

ACTA ACUERDO- RENOVACION CONVENIO COLECTIVO Nro. 929/07

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 3 días de junio de 2009 entre el SINDICATO UNICO DE EMPLEADOS DEL TABACO DE LA REPUBLICA ARGENTINA, (SUETRA) representado por su Secretario General, Sr. Raúl Quiñones, Secretario Gremial, Eduardo Varela, Secretario General de Seccional Misiones: Antonio Makarchuk, y el Delegado de la empresa Tabacos Norte: Adelfo Fellau, en adelante EL SINDICATO por una parte, y la empresa TABACOS NORTE S.A., representada por su apoderado, Sr. Horacio Barroumeres en adelante la EMPRESA, por la otra parte, convienen celebrar el siguiente Convenio Colectivo de Trabajo:

ARTICULOS INTRODUCTORIOS

ARTICULO 1° PARTES CONTRATANTES

El SINDICATO UNICO DE EMPLEADOS DEL TABACO DE LA REPUBLICA ARGENTINA, con domicilio en Bolivia 384 de la CABA, en adelante EL SINDICATO, en representación del personal empleado que se desempeña en relación de dependencia comprendido en los anexos (Rama Acopio y Depósito de Tabaco), por una parte, y la empresa TABACOS NORTE S.A con domicilio en José A Ferradas 604 de la ciudad de Leandro Alem, Pcia. De Misiones.

ARTICULO 2° 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 de Enero de 2009 al 31 de Diciembre de 2010.


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

ARTICULO 3° AMBITO DE APLICACIÓN

El presente Convenio es de aplicación en todo el territorio de la República Argentina en que la EMPRESA tenga personal empleado en relación de dependencia.

ARTICULO 4° BENEFICIARIOS

Las disposiciones de este Convenio serán aplicadas a todos los empleados en relación de dependencia, cualquiera sea la modalidad de contratación que los vincule con la EMPRESA en los establecimientos de Acopio y Depósito de Tabaco. Le cabrá al personal



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



de la empresa, además del articulado de este Convenio, las obligaciones establecidas en los Anexos al presente, firmados por las respectivas partes.

ARTICULO 5° 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 y serán respetados por las partes.

ARTICULO 6° 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 en materia laboral en vigencia o que se legisle en el futuro. Las partes contratantes del presente convenio se comprometen al cumplimiento estricto de todos los artículos del mismo y sus anexos.

DE PRINCIPIOS

ARTICULO 7° RENTABILIDAD O EFICIENCIA DE LA EMPRESA Y DIGNIDAD DE LOS TRABAJADORES/AS

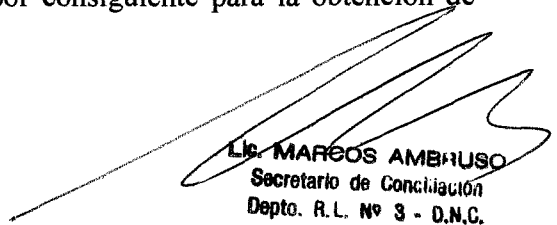
Las partes signatarias del presente Convenio coinciden en afirmar que los esfuerzos hoy prioritarios orientados a fortalecer la rentabilidad o eficiencia de la EMPRESA, deben ser articulados con las aspiraciones de dignidad salarial, profesional y condiciones de trabajo de los empleados/as que la integren.

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 privilegien la creatividad y el aprendizaje calificante al personal, dentro del programa de capacitación de la EMPRESA.
- 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.

ARTICULO 8° PROMOCION 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 empleados/as y por consiguiente para la obtención de



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



mayores rendimientos de productividad, lograr la optimización de las condiciones y medio ambiente laboral.

En este sentido las partes 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.

ARTICULO 9º IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACION

El SINDICATO y la EMPRESA 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.
- 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 género que ofenda a la dignidad de los hombres y mujeres en el trabajo.

