



**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO ENTRE EL SINDICATO ÚNICO DE EMPLEADOS DEL TABACO DE LA REPUBLICA ARGENTINA Y LA ASOCIACIÓN DE COOPERATIVAS TABACALERAS DE LA REPÚBLICA ARGENTINA.**

**INDICE**

**ARTICULOS INTRODUCTORIOS**

		Página
Artículo 1º:	Partes contratantes	3
Artículo 2º	Periodo de vigencia	3
Artículo 3º	Ámbito de aplicación	3
Artículo 4º	Beneficiarios	3
Artículo 5º	Vigencia de los mayores beneficios	3
Artículo 6º	Cumplimiento de leyes	3

**DE PRINCIPIOS**

		Página
Artículo 7º	Rentabilidad o eficiencia de las Cooperativas y dignidad de los trabajadores/as	4
Artículo 8º	Promoción del bienestar de los trabajadores/as	4
Artículo 9º	Igualdad de oportunidad y no discriminación	4

**INGRESOS, PROMOCIONES Y REEMPLAZOS**

		página
Artículo 10º	Ingresos y cobertura de puestos vacantes	5
Artículo 11º	Preferencial opción al personal de los establecimientos	5
Artículo 12º	Criterios de Promoción	5
Artículo 13º	Período de Prueba	6
Artículo 14º	Reemplazo temporario de cargos superiores	6
Artículo 15º	Preferencia a familiares de personal jubilado/a o fallecido/a	6
Artículo 16º	Decisión final de las Cooperativas	6

**EVALUACIÓN DE PUESTOS Y FORMACION PROFESIONAL**

		página
Artículo 17º	Comisión de evaluación de puestos y formación profesional	7
Artículo 18º	Capacitación	7

**CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO**

		página
Artículo 19º:	Medio ambiente laboral y seguridad industrial	7
Artículo 20º	Libreta sanitaria	8

*[Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]*



## TIEMPO DE TRABAJO

		página
Artículo 21º	Jornada semanal de Trabajo	8
Artículo 22º	Retribución en caso de prestación transitoria o accidental de trabajo en tareas de menor remuneración	9
Artículo 23º	Día del Tabaco	9
Artículo 24º	Régimen de vacaciones	9
Artículo 25º	Régimen de Licencias pagas y Permisos especiales	10
Artículo 26º	Jornada laboral de estudiantes	11
Artículo 27º	Aviso por enfermedad	11

## BENEFICIOS

		página
Artículo 28º	Adicional por tareas realizadas entre las 21:00 y 6:00 hs.	11
Artículo 29º	Asignación por comidas	11
Artículo 30º	Provisión de ropa de trabajo	11
Artículo 31º	Reconocimiento por antigüedad	12
Artículo 32º	Bonificación especial para personal que se jubile	12
Artículo 32º Bis	Plan solidario de retiro anticipado	12
Artículo 33º	Manipuleo de dinero, cobranzas, trabajos en la vía pública y traslados transitorios	13

## RELACIONES LABORALES

		página
Artículo 34º	Comisión de interpretación y actualización del convenio	13
Artículo 35º	Permisos gremiales	14
Artículo 36º	Medios de difusión sindical	14
Artículo 37º	Comisión Interna	14
Artículo 38º	Personal Cíclico	14

## SALARIOS

		página
Artículo 39º	Productividad e información	15

## ANEXOS

Anexo I	Escalas Salariales : - Cooperativa de Tabacaleros de Corrientes	16
	Escalas Salariales : - Cooperativa de Tabacaleros de Misiones	17
	Escalas Salariales : - Cooperativa de Tabacaleros de Jujuy Ltda.	18/19
	Escalas Salariales : - Cooperativa de Productores Tabacaleros de Salta Ltda.	20
Anexo II	Antigüedad	21

## ARTICULOS INTRODUCTORIOS



### ARTÍCULO 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 comprendido en los anexos de Categorías (Rama Acopio y pre-industrialización de tabaco), por una parte, y la ASOCIACIÓN DE COOPERATIVAS TABACALERAS DE LA REPÚBLICA ARGENTINA (ACOOTAB) en adelante LAS COOPERATIVAS por la otra parte, 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 01/01/2005 al 31/12/2006 previa homologación por el Ministerio de Trabajo, Empleo 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.

### ARTICULO 3º. AMBITO DE APLICACION

El presente Convenio es de aplicación en todo el territorio de la República Argentina en que las Cooperativas tengan personal empleado en relación de dependencia.

### ARTICULO 4º. BENEFICIARIOS

Las disposiciones de este Convenio serán aplicadas al personal que presten servicios bajo las distintas formas y actividades que configuren la administración total: secretarías, especialidades, técnicas, venta, supervisión, intendencia y personal jerarquizado (hasta subgerente departamental inclusive) de todas estas áreas y maestranza, en la administración, en la industria y/o manufactura y/o comercialización del tabaco, abarcando en el área producción desde la categoría de empleado cadete en adelante, y el personal de apoyo del sector tabacalero.

### ARTICULO 5º. VIGENCIA DE LOS MAYORES BENEFICIOS

Los 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 por acuerdo de las partes, tendrán la plena vigencia de este instrumento legal y serán respetados por las partes.

### ARTICULO 6º. CUMPLIMIENTO DE LEYES

El presente Convenio Colectivo de Trabajo se ajusta en un todo con las disposiciones contenidas en las leyes, decretos, reglamentos y toda otra norma o disposición que fija 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.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more legible. They appear to be the signatures of the representatives of the Sindicato and the Cooperativas.

... DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Relación No. 116

DE PRINCIPIOS



**ARTICULO 7°. RENTABILIDAD O EFICIENCIA DE LAS COOPERATIVAS 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 las Cooperativas, 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:

- a) La promoción de formas de organización, evaluación y remuneración de los puestos de trabajo que privilegien la creatividad y el aprendizaje calificante al personal.
- b) La estructuración de oportunidades sistemáticas de promoción profesional para todos los empleados/as que den muestras de compromiso y dedicación en sus tareas.
- c) La prioridad de los esfuerzos dedicados a ofrecer oportunidades igualitarias y equitativas de formación profesional permanente basadas en el desarrollo de la capacidad de iniciativa y aprendizaje reflexivo de los empleados/as.

Asimismo Las Cooperativas asumen el compromiso de establecer en igualdad de condiciones una prioridad para El Sindicato cuando se trate de tercerizar actividades o delegar tareas en microemprendimientos, a los efectos de estimular la creación de empleo con familias de trabajadores tabacaleros.

**ARTICULO 8°. PROMOCIÓN DEL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES/AS.**

Las partes coinciden además 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 medio ambiente laboral.

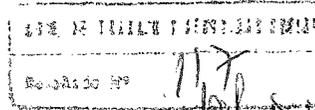
En este sentido El Sindicato y las Cooperativas se comprometen a brindar su máximo esfuerzo en el cumplimiento de aquellas medidas convenientes para transformar el ámbito de trabajo en un lugar de realización de las capacidades integrales de los/as trabajadores/as involucrados.

**ART. 9° IGUALDAD DE OPORTUNIDAD Y NO DISCRIMINACION.**

El Sindicato y las Cooperativas 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 sus condiciones de empleo y capacidad.

Handwritten signatures and marks at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.



- 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.
- d) 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.

## Ingresos, promociones y reemplazos

### ARTICULO 10°. INGRESOS Y COBERTURA DE PUESTOS VACANTES

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

- a) Descripción de dichos puestos de trabajo.
- b) Las condiciones y requisitos que deben reunir los/as aspirantes.

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

El Sindicato podrá proponer, en un plazo no mayor de diez días corridos, computados a partir de recibida la notificación, las personas que reúnan las condiciones para cubrir las vacantes en cuestión. Vencido dicho plazo se entenderá que el Sindicato no dispone de candidatos/as para cubrir tales vacantes.

### Artículo 11°. PREFERENCIAL OPCIÓN AL PERSONAL DE LOS ESTABLECIMIENTOS

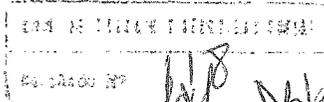
En las decisiones de las Cooperativas respecto de las coberturas de los puestos vacantes existentes o nuevos, así como en la presentación de candidatos/as por parte del Sindicato, se dará preferencia en igualdad de condiciones al personal ya ocupado en los establecimientos, con el objeto de fortalecer 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 Cooperativas podrán establecer sistemas de carácter objetivo tomando como referencia, entre otras las siguientes circunstancias:

- Títulos acreditados 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.

5



- 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 estar presente el esfuerzo expreso para evitar situaciones discriminatorias por razones de sexo y edad.

### Artículo 13°. PERÍODO DE PRUEBA – COBERTURA DE PUESTOS VACANTES POR PROMOCION Y REEMPLAZO

El empleado/a seleccionado/a para cubrir la vacante podrá incorporarse a un plazo de prueba de tres (3) 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 prueba.

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.

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.

### 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 O FALLECIDO/A

En caso de fallecimiento o jubilación del personal comprendido en este Convenio, las Cooperativas darán preferencia para incorporar a la misma al esposo/a o hijos/as 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 COOPERATIVAS

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

CAS DE TRABAJO Y FORMACIÓN  
FOLIO 118  
Dpto 3



## EVALUACIÓN DE PUESTOS Y FORMACIÓN PROFESIONAL

### ARTICULO 17°. COMISION DE EVALUACION DE PUESTOS Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Estará integrada por cuatro (4) miembros de LAS COOPERATIVAS y 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 cada 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. El resultado de estas evaluaciones se someterá a la decisión de la Comisión descrita en el artículo 34 de este Convenio, para su posterior homologación en la autoridad de aplicación.
- b. A solicitud del Sindicato y a los fines de resolver eventuales situaciones de inequidad para un puesto en particular, debidos a la aplicación de los sistemas de evaluación, las Comisiones de Evaluación de Puestos establecerán pautas de comparación de puestos no idénticos que permitan establecer la misma remuneración para puestos que requieran análogas calificaciones y responsabilidades.

### ARTICULO 18°. CAPACITACIÓN

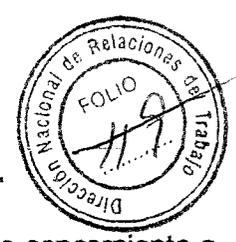
A los fines del aprovechamiento integral y potencial de los recursos humanos, LAS COOPERATIVAS, podrá organizar y dictar cursos de perfeccionamiento y capacitación para su personal, en el ámbito local o en el exterior cuando lo considere necesario, tendientes no solamente al objetivo señalado, sino también a cubrir las demandas de los cuadros de organización de LAS COOPERATIVAS con su propia dotación, estimulando la aptitud, la creatividad y procurando de esa forma su mejor nivel de vida cultural, social y económica. 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 10 al 16 del presente Convenio y la capacitación debe garantizar dicho proceso.

LAS COOPERATIVAS deberá establecer metodologías claras y específicas consensuadas de manera tal que garanticen la equidad de ambos procesos.

Por último, la capacitación debe tender a alcanzar un concepto integral de la eficiencia desde el punto de vista de la productividad, la calidad y la seguridad industrial.

## CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

19/10/2010  
19/10/2010  
19/10/2010



**ARTICULO 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:

- a) Un representante de la parte Sindical que trabaje en Las Cooperativas 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.
- b) Un representante del Área de Producción designado por Las Cooperativas.
- c) Un profesional del Servicio Médico de Las Cooperativas.
- d) Un representante de Medio Ambiente Laboral y Seguridad Industrial, designado por Las Cooperativas, 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 Cooperativas.

