ley vigente.
- e. En caso de incrementos salariales generales al personal en actividad, dicho incremento también será trasladado a la renta mensual mencionada en el punto a)
- f. La administración de los fondos mencionados en los puntos a), b) y c) será realizada por Massalín Particulares S. A. o por cualquier empresa calificada que la misma designe manteniendo la responsabilidad legal de Massalín Particulares S. A.
- g. Toda persona calificada para acogerse al Plan Solidario de Retiro Anticipado tendrá la opción de aceptar el mismo tal como se lo describe en este artículo o de recibir la indemnización correspondiente al momento de su desvinculación.
- h. En el caso que la suma de los pagos descriptos en los puntos a) sea menor que la suma que correspondería por indemnización, la diferencia será pagada por la Empresa como gratificación extraordinaria al egreso, mientras que si dicha suma es superior a la indemnización, Massalín Particulares S. A. absorberá esa diferencia.

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

  
 LEONARDO ANTONIO  
 Secretario de Convención  
 Depto. R.L. Nº 3 - D.A.C.  
 O.N.R.T. - 418 y 53

*[Handwritten mark or signature]*

113

**ANEXO IV - NOA - DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**

Entre el SINDICATO UNICO DE EMPLEADOS DEL TABACO DE LA REPUBLICA ARGENTINA Y MASSALÍN PARTICULARES S.A. se acuerda las siguientes particularidades laborales para la zona del NOA:

• **Día del Tabaco:**

Los empleados permanentes discontinuos y los contratados en cualquier modalidad existente que hubieran finalizado su ciclo de labor con anterioridad y habiendo trabajado cuando menos cuatro (4) meses, o cien días reales de trabajo pago percibirán igualmente el jornal correspondiente a dicha fecha.

• **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 estable la legislación vigente como horas extraordinarias.

• **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.

• **Retribución en caso de prestación transitoria o accidental de trabajo en tareas de menor remuneración:**

El personal permanente o permanente discontinuo 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.

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

*[Handwritten signatures and scribbles at the bottom left]*

*[Handwritten signature and stamp at the bottom right]*

LIB. CARLOS ANTONIO  
Secretaría de Trabajo y Empleo  
Depto. P.L. Nº 2-2-1  
B.A. - 1983



• **Reincorporación:**

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 mayor 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.

• **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, proceso y receso.

- 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, respetando el punto anterior.
- 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 la especialidad, idoneidad y antigüedad.

• **Antigüedad:**

Las Empresas otorgarán al personal comprendido –a partir del primer año ó ciclo cumplido de iniciadas sus tareas- un reconocimiento de antigüedad de acuerdo con la siguiente escala:

De 1 (un) año a 10 (diez) años de antigüedad: \$ 6.- (Seis) mensuales por cada año.

De 11 (once) años a 20 (veinte) años de antigüedad: \$ 7.- (siete) mensuales por cada año.

De 21 (veintiún) años en adelante de antigüedad: \$ 8.- (ocho) mensuales por cada año.

a. **Fórmula de Productividad, Información y Salario Variable**

1. Fórmula de Productividad: Se acepta que la motivación del personal es uno de los logros más importantes para alcanzar índices de optimización del trabajo y, en consecuencia, una real reducción de costos operativos.

UNION PATRONAL ARGENTINA  
Sindicato de Empleados  
Dep. A.L. de J. - I.A.C.  
D.A.T. - 1953/51

La Empresa se compromete, a mantener y actualizar el Programa para los primeros doce meses de la vigencia del presente convenio, articular con el Sindicato, un estudio y una prueba piloto sobre diseño de un Programa de Productividad en la planta que se califique como tal, que cuente o no con un diagnóstico de situación crítica, indeseable o perfectible, que pueda ser revertido con la vigencia de un Programa de Reactivación Productiva, reducción de costos, aumento de la productividad y recompensa al personal involucrado.

Para ello las partes acuerdan formar un Consejo de Productividad que, estudie y sugiera las medidas adecuadas para la optimización de la Fórmula de Productividad que promueva una política destinada a motivar los recursos humanos y dignificar sus ingresos.

