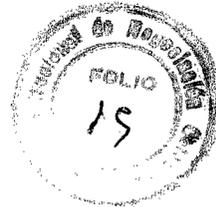


**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO ENTRE EL
SINDICATO ÚNICO DE EMPLEADOS DEL TABACO DE
LA REPUBLICA ARGENTINA Y LA EMPRESA CIMA
S.A. RAMA ACOPIO**



ARTICULOS INTRODUCTORIOS

ARTICULO 1° PARTES CONTRATANTES

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a los diecisiete días del mes de Marzo, 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, representado por en este acto por los señores Raúl Quiñones, Secretario General DNI 12.319.245, Antonio Makarchuk, Secretario del Interior DNI 21.303.170, José Tulumaris, Prosecretario Gremial y de Organización, DNI 20.824.921, Silvia Elias, Secretaria de Capacitación Sindical y Cultura DNI 10.337.730 y Waldemar Tavarez DNI 21.804.769 Delegado interno de Cima S.A. por una parte, y Comercial Industrial Misionera Argentina Sociedad Anonima (CIMA S.A.), en adelante la EMPRESA, situada en Av. San Martín 496 localidad de Leandro N. Alem provincia de Misiones, representada en el acto por el Sr. Néstor Delfino Sartori DNI 7.553.865 y el Sr. Oscar Alberto Villaruel DNI 17594663, ambos en carácter de apoderados con facultades especiales, por la otra parte, convienen celebrar el siguiente Convenio Colectivo de Trabajo.

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 1 de Abril de 2010 al 31 de Marzo de 2012

Cualquiera de las partes podrá denunciar este Convenio con sesenta (60) días de anticipación al vencimiento del término legal de su vigencia, sin perjuicio de lo cual se mantendrán vigentes las clausulas acordadas hasta tanto se firme un nuevo convenio.

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 y de acuerdo a las categorías que se indican en el anexo.

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

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 de la empresa, además del articulado de este Convenio, 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 de este instrumento legal 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.




 2
Lic. MARCOS AMBRUSO
Secretario de Conciliación
Depto. R.L. Nº 3 - D.M.C.
D.N.R.T. - MTE y SS



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 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 9° 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 10° INGRESOS Y COBERTURAS DE PUESTOS VACANTES

Cuando la Empresa decida cubrir puestos de trabajo existentes o nuevos incluidos en el presente convenio Ella comunicará al Sindicato:

- a) Descripción de dicho puesto 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 a 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.

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



ARTICULO 11 PREFERENCIAL OPCIÓN AL PERSONAL DEL ESTABLECIMIENTO

En las decisiones de la Empresa 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 el establecimiento, con el objeto de fortalecer las oportunidades de promoción profesional interna.

ARTICULO 12° CRITERIOS DE PROMOCIÓN

A los fines de la promoción del personal en condiciones de ser ascendido a puestos vacantes de nivel superior, la Empresa podrá establecer sistemas de carácter objetivo tomando como referencia entre otras 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.
- En igualdad de condiciones respecto de esas 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.

ARTICULO 13° 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.

4
Lic. MARCOS AMBRUSO
Secretario de Conciliación
Depto R.L. Nº 3 - D.N.C.
D.N.R.T - MTE y SS

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 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 desempeñe 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 como mínimo equivalente al quince (15%) de la remuneración que viene percibiendo, durante el lapso que se desempeñe en ese cargo superior y respetando lo previsto en el artículo 78 de la LCT.

ARTICULO 15° PREFERENCIA A FAMILIARES DE PERSONAL JUBILADO/A O FALLECIDO/A

En caso de fallecimiento o jubilación del personal comprendido en este convenio la Empresa dará 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.

EVALUACION DE PUESTOS Y FORMACION PROFESIONAL

ARTICULO 16° 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

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.

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

ARTICULO 17° CAPACITACION

A los fines del aprovechamiento integral y potencial de los recursos humanos, la EMPRESA, podrá organizar y dictar cursos de perfeccionamiento y capacitación para su personal, 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 18° 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.
- 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

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



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 19° 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 20° 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 21° RETRIBUCION EN CASO DE PRESTACION TRANSITORIA O ACCIDENTAL DE TRABAJO EN TAREAS DE MENOR REMUNERACION

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 por tiempo completo.

ARTICULO 22° DIA DEL TABACO

Se instituye como **Día del Tabaco** el 1° de Junio de cada año, y se define como día feriado 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 23° REGIMEN DE VACACIONES

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature]
Lto. MARCO ANTONIO...
Secretario de Conciliación
Depto. R.L. Nº 3 - D.N.C.
D.N.R.T - MTE y SS

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 y en función de las características y necesidades de la actividad 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:

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 24° 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

8
Ll. MARCOS AMBROSIO
Secretario de Conciliación
Depto. R.L. Nº 3 - D.N.C.
D.N.R.T - MTE y SS



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 agregar 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 ausencia durante los 30 (treinta) días subsiguientes al permiso, debiendo presentar el certificado del médico o profesional consultado.
 - 8) Permiso para hijo/a en edad escolar: se permitirá ausentarse del trabajo al trabajador/a para asistir a reuniones programada por la escuela a la que concurren sus hijos/as, otorgándoseles la misma opción del punto anterior, sin pérdida de derecho de gozar de premios o similares. Este permiso se otorgará con un máximo de dos(2) días al año y por hijo/a en edad escolar, debiendo presentar el certificado respectivo.

ARTICULO 25° JORNADA LABORAL DE ESTUDIANTES

A pedido del interesado la EMPRESA acordará al personal estudiante, inscripto como regular, que curse estudios secundarios, terciarios o universitarios en institutos

9
LIT. MARCOS AMBROSIO
Secretario de Conciliación
Depto. R.L. Nº 3 - D.N.C.
D.N.R.T. - WTEySS

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 26° 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 27° 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 28° ASIGNACION POR COMIDA

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.

ARTICULO 29° 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 vigente.

Su uso será obligatorio dentro de la EMPRESA y en las horas de trabajo.

Lic. MARCO ANTONIO USO
Secretario de Conciliación
Depto. A.L. Nº 3 - D.N.C.
D.N.R.T. - MTE y SS.

Se adjunto en Anexo 2 el detalle de lo acordado para la empresa.



ARTICULO 30° 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
- b) De 11 a 20 años: \$10
- c) Más de 20 años: \$ 11

Estos valores serán actualizados en función al porcentaje de ajuste salarial establecidos en los acuerdos que firmen entre la Empresa y el Sindicato.

ARTICULO 31° 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 gratificaciones extraordinarias equivalentes al valor de dos sueldos calculado sobre la base de la última remuneración básica.
- b) De 16 a 20 años de antigüedad: 3 gratificaciones extraordinarias equivalentes al valor de tres sueldos calculado sobre la base de la última remuneración básica.
- c) De 21 a 30 años de antigüedad: 4 gratificaciones extraordinarias equivalentes al valor de cuatro sueldos calculado sobre la base de la última remuneración básica.
- d) Más de 30 años de antigüedad: 5 gratificaciones extraordinarias equivalentes al valor de cinco sueldos calculado sobre la base de la última remuneración básica.

La Empresa procurará para el personal próximo a jubilarse la implementación de una etapa de adaptación a efectos de aprovechar toda su experiencia adquirida durante el tiempo trabajado para la misma.

ARTICULO 31° 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 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

LIT. MARCO ANTONIO
SECRETARÍA DE CONCILIACIÓN
DEBIDO A.L. Nº 3 - D.N.C.
D.N.C.T. - MTEYSS



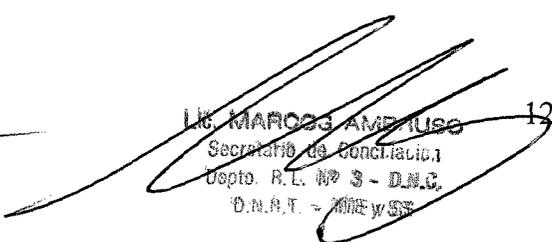
mínima requerida para jubilarse, una renta mensual equivalente a un ochenta por ciento (80 %) de su remuneración bruta al momento de renunciar. A tal efecto el trabajador, al llegar a la edad mínima exigida para obtener el mencionado beneficio previsional, deberá comunicar en forma fehaciente a la empresa, la iniciación del trámite jubilatorio correspondiente, con indicación del número de expediente asignado. En caso de fallecimiento del trabajador en el periodo 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 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, y del SUETRA si son afiliados.
- c) A los efectos de dar continuidad al sistema previsional de jubilaciones y pensiones, para el supuesto de falta de años de aportes, la empresa 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 previsional.
- d) Los pagos mencionados en los puntos a) b) y c) cesarán a partir del momento en que el trabajador cumpla la edad mínima requerida para jubilarse.
- e) 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).
- f) La administración de los fondos mencionados en los puntos a), b) y c) será realizada por C.I.M.A. S.A. o por la empresa que esta designe, manteniendo la responsabilidad legal, C.I.M.A. S.A.
- g) 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 32º MANIPULEO DE DINERO, COBRANZAS, TRABAJOS EN LA VIA PÚBLICA Y TRASLADOS TRANSITORIOS.

El Sindicato podrá convenir con la Empresa:

- a) Las condiciones de seguridad del personal que realice trabajos relacionados con manipuleo de dinero, valores y/o transportes de productos terminados.
- b) Una elasticidad en el horario del trabajo del personal que, sin uso de vehículo realice tareas de promoción, propaganda y/o cobranza en la vía pública.
- c) Una asignación de viatico del diez por ciento de su remuneración básica mensual para el personal que deba trasladarse