INGRESOS PROMOCIONES Y REEMPLAZOS


ARTICULO 10º INGRESOS Y COBERTURAS DE PUESTOS VACANTES

Cuando la EMPRESA seleccione nuevo personal, este deberá reunir las siguientes condiciones:

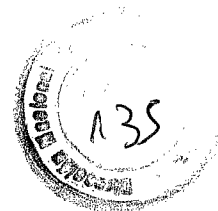
- a) Aptitud Psico-física
- b) Conocimiento y/o estudios
- c) Antecedentes y experiencia

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

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



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



Las vacantes que se produzcan deberán cubrirse con el personal que a criterio de la dirección de la EMPRESA, reúna las aptitudes psicofísicas, apruebe el curso de capacitación y se encuentre en condiciones de desempeñar el cargo.

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

ARTICULO 11° PERIODO 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 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 postulación del/la candidato/a para el mismo o cualquier otro cargo superior.

ARTICULO 12° 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 remuneración adicional a percibir será equivalente al quince (15%) de la remuneración que viene percibiendo, durante el lapso que se desempeñe en ese cargo superior.

EVALUACION DE PUESTOS Y FORMACION PROFESIONAL

ARTICULO 13° COMISION DE EVALUACION DE PUESTOS Y FORMACION PROFESIONAL

Estará integrada por cuatro (4) miembros de la EMPRESA y cuatro (4) miembros de la Comisión Directiva del SINDICATO, contando con igual número de suplentes por ambas partes

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



Tendrá por objeto:

- a) Evaluar los puestos del personal comprendidos en este Convenio de acuerdo al sistema establecido por la EMPRESA, cuando las partes convengan la necesidad de su revisión o para analizar los cambios que se operen en las condiciones y modalidades de trabajo, por la incorporación de tecnología, creación de nuevas tareas o supresión de las existentes.
- b) A solicitud del SINDICATO y a los fines de resolver eventuales situaciones de inequidad para un puesto en particular, debidos a 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 14° CAPACITACION

A los fines del aprovechamiento integral y potencial de los recurso humanos, la EMPRESA, 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 la EMPRESA con su propia dotación estimulando la aptitud, la creatividad y procurando de esa forma su mejor nivel de vida cultural, social y económica. La 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 a 12 del presente Convenio y la capacitación debe garantizar dicho proceso.

La EMPRESA 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

ARTICULO 15° 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 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.
- b) Un representante del área de Producción designado por la EMPRESA
- c) Un profesional del Servicio Médico del EMPRESA.



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



- d) Un representante 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 bimestral y tendrá el carácter de asesora y sus propuestas serán elevadas a la Dirección de la EMPRESA.

La comisión tendrá como guía para sus funciones los lineamientos 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 la EMPRESA 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 16° 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 la EMPRESA.

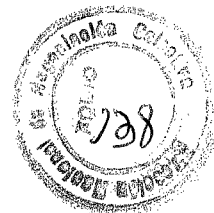
TIEMPO DE TRABAJO

ARTICULO 17° 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 podrán ser extendidas cuando la EMPRESA, por razones operativas, crea necesario el uso de la extensión horaria convencional, abonando las mismas conforme lo establece la legislación vigente como horas extraordinarias.

ARTICULO 18° RETRIBUCION EN CASO DE PRESTACION TRANSITORIA O ACCIDENTAL DE TRABAJO EN TAREAS DE MENOR REMUNERACION

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



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

ARTICULO 19° 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.

ARTICULO 20° REGIMEN DE VACACIONES

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

- a) la EMPRESA podrá ofrecer al personal comprendido, si lo estima necesario, concederles el goce total o fraccionado de sus vacaciones en el período comprendido entre el 1° de Mayo y el 30 de Septiembre, y en todos los casos deberá contarse en el acuerdo de los interesados.
- b) Sea total o fraccionado el goce de las vacaciones fuera del período 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.
- c) 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:

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

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

Ejemplo:

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



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

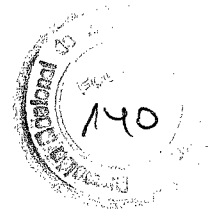
$$\frac{180 \times 14}{300} = 8,4 \text{ días}$$

ARTICULO 21° 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 de sepelio)
- 2) Licencia por casamiento de hijo/a: 1 día, el del casamiento
- 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 agregarse las vacaciones anuales correspondientes, si a ellas tuviese derecho y fueran solicitadas.
- 5) Licencia por mudanza: el día que esta 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 la EMPRESA.
- 6) Licencia por enfermedad de familiares: en caso de enfermedad grave del cónyuge, padres, hermanos o hijos a su cargo, debidamente comprobada, la EMPRESA concederá al personal el permiso necesario para atender al paciente si tal cuidado es indispensable para el mismo y el interesado es la única persona que puede hacerlo, presentándose los certificados correspondientes. 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

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



ausencia durante los 30 (treinta) días subsiguientes al permiso, debiendo presentar el certificado del médico o profesional consultado.

ARTICULO 22° JORNADA LABORAL DE ESTUDIANTES

La EMPRESA acordará al personal estudiante, inscripto como regular, que curse estudios secundarios, terciarios o universitarios en institutos Oficiales o Privados incorporados a la enseñanza oficial, que lo certifiquen a satisfacción de la misma y que lo soliciten siempre y cuando no perjudiquen el normal funcionamiento de la EMPRESA:

- a) Un horario menor que el establecido normalmente por la misma, 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 23° AVISO POR ENFERMEDAD

Los empleados tendrán plazo durante su turno para dar aviso de su ausencia de enfermedad inculpable, accidente o enfermedad / accidente, pudiendo el empleado utilizar cualquier medio de comunicación, incluyendo el aviso a través de un familiar directo.

BENEFICIOS

ARTICULO 24° ADICIONAL POR TAREAS REALIZADAS ENTRE LAS 21:00 Y 06.00 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 25° ASIGNACION POR COMIDAS

En aquellos casos en que la EMPRESA 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.

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



ARTICULO 26° PROVISION DE ROPA DE TRABAJO

La EMPRESA suministrará anualmente a todo el personal permanente continuo y discontinuo la ropa de trabajo, adecuada a la naturaleza del trabajo y a las normas de seguridad.

Su uso será obligatorio dentro de la EMPRESA y en las horas de trabajo.
Se adjunto en Anexo 2 el detalle de lo acordado para la empresa.

ARTICULO 27° RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD

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

- a) De 1 a 10 años: \$ 9,00
- b) De 11 a 20 años: \$ 10,00
- c) Más de 20 años: \$ 11,00

Estos valores estarán vigentes a partir del mes de Mayo 2009 y serán actualizados en función al porcentaje de ajuste salarial establecido en los acuerdos que firmen la EMPRESA y el SINDICATO, a partir de las negociaciones correspondientes al año 2010.

ARTICULO 28° BONIFICACION ESPECIAL PARA EL PERSONAL QUE SE JUBILE


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

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

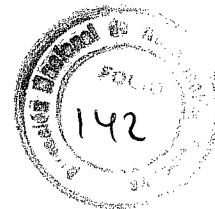
ARTICULO 28° Bis PLAN SOLIDARIO DE RETIRO ANTICIPADO

La empresa podrá implementar un 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



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



con la previa y expresa conformidad de la EMPRESA. Se instrumentará de la siguiente manera:

- a) En el momento en que la EMPRESA lo indique, el trabajador podrá renunciar a su empleo, percibiendo desde ese momento y hasta la fecha de alcanzar la edad mínima requerida para jubilarse, una renta mensual equivalente a un porcentaje de su remuneración bruta al momento de renunciar.
- b) Durante dicho período la EMPRESA 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) Los pagos mencionados en los puntos a) y b) cesarán a partir del momento en que el trabajador cumpla la edad mínima requerida para jubilarse.
- d) En caso de incrementos salariales generales al personal en actividad, incluidos en el presente convenio colectivo, dicho incremento también será trasladado a la renta mensual mencionada en el punto a).
- e) La administración de los fondos mencionados en los puntos a), b) y c) será realizada por TABACOS NORTE S.A, o por la empresa que esta designe, manteniendo la responsabilidad legal, TABACOS NORTE S.A.
- f) Cualquier pago adicional que la EMPRESA decida realizar con motivo de este plan, será realizado de una sola vez al momento de la renuncia del trabajador, como gratificación extraordinaria.

ARTICULO 29° OTROS BENEFICIOS

Obsequio fin de año:

La EMPRESA con motivo de las fiestas de fin de año se compromete a distribuir sin cargo a sus empleados permanentes (continuos y discontinuos), canastas navideñas según propia elección y responsabilidad.

Medicamentos:

Las compras de medicamentos con cobertura de Obra Social realizadas por los empleados en las farmacias adheridas al sistema, tendrán un reintegro del 35% por parte de la EMPRESA.

RELACIONES LABORALES

ARTICULO 30° COMISION DE INTERPRETACION Y ACTUALIZACION DEL CONVENIO

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

Tendrá por objeto interpretar las cláusulas del presente Convenio en caso de dudas.

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



ARTICULO 31° PERMISOS GREMIALES

Serán autorizados los miembros de la Comisión Paritaria de Interpretación, los de las Comisiones Directivas del SUETRA, como asimismo los Delegados, para ausentarse de la EMPRESA en horas de trabajo a fin de atender trámites externos de carácter gremial o asistir a reuniones de la misma índole. En estos casos la EMPRESA abonará los salarios correspondientes a las horas no trabajadas por los referidos motivos. Estas ausencias deberán ser comunicadas previamente por el SINDICATO, mediante nota. Quedan ellos limitados a 5 (cinco) días por mes no acumulables.

ARTICULO 32° MEDIOS DE DIFUSION SINDICAL

La EMPRESA facilitará al SINDICATO carteleras para 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 del establecimiento, para lo cual se habilitará algunos de los medios idóneos señalados precedentemente, en lugares visibles.

Una copia de la información, será entregada previamente a Recursos Humanos para su conocimiento.

ARTICULO 33° COMISION INTERNA


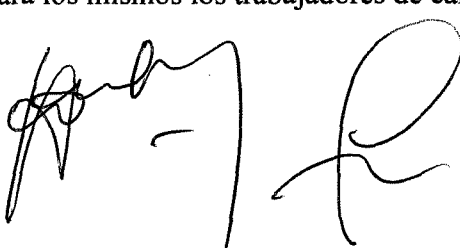

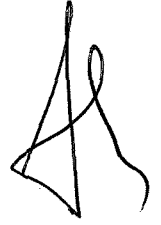
La relación entre la EMPRESA y el SINDICATO se canalizarán a través de la Comisión Interna en una reunión semanal o cuando a juicio de las partes por razones excepcionales lo estimaran conveniente.

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

ARTICULO 34° PERSONAL CICLICO

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.

- 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 especialidad y/o mayor antigüedad en cada sector de trabajo. 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.



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



SALARIOS

ARTICULO 35° PRODUCTIVIDAD E INFORMACION

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 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 será destinada a evaluar el impacto que estos cambios y programas tendrán sobre la productividad de la EMPRESA, de modo tal que las futuras correcciones salariales acompañen su evolución.

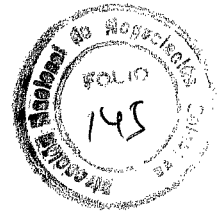
Las partes acuerdan la conformación de un Comité que deberá estar integrado por los sectores claves de producción y administración, el que tendrá por responsabilidad establecer los objetivos y procedimientos a implementarse, para lo cual deberá contar con información precisa y oportuna.

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 la EMPRESA. Esta se reserva el derecho de no suministrar toda información que a su juicio pueda afectar la libre competencia e interés empresarial, de acuerdo a la normativa legal vigente.

En el lugar y fecha indicada y de conformidad, se firma el presente CONVENIO en tres copias originales de un mismo tenor y a un solo efecto.

Lic. MARCOS AMÉNIUS
Secretario de Conciliación
Depto. ABIL. Nº 3.- D.A.N.O.
D.N.B.I.T. - MTE-WS8



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO SUETRA - TABACOS NORTE S.A

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 3 días de junio de 2009 entre el SINDICATO UNICO DE EMPLEADOS DEL TABACO DE LA REPUBLICA ARGENTINA, (SUETRA) representado por su Secretario General, Sr. Raúl Quiñones, Secretario Gremial, Eduardo Varela, Secretario General de Seccional Misiones: Antonio Makarchuk, y el Delegado de la empresa Tabacos Norte: Adelfo Fellau, en adelante EL SINDICATO por una parte, y la empresa TABACOS NORTE S.A., representada por su apoderado, Sr. Horacio Barroumeres en adelante la EMPRESA, en el marco del convenio colectivo que reemplaza al Nro. 929/07 se acuerda el ANEXO I - REMUNERACIONES Y EL ANEXO II INDUMENTARIA:

ANEXO I

CUADRO GENERAL DE CATEGORIAS EMPLEADOS - NOMINA GENERAL REMUNERACIONES

| GRADO | FUNCIÓN | 01/01/2009 | 01/05/2009 |
|-------|----------------------------|------------|------------|
| 4 | EMPLEADO MANTENIMIENTO | 1.995 | 2294 |
| | EMPLEADO SERVICIOS | | |
| | EMPLEADO GENERAL | | |
| | OPERADOR DE PC | | |
| 5 | ASISTENTE GERENCIA | 2.159 | 2483 |
| | ENFERMERA | | |
| 6 | EMPLEADO ADMINISTRATIVO | 2.349 | 2701 |
| 7 | TECNICO CAMPO JR. | 2.573 | 2959 |
| | EMPLEADO AUTOMOTORES | | |
| 8 | TESORERO | 2.822 | 3245 |
| | EMPLEADO ADMIN./FINANZAS | | |
| | EMPLEADO RELAC. CON PERS. | | |
| | EMPLEADO TEC. - INFORMAT. | | |
| | AUDITOR DE AGRONOMÍA | | |
| | MEDICO | | |
| 9 | TECNICO MANTENIMIENTO | | |
| | TECNICO CAMPO | 3.375 | 3881 |
| | SUPERVISOR ALM. Y DESPACHO | | |
| | ING. INVEST. Y DESARROLLO | | |
| | ANALISTA CONTABLE | | |

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

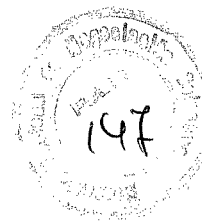


| | | | |
|----|-------------------------------------|-------|------|
| | TRAINEE AGRONOMIA | | |
| 10 | COMPRADOR TABACO | 3.736 | 4296 |
| | ASISTENTE AA. CC. | | |
| | COMPRADOR | | |
| | TECNICO SHMA | | |
| | LIDER AUTOMOTORES | | |
| 11 | SUPERVISOR CAMPO | 4.181 | 4808 |
| | ANALISTA PLANEAMIENTO | | |
| | SUPERVISOR INV. Y DESARROLLO | | |
| | SUPERVISOR CPRA. TABACO | | |
| | SUPERVISOR ADMINISTRACION | | |
| | SUPERVISOR TECNOLOGIA E INFORMATICA | | |
| | SUPERVISOR MANT. Y LOGISTICA | | |
| | SUPERVISOR PERSONAL | | |

RAUL QUIÑONES
Secretario General
SUETRA

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

ANEXO II – UNIFORMES -



Empleados

- Administrativos

Dos (2) camisas y dos (2) pantalones cada 12 meses o su equivalente en pesos.

- Técnicos y Supervisores de Campo y Compradores de Tabaco

Dos (2) camisas y dos (2) pantalones cada 12 meses o su equivalente en pesos.

Un (1) par de borcegués cada 12 meses.

Una (1) campera y un (1) par de botas de goma cada dos años.

- Mantenimiento

Dos (2) camisas y dos (2) pantalones cada 12 meses o su equivalente en pesos

Dos (2) guardapolvos cada 12 meses.

Empleadas

- Administrativas

Dos (2) camisas y dos (2) conjuntos de pantalón y chaqueta cada 12 meses o su equivalente en pesos.

- Administrativas cíclicas

Dos (2) guardapolvos y dos (2) cofias/gorras.

El Sindicato junto con la empresa discutirán a comienzo de cada temporada los valores a aplicar para los uniformes que sean reemplazados por moneda. El valor de referencia para 2009 es de \$ 315.- (Pesos trescientos quince).

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 los casos la ropa de trabajo será de uso exclusivo para la tarea asignada.

RAUL QUINONES
Secretario General
SUETRA

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