Se acepta también que la recompensa personal por productividad debería tener como objetivo mejorar el ingreso actual. No obstante ello se recomendaría, para trabajadores/as de determinada edad, diseñar la forma de remitir un suplemento destinado como premio o adicional a su jubilación, con valores de rescate al término de su vigencia, como una cobertura real suplementaria a su ingreso mensual futuro.

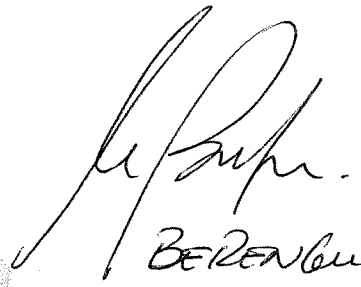
2. Información: A los efectos de avanzar en ese rumbo, la Empresa suministrará al Consejo de Productividad información sobre:

- a) Datos e información proyectada sobre el Programa de Producción anual de cada temporada. Modelo de apoyo a los agricultores para optimizar la producción cualitativa y cuantitativamente.
- b) Proyectos y borradores de los rendimientos por tonelada de tabaco, los marcos y objetivos de calidad, la estimación de desperdicios o deshechos y toda otra referencia específica sobre la producción y acopio.
- c) Programa de gastos e insumos a utilizar en el apoyo logístico de la producción, en los que la mano de obra tuviera involucrada, a los efectos de ponderar los objetivos y las metas.
- d) Programa informativo integral para definir la línea de base y parámetros en las distintas etapas de la producción.
- e) Toda esta información se proporcionará con una antelación razonable a su implementación, para permitir que el Consejo de Productividad evaluar el impacto de los cambios y observar las eventuales correcciones y/o modificaciones.

La Empresa se reserva el derecho de no suministrar información calificada como confidencial, que pueda afectar la libre competencia y el interés empresarial, de acuerdo a la normativa vigente.

Lic. MARCO ANTONIO...  
 Secretario de...  
 Depto. de...  
 O.R.A.T. y M.T.E y S.S.

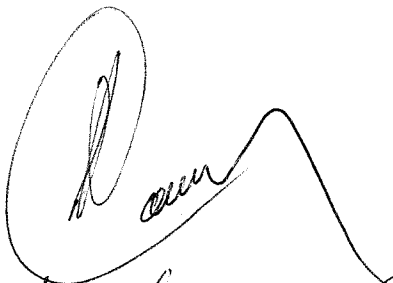
3. Salario Variable: El Consejo de Productividad, elaborando la fórmula de productividad más aconsejable para las partes, emitirá un informe con todas las pautas consentidas, que deberá incluir las metas y la recompensa al personal, su frecuencia de pago y la modalidad de dicha recompensa, según el tipo de trabajador/a.

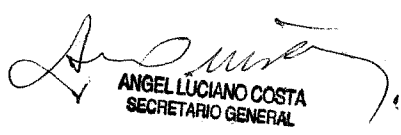
  
BEREN C.

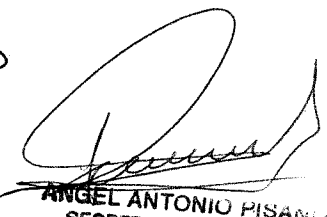


  
A. Nielsen

H. BALLESTEROS

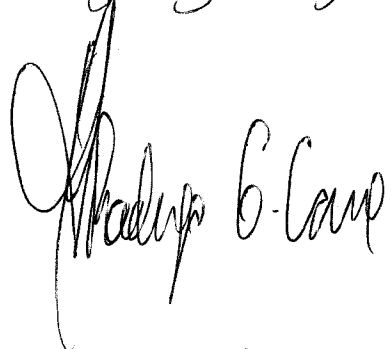


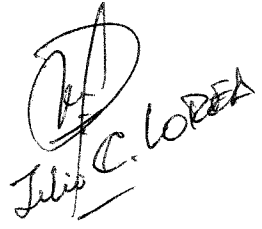
  
ANGEL LUCIANO COSTA  
SECRETARIO GENERAL

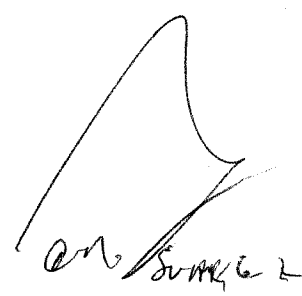
  
ANGEL ANTONIO PISANO  
SECRETARIO TESORERO  
S.U.E.T.R.A.