La Comisión tendrá como guía para sus funciones los lineamientos siguientes y todos aquellos contenidos en la legislación vigente:

- a. Elaborar o colaborar con la formulación de un Plan o Programa anual de análisis en las condiciones de trabajo que se oriente a la prevención de riesgos y a la promoción de la salud de los trabajadores/as. Evaluar el Programa de prevención presentado por Las Cooperativas y proponer las modificaciones o correcciones que juzgue necesarias.
- b. Promover y coordinar actividades de capacitación en materia de prevención de riesgos y de aquellas condiciones de trabajo que puedan resultar perjudiciales para la salud de los trabajadores/as. Estas actividades deben excluir cualquier efecto discriminatorio.
- c. Poner en conocimiento del empleador las deficiencias que se encuentren en materia de condiciones de trabajo que potencialmente puedan generar riesgos laborales y solicitar su eliminación dentro de un plazo razonable.

**ARTICULO 20°. LIBRETA SANITARIA.**

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

**TIEMPO DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 21°. JORNADA SEMANAL DE TRABAJO.**

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

*[Handwritten signatures and initials]*

CAS N° 11111111111111111111  
12/10/03



## ARTICULO 22°. 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 preindustrialización 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 23°. DIA DEL TABACO

Se instituye como Día del Tabaco el 1° de junio de cada año, y se define como día no laborable y pago, el primer lunes de dicho mes siempre y cuando aquel no coincida con sábado o domingo, ajustándose a lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley 23.555.- En dicha jornada no se prestarán tareas y será considerada no laborable paga.

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.

## ARTICULO 24°. REGIMEN DE VACACIONES.

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

- LAS COOPERATIVAS podrá ofrecer al personal comprendido, si lo estima necesario, concederles el goce total o fraccionado de sus vacaciones en el periodo comprendido entre el 1° de mayo y el 30 de setiembre, y en todos los casos deberá contarse con el acuerdo de los interesados.
- Sea total o fraccionado el goce de las vacaciones fuera del periodo legal, y si fuera expresamente solicitado por la Empresa, el personal percibirá un beneficio del 35% en dinero o en días, de común acuerdo con las partes.
- A los fines de concretar lo convenido en los incisos precedentes se podrán 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
- Personal cíclico:** para el cómputo de vacaciones del personal permanente discontinuo, se aplicará la siguiente fórmula:
  - Si trabaja menos de la mitad más uno de los días laborables del año corresponden:  
1 día de vacaciones por cada 20 trabajados.
  - Si trabaja más de la mitad más uno de los días laborables por año se hace el siguiente cálculo:

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

300

9

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

COM. N.º 1234567890  
L. 12/10/03



Con esta antigüedad se define el periodo 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:

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

**ARTICULO 25°. REGIMEN DE LICENCIAS PAGAS Y PERMISOS ESPECIALES.**

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: 4 días. Para conceder la licencia en el caso de la persona unida en aparente matrimonio, deberá haberse informado previamente a la Empresa por escrito dicha situación.
  - (b)- Por los padres o hijos: 4 días
  - (c)- Por los hermanos, padrastros o madrastras: 2 días
  - (d)- Por los padres políticos, nietos, abuelos, cuñados, yernos y nueras: 1 día
  - (e)- Por los tíos y sobrinos: 1 día (el de fallecimiento o el del sepelio)
- 2) Licencia por casamiento de hijo/a: 1 día, el del casamiento del hijo/a.
- 3) Licencia por nacimiento o adopción de hijo/a: 3 días corridos debiendo ser uno de ellos hábil.
- 4) Licencia por casamiento: 12 días corridos. En el caso del personal permanente, podrán agregar las vacaciones anuales correspondientes, si a ellas tuviese derecho y fueran solicitadas.
- 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 no debiendo exceder el máximo de un día cada dos años. Este beneficio no alcanzará a los que habiten en hoteles o pensiones, salvo casos especiales que serán determinados por LAS COOPERATIVAS.
- 6) Licencia por enfermedad de familiares: En caso de enfermedad grave del cónyuge, padres, hermanos o hijos a su cargo, debidamente comprobada, LAS COOPERATIVAS concederán al personal el permiso necesario para atender al paciente si tal cuidado es indispensable para el mismo y el interesado es la única persona que puede hacerlo, presentándose los certificados correspondiente. Dicha licencia no podrá exceder de 30 días pagos. De tener que hacerlo por razones de fuerza mayor, la comisión de interpretación y actualización lo evaluará con 10 días de anticipación al vencimiento.
- 7) Permiso para visita médica: Se permitirá ausentarse del trabajo al empleado/a que deba acompañar a sus hijos menores de 15 (quince) años al médico, otorgándosele la opción de recuperar las horas que dure esta ausencia durante los 30 (treinta) días subsiguientes al permiso, sin que ello habilite a pérdida de premios por presentismo o similar, debiendo presentar el certificado del médico o profesional consultado.

173  
174  
175  
176  
177  
178  
179  
180  
181  
182  
183  
184  
185  
186  
187  
188  
189  
190  
191  
192  
193  
194  
195  
196  
197  
198  
199  
200

173  
174  
175  
176  
177  
178  
179  
180  
181  
182  
183  
184  
185  
186  
187  
188  
189  
190  
191  
192  
193  
194  
195  
196  
197  
198  
199  
200



8) Permiso para hijo/a en edad escolar: Se permitirá ausentarse del trabajo al trabajador/a para asistir a reuniones programadas por la escuela a la que concurren sus hijos/as, otorgándoseles la misma opción del punto anterior, sin pérdida de derecho a gozar de premios o similares. Este permiso se otorgará con un máximo de 2 (dos) días al año y por hijo/a en edad escolar, debiendo presentar el certificado respectivo.

### ARTICULO 26°. JORNADA LABORAL DE ESTUDIANTES

Las Cooperativas acordarán al personal estudiantes, 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 las Empresas:

- 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/as interesados/as atender sus estudios.

### ARTICULO 27°. AVISO POR ENFERMEDAD

Los empleados tendrán plazo durante las dos primeras horas de cada turno para dar aviso de su ausencia de enfermedad inculpable, accidente o enfermedad y accidente, siempre y cuando no existan razones extraordinarias que se lo impidan, pudiendo el empleado utilizar cualquier medio de comunicación, incluyendo el aviso a través de un familiar directo.

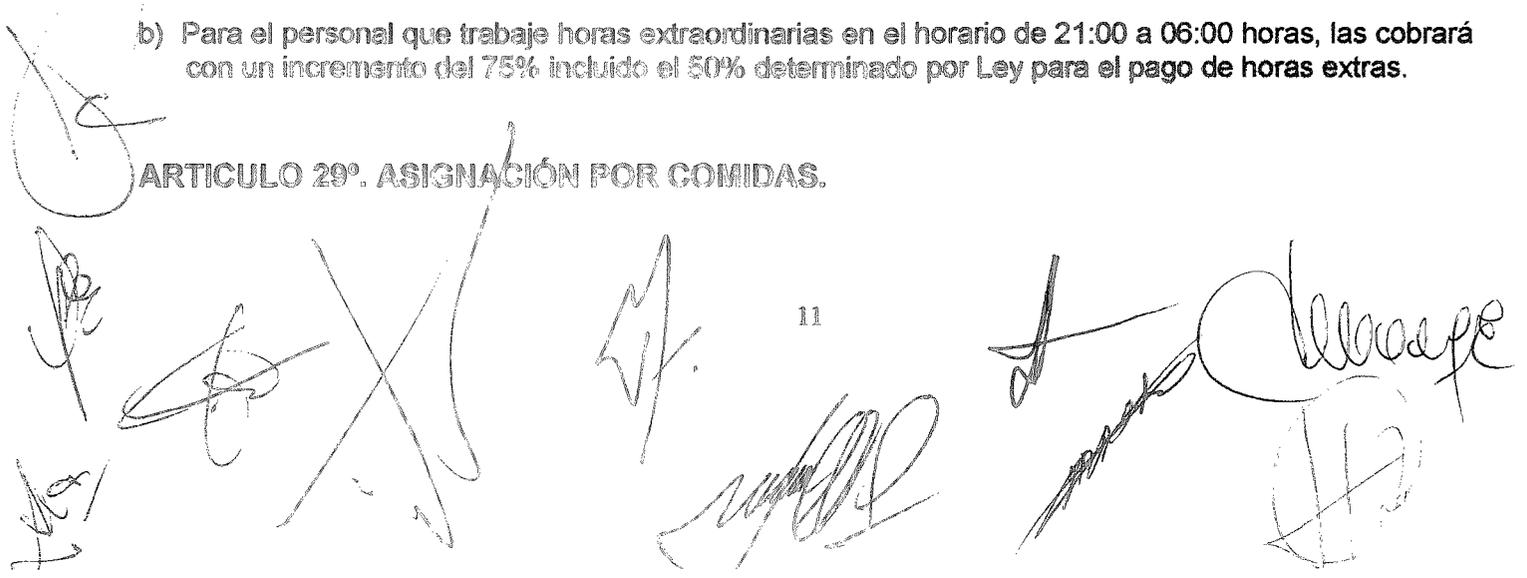
## BENEFICIOS

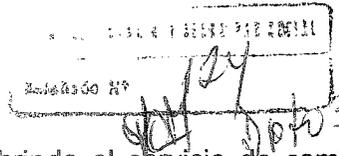
### ARTICULO 28°. ADICIONAL POR TAREAS REALIZADAS ENTRE LAS 21:00 Y 6:00 HORAS.

El adicional por tareas realizadas entre las 21:00 horas y las 06:00 horas se liquidará de la siguiente manera:

- a) 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 75% incluido el 50% determinado por Ley para el pago de horas extras.

### ARTICULO 29°. ASIGNACIÓN POR COMIDAS.





En aquellos casos en que La Cooperativa no brinde el servicio de comida, el personal que realice tres (3) o más horas extras por día percibirá una asignación para gastos de comida que será convenida entre las partes firmantes del Convenio.

### ARTICULO 30°. PROVISION DE ROPA DE TRABAJO.

LAS COOPERATIVAS suministrarán anualmente a todo el personal permanente continuo y discontinuo la ropa de trabajo por año, adecuados a la naturaleza del trabajo y a las normas de seguridad.

Su uso será obligatorio dentro de LAS COOPERATIVAS y en las horas de trabajo. Esta Ropa laboral constará de:

Personal masculino: dos (2) camisas y dos (2) pantalones cada 12 meses.

Personal femenino: A determinar de acuerdo al sector y puesto de trabajo.

Se proveerá también, y de acuerdo a las tareas que desarrollen, los elementos de protección personal de acuerdo a lo previsto en la Ley de Higiene y Seguridad y demás normas en vigencia (L.R.T.). En todos lo casos la ropa de trabajo será de uso exclusivo para la tarea asignada.

### ARTICULO 31°. RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD.

LAS COOPERATIVAS convienen en mantener la bonificación que por antigüedad abonan a la fecha a sus empleados cada Cooperativa y conforme a los Anexos de cada una de ellas.

### ARTICULO 32°. BONIFICACION ESPECIAL PARA EL PERSONAL QUE SE JUBILE

El personal que obtenga beneficios jubilatorios tendrá derecho a percibir, al efectivizar su retiro de las Cooperativas, 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.

Las Cooperativas procurarán para el personal próximo a jubilarse la implementación de una etapa creativa de adaptación a efectos de aprovechar toda su experiencia adquirida durante el tiempo trabajado para la misma.

### ARTÍCULO 32° Bis. PLAN SOLIDARIO DE RETIRO ANTICIPADO.

El Plan Solidario de Retiro Anticipado, alcanzará al personal que no puede jubilarse por no alcanzar la edad mínima, que quiera retirarse de su empleo, y que cuente para ello con la previa y expresa conformidad de La Cooperativa. Se instrumentará de la siguiente manera:

SE  
Relación N°



- a) En el momento en que La Cooperativa 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 al ochenta por ciento (80%) de su remuneración bruta al momento de renunciar. A tal efecto el trabajador, al llegar a la edad mínima exigida para obtener el mencionado beneficio previsional, deberá comunicar en forma fehaciente a la Cooperativa, la iniciación del trámite jubilatorio correspondiente, con indicación del número de expediente asignado. En caso de fallecimiento del trabajador en el período indicado, los derechohabientes del mismo, seguirán percibiendo la renta mensual enunciada en el punto anterior, siempre que acrediten su condición y presenten la documentación de iniciación del trámite previsional que corresponda.
- b) Durante dicho período La Cooperativa realizará el aporte y contribución de ley sobre la renta mensual a percibir por el trabajador a favor de OSETRA conforme Ley 23.660.
- c) A los efectos de dar continuidad al sistema provisional de jubilaciones y pensiones, para el supuesto de falta de años de aportes, La Cooperativa depositará en forma mensual 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) cesarán a partir del momento en que el trabajador obtenga el beneficio provisional según lo exigido por la ley vigente o al año de iniciado el trámite pertinente, se obtenga o no dicho beneficio.
- 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 La Cooperativa o por la empresa que esta designe, manteniendo la responsabilidad legal La Cooperativa.
- g) Toda persona calificada para acogerse al Plan Solidario de Retiro Anticipado, con el previo consentimiento expreso de La Cooperativa, 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), b) y c) sea menos que la suma que correspondería por indemnización simple, la diferencia será pagada por La Cooperativa como gratificación extraordinaria al egreso, mientras que si dicha suma fuere superior a la indemnización simple, La Cooperativa absorberá esa diferencia.

**ARTÍCULO 33° MANIPULEO DE DINERO, COBRANZAS, TRABAJOS EN LA VÍA PÚBLICA Y TRASLADOS TRANSITORIOS.**

El Sindicato podrá convenir con las Cooperativas:

- a) Las Condiciones de seguridad del personal que realice trabajos relacionados con el manipuleo de dinero, valores y/o transporte de productos terminados.
- b) Una elasticidad en el horario de trabajo del personal que, sin uso de vehículo, realice tareas de promoción, propaganda y/o cobranza en la vía pública.
- c) Una asignación de viático diario de 0,4% de su remuneración básica mensual para el personal que deba trasladarse por razones de trabajo dentro del país a más de 200 Km. de su sede habitual de trabajo y permiso pago de 3 (tres) días cuando el traslado transitorio superase los 30 días.

**RELACIONES LABORALES**

LEY DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL  
Artículo 12°

*Pizzo*  
*Ver Dpto 3*



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

Estará integrada por cuatro (4) miembros de la Comisión Directiva del Sindicato y cuatro (4) miembros de Las Cooperativas, contando con igual número de suplentes por 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 así lo convengan.
- c) Evaluar los cambios que se operen en las condiciones y modalidades de trabajo por incorporación de tecnología, creación de nuevas tareas o por la supresión de las existentes.

### ARTICULO 35°. PERMISOS GREMIALES

Serán autorizados los miembros de la Comisión Paritaria de Interpretación, los de las Comisiones Directivas del Sindicato Único de Empleados del Tabaco de la República Argentina, como asimismo los Delegados, para ausentarse de las Cooperativas en horas de trabajo a fin de atender trámites externos de carácter gremial o asistir a reuniones de la misma índole. En estos casos LAS COOPERATIVAS abonarán los salarios correspondientes a las horas no trabajadas por los referidos motivos. Estas ausencias deberán ser comunicadas previamente por el Sindicato, según sea el caso, mediante nota. Quedan ellos limitados a 5 (cinco) días por mes no acumulables.

### ARTICULO 36°. MEDIOS DE DIFUSION SINDICAL (TABLEROS, PIZARRAS O VITRINAS, ETC.)

LAS COOPERATIVAS autorizan al Sindicato 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 habilitarán algunos de los medios idóneos señalados precedentemente, en lugares visibles.

Una copia de la información, será entregada previamente a la Dirección de cada Cooperativa, para su conocimiento sin la cual no podrán ser colocados o distribuidos internamente.

### ARTICULO 37°. COMISIÓN INTERNA

Las relaciones entre Las Cooperativas 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 estimaran conveniente. Los asuntos a tratar deberán ser entregados por escrito. En los casos que se considere conveniente a pedido de las partes, se labrará 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 exclusivamente por escrito.

### ARTICULO 38°. PERSONAL CICLICO

*[Handwritten signatures and marks]*

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PANAMÁ  
FOLIO 426  
DIRECCIÓN NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO



Se denomina Empleado Cíclico al trabajador permanente discontinuo que por requerimiento de la materia prima debe trabajar en los periodos 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 ingreso 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.

## SALARIOS

### ARTICULO 39º. PRODUCTIVIDAD E INFORMACIÓN.

A los efectos de alcanzar mayores niveles de productividad y eficiencia laboral capaces de fundar genuinos acuerdos salariales, las partes acuerdan lo siguiente:

- Programas de incorporación de nuevas tecnologías.
- Proyectos de cambios en las áreas de administración y gestión de producción.
- Programas de innovación en métodos de trabajo.
- Programas de racionalización.

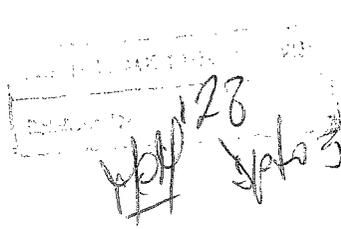
La información será proporcionada con una antelación razonable a la implementación de los mismos y continuará siendo suministrada durante el transcurso del desarrollo de los mencionados programas para hacer posible su seguimiento y evaluación.

Dicha información estará destinada a evaluar el impacto que estos cambios y programas tendrá sobre la productividad de las Cooperativas, de modo tal que las futuras correcciones salariales acompañen su evolución.

Las partes acuerdan la conformación en cada Cooperativa de un Comité que deberá estar integrado por los sectores claves de producción y administración, el que tendrá por responsabilidad establecer los objetivos y procedimientos a implementarse eventualmente sobre productividad, para lo cual deberá contar con información precisa tomando como base las matrices de productividad existentes para este tipo de gestión teniendo en cuenta las particularidades de cada cooperativa.

Este Comité discutirá las alternativas de distribución a aplicarse ante los resultados obtenidos por productividad.

Queda expresamente convenido que la parte sindical se compromete a mantener expresa reserva y confidencialidad sobre la información suministrada por Las Cooperativas. Estas últimas se reservan el derecho de no suministrar toda información que a su juicio pueda afectar la libre competencia, interés cooperativo y empresarial, de acuerdo a la normativa legal vigente.





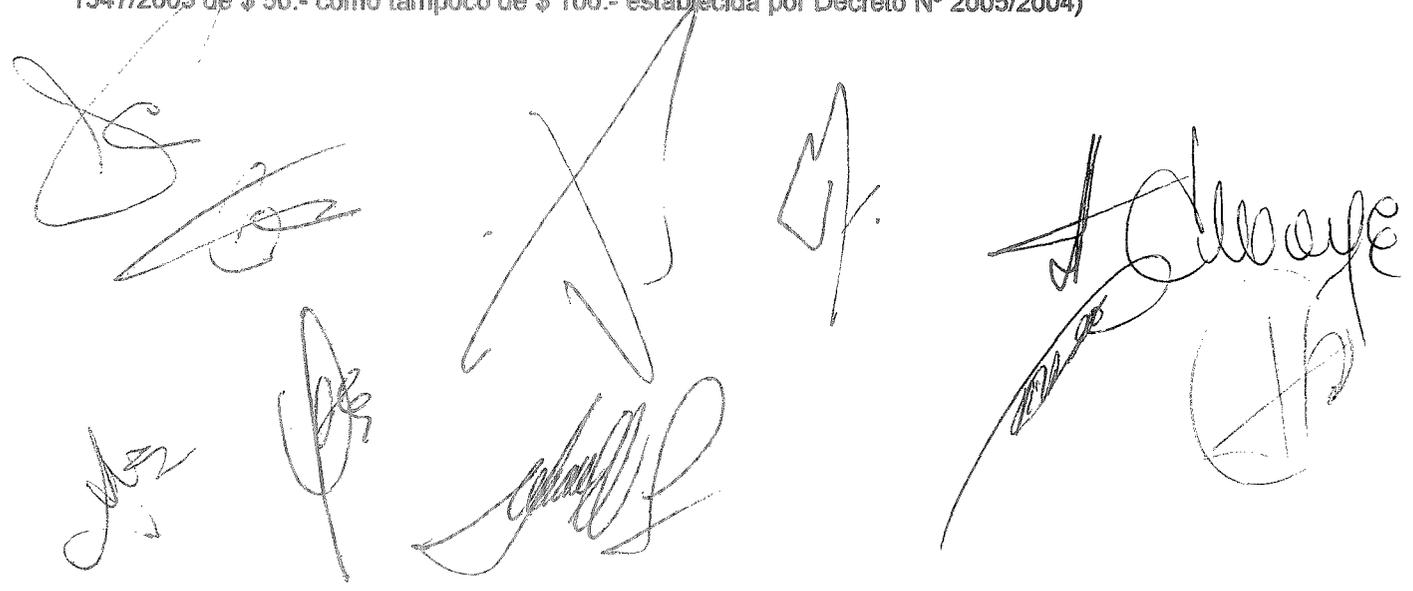
## ANEXO I

### ESCALAS SALARIALES

#### COOPERATIVA DE TABACALEROS DE CORRIENTES

Grado	Función	Escala Salarial
1	Maestranza – Portero inicial	532.40
2	Portero – Administrativo inicial	585.00
3	Administrativo “C” – Técnico inicial	630.00
4	Administrativo “B” – Técnico “C” - Encargado inicial	680.00
5	Administrativo “A” – Técnico “B” – Encargado “C” - Técnico Campo Inicial	735.00
6	Técnico “A – Encargado “B” – Técnico Campo “C”	790.00
7	Encargado “A” – Técnico Campo “B”	850.00
8	Técnico Campo “A”	930.00

(En estos salarios básicos no se incluyen las bonificaciones no remunerativas establecidas por Decreto N° 1347/2003 de \$ 50.- como tampoco de \$ 100.- establecida por Decreto N° 2005/2004)



Ver Spto 3



### COOPERATIVA DE TABACALEROS DE MISIONES

Grado	Función	Escala Salarial
1	Telefonista Administrativo Inicial Maestranza – Mantenimiento inicial	637.00
2	Maestranza - Mantenimiento "A" Administrativo "B" Instructor inicial Empleado mantenimiento Planta	724.00
3	Mecánico rodados Empleado insumos Calderista Supervisor de planta "A"	824.00
4	Encargado depósito Recibidor Administrativo "C" Supervisor Planta "B" Reclasificador "A"	924.00
5	Instructor "A" Administrativo "D"	1.039.00
6	Administrativo "E" Instructor "B" Secretaria Cajera	1.174.00
7	Administrativo "F" Instructor "C" Analista – Programador Empleado Comercialización Reclasificador "B" Supervisor Planta "C"	1.344.00
8	Instructor "D"	1.724.00
9	Supervisor de Campo	2.224.00

Nota: Estos Básicos no incluyen las bonificaciones no remunerativas otorgadas por los Decretos 1.347/2003 y 2005/2004.

Asimismo, se conviene entre la Cooperativa y el SUETRA que antes del 1º de marzo de 2.005 se acordará la recategorización del personal cuyas remuneraciones están desactualizadas.-

DA JP

SECRETARÍA DE RECURSOS HUMANOS  
2-9

Consejo Nacional de Relaciones  
FOLIO

SECRETARÍA DE RECURSOS HUMANOS  
Resolución N° 130  
12/03

Consejo Nacional de Relaciones  
FOLIO  
12

**COOPERATIVA DE TABACALEROS DE JUJUY LTDA.**

Categorías	Descripción	Actual	Básico	
1,1	Op. Sist. Acopio "A"	3,75	750,00	
1,2	Maestranza "A"	Limpieza, cadete, cocina, quincho	3,75	750,00
1,3	Enfermera "A"	Enfermera inicial	3,75	750,00
2,1	Aux. Administrativo		4,00	800,00
2,2	Op. Sist. Acopio "B"		4,00	800,00
2,3	Enfermera "B"	Enfermera con mayor antigüedad	4,00	800,00
2,4	Seguridad "A"		4,00	800,00
2,5	Técnico "A"	Mecánico / electricista inicial	4,00	800,00
2,6	Maestranza "B"	Ordenanza con antigüedad	4,00	800,00
2,7	Telefonista "A"		4,00	800,00
3,1	Técnico "B"	Mecánico / electricista con antigüedad	4,37	874,00
3,2	Seguridad "B"	Vigilancia con antigüedad	4,37	874,00
3,3	Maestranza "C"	Mozo / Cafetería	4,37	874,00
3,4	Encargado Sector Inicial	Supervisor de sectores en planta de proceso inicial	4,37	874,00
3,5	Administrativo "A"	Pañol / planta / administración / picadura / estiba	4,37	874,00
3,6	Operador Sist. Acopio "C"		4,37	874,00
3,7	Telefonista "B"		4,37	874,00
3,8	Enfermera "C"		4,37	874,00
4,1	Encargado Sector "A"	Supervisor de sectores en planta de proceso inicial	4,74	948,00
4,2	Técnico "C"	Mecánico / electricista con > antigüedad	4,74	948,00
4,3	Seguridad "C"	Vigilancia con mayor antigüedad	4,74	948,00
4,4	Administrativo "B"		4,74	948,00
4,5	Operador Cómputos "A"		4,74	948,00
4,6	Telefonista "C"		4,74	948,00
5,1	Administrativo "C"		4,79	958,00
5,2	Técnico "D"	Mecánico / electricista con > antigüedad	4,79	958,00
5,3	Operador de Cómputos "B"		4,79	958,00
5,4	Encargado de Sector "B"	Supervisor de sectores en planta de proceso con antigüedad	4,79	958,00
5,5	Reclasificador Inicial		4,79	958,00
6,1	Administrativo "D"		5,27	1.054,00
6,2	Encargado de Sector "C"	Supervisor de sectores en planta de proceso con antigüedad	5,27	1.054,00
6,3	Operador de Cómputos "C"		5,27	1.054,00
7,1	Encargado de Sector "D"	Supervisor de sectores en planta / Encargado de Pañol	5,32	1.064,00
7,2	Reclasificador de Tabacos "A"		5,32	1.064,00
7,3	Comprador de Tabaco Inicial		5,32	1.064,00
7,4	Administrativo "E"	Estiba tareas diversas de producción	5,32	1.064,00
7,5	Técnico Campo "A"	Extensionistas inicial	5,32	1.064,00

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several others on the right.

...d. DE TITULO I ANEXO 245 ANEXOS  
 Modelo CO M7  
 131  
 10/10/03

...  
 FOLIO  
 130

Categorías	Descripción	Actual	Básico	
7,6	Encargado de Turno "A"	Jefe de turno de Proceso Inicial	5,32	1.064,00
8,1	Encargado de Turno "B"	Jefe de Turno de Proceso con antigüedad	5,85	1.170,00
8,2	Supervisor Vigilancia Inicial	Supervisor de Vigilancia y Seg. Industrial	5,85	1.170,00
8,3	Administrativo Superior	Administración / Laboratorio de Nicotina / Estiba / Impuestos	5,85	1.170,00
8,4	Técnico "E"	Mecánico / Electricista con > antigüedad	5,85	1.170,00
8,5	Encargado Sector "E"	Supervisor de Sectores en Planta de Proceso con antigüedad	5,85	1.170,00
8,6	Reclasificador de Tabacos "B"		5,85	1.170,00
8,7	Comprador de Tabacos "B"		5,85	1.170,00
8,8	Técnico de Campo "B"	Extensionista con antigüedad	5,85	1.170,00
8,9	Encargado de Mantenimiento		5,85	1.170,00
8,10	Encargado de Mantenimiento Eléctrico		5,85	1.170,00
9,1	Supervisor Mantenimiento		5,91	1.182,00
9,2	Técnico de Campo "C"		5,91	1.182,00
9,3	Comprador de Tabaco "B"		5,91	1.182,00
9,4	Reclasificador de Tabaco "C"		5,91	1.182,00
9,5	Encargado de Turno "C"	Jefe de Turno	5,91	1.182,00
9,6	Administración Funciones Esp. Inicial		5,91	1.182,00
10,1	Analista de Sistema Inicial		6,50	1.300,00
10,2	Supervisor General de Mantenimientos		6,50	1.300,00
10,3	Comprador de tabacos "C"		6,50	1.300,00
10,4	Encargado de Turno "D"	Jefe de Turno de Proceso con antigüedad	6,50	1.300,00
10,5	Encargado de Departamento	Departamento Asociado / Laboratorio / Mov. de Tabaco	6,50	1.300,00
11,1	Analista de Sistemas "A"		6,56	1.312,00
11,2	Administración Funciones Especiales	Tareas de responsabilidad en administración	6,56	1.312,00
11,3	Reclasificador Superior		6,56	1.312,00
11,4	Supervisor Vigilancia	Supervisor de Vigilancia y Seg. Industrial con antigüedad	6,56	1.312,00
12,1	Comprador de Tabacos "D"		7,29	1.458,00
12,2	Encargado de Turno Superior		7,29	1.458,00
12,3	Encargado de Departamento Superior	Enc. de Dpto. Asociados / Lab. / Mov. de Tabacos > antigüedad	7,29	1.458,00
12,4	Analista de Sistema Superior		7,29	1.458,00
12,5	Administrativo Superior		7,29	1.458,00
13,1	Comprador Tabaco "E"		8,10	1.620,00
13,2	Reclasificador Superior c/antigüedad		8,10	1.620,00
13,3	Analista de Sistema Superior c/antig.		8,10	1.620,00
14,1	Comprador Superior		9,00	1.800,00

Nota: Estos valores remunerativos incluyen la bonificación no remunerativas otorgadas por Decretos 1.347/2003. Estos básicos se abonarán a partir del 1º de enero de 2.004.

CTJ asume el compromiso de abonar la bonificación no remunerativa establecida en el art. 1º del Decreto 2005/2004.

*[Handwritten signatures and marks]*

COMISIÓN DE TRABAJO Y SERVICIOS ESPECIALES  
 Resolución N° 132  
 del 14 de Agosto 2003



**COOPERATIVA DE PRODUCTORES TABACALEROS DE SALTA LIMITADA**

CUADRO GENERAL DE CATEGORÍAS EMPLEADOS – NÓMINA GENERAL				
ID	Categoría	Código	Función Asociada	Escala Salarial
1	Técnico Especializado	TE	Producción - Fertilizante - Tabaco - Mantenimiento - Administración - Sistema	1.552.00
2	Supervisor "A"	SPA	Producción - Fertilizante - Tabaco - Mantenimiento - Administración - Sistema	1.552.00
3	Supervisor "B"	SPB	Producción - Fertilizante - Tabaco - Mantenimiento - Administración - Sistema	1.349.00
4	Encargado	EN	Producción - Fertilizante - Tabaco - Mantenimiento - Administración - Sistema	1.188.00
5	Nivel General "A"	NGA	Administrativo "A" - Mecánico "A" - Electricista "A" - Producción "A" - Tabacos "A" - Sistema "A"	1.026.00
6	Nivel General "B"	NGB	Administrativo "B" - Mecánico "B" - Electricista "B" - Producción "B" - Tabacos "B" - Sistema "B"	865.00
7	Nivel General "C"	NGC	Administrativo "C" - Mecánico "C" - Electricista "C" - Producción "C" - Tabacos "C" - Sistema "C"	718.00

Nota: Se deja constancia que la grilla salarial no incluye el monto de pesos cincuenta (\$50.-) otorgado por Decreto de PEN N° 1347/03 que se abona por separado y como no remunerativo hasta su incorporación a partir del mes de abril de 2005, conforme al artículo 6° del Decreto del PEN N° 2005/04.

A partir del 01/01/05 se abonará la asignación no remunerativa de pesos cien (\$100.-) mensuales establecidos por Decreto del PEN N° 2005/04.



**ANEXO II**

**ANTIGÜEDAD**

- o COOPERATIVA DE TABACALEROS DE JUJUY LTDA.
  - 0.50% DEL SALARIO POR AÑO DE SERVICIO.
  
- o COOPERATIVA DE PRODUCTORES TABACALEROS DE SALTA LTDA.
  - 1% DEL SALARIO POR AÑO.
  
- o COOPERATIVA DE TABACALEROS Y PRODUCTORES AGROPECUARIOS DE CORRIENTES LTDA.
 

- 1 A 10 AÑOS	\$ 1.45
- 11 A 20 AÑOS	\$ 2.16
- A PARTIR DE 21 AÑOS	\$ 2.80
  
- o COOPERATIVA TABACALERA DE MISIONES LTDA.
  - \$ 2.42 POR AÑO DE ANTIGÜEDAD



Ministerio de Trabajo,  
Empleo y Seguridad Social

LEY DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL  
Artículo 134

2004 Año de la Antártida Argentina

EXPEDIENTE Nº 1102242/04

Dirección Nacional de Relaciones  
Laborales  
FOLIO  
133

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a seis días del mes de Abril del año dos mil cinco, siendo las doce y treinta horas, comparecen en la DIRECCION NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO ante el Señor Pedro Antonio LELL Secretario de Relaciones Laborales del Departamento nº 3, los Dres. Fer-

nando José YECORA y Daniel Enrique MONGE conjuntamente con el Señor Miguel Enrique ABUD en representación de la ASOCIACION DE COOPERATIVAS TABACALERAS DE LA REPUBLICA ARGENTINA, por una parte; y por la otra lo hace el Señor Angel Luciano COSTA y Raul QUINONES en representación del SINDICATO UNICO DE EMPLEADOS DEL TABACO DE LA REPUBLICA ARGENTINA.-----

Declarado abierto el acto por el funcionario actuante y cediendo la palabra a los comparecientes exponen: que agregan a las actuaciones nota que rola a fojas 110/112 como así el texto ordenado del Convenio Colectivo de Trabajo para renovar el C.C.T. Nº 364/03, que obra a fojas 113/132 reiterando el pedido de homologación. Con lo que finalizó el acto, firmando de conformidad previa lectura y ratificación ante el actuario que certifica.-----

REPRESENTACION EMPRESARIA

REPRESENTACION GREMIAL

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

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

LELL Pedro Antonio  
SECRETARIO DE ACCIONES LABORALES