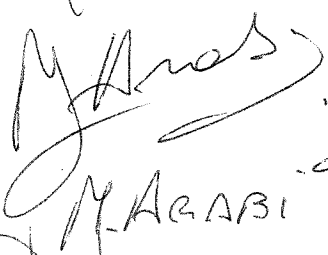
  
Jose Arril Lopez

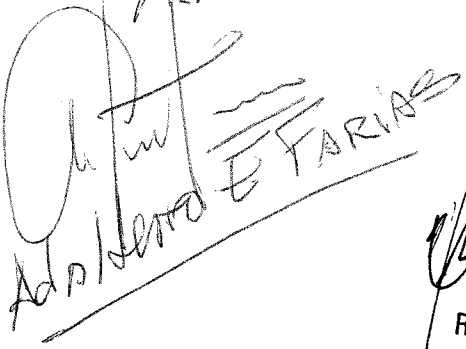
  
JOSE ARRIL LOPEZ  
SECRETARIO DEL INTERIOR

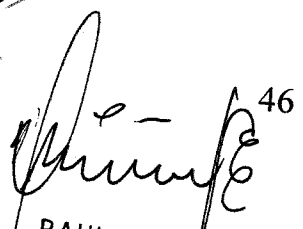
  
Madry B. Camp

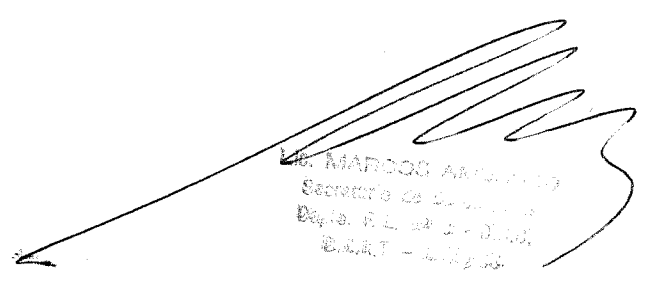
  
Julio C. Lopez



  
EDUARDO O. VARELA  
PRO-SECRETARIO GREMIAL  
Y DE ORGANIZACIÓN

  
Alberto E. Farias

  
RAUL E. QUINONES  
SECRETARIO GREMIAL  
Y DE ORGANIZACIÓN

  
M. MARCOS ANTONIO VARELA  
Secretario de Organización  
Dpto. S.L. de P. y O. S. S. S.  
S.S.A.T. - S. S. S. S.

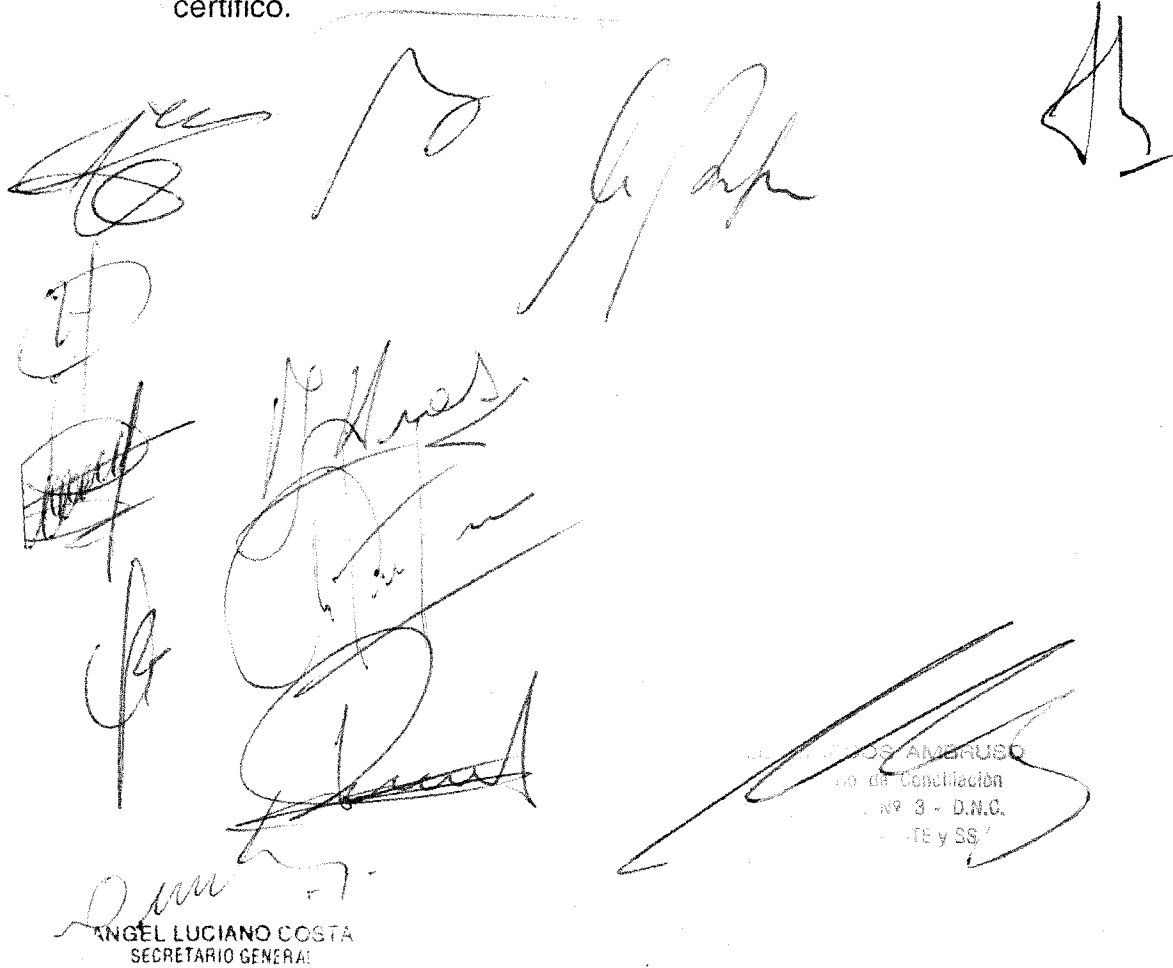


Expe. Nro. 1103087/05

En la ciudad de Buenos Aires, a los 31 días del mes de Octubre del año dos mil siete, siendo las 13.00 horas, comparecen en el **MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL**, Dirección Nacional de Relaciones Laborales, ante mí, Lic. Marcos AMBRUSO, secretario de conciliación, en representación del **SINDICATO UNICO DE EMPLEADOS DEL TABACO DE LA R.A.** los Sres. Angel COSTA, Raúl QUIÑONES, Secretario Gremial, Eduardo VARELA, Prosecretario Gremial, José LOPEZ, Julio LOREA, Adalberto FARIAS, Marina ARABI y Angel PISANO por una parte y por la otra lo hacen los Sres Horacio BARROUMERES, Claudio BERENGUER y el Dr. Carlos SUAREZ en representación de la **CAMARA DE LA INDUSTRIA DEL TABACO.**

Declarado abierto el acto por el funcionario actuante, en uso de la palabra las partes manifiestan: Que acompañan el ejemplar del convenio colectivo acordado por las partes que reemplaza al CCT 310/99 vigente hasta la fecha por ultraactividad, solicitando en consecuencia se proceda a la homologación del mismo.

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



ANGEL LUCIANO COSTA  
SECRETARIO GENERAL

MARCO AMBRUSO  
Secretario de Conciliación  
Nº 3 - D.N.C.  
Trabajo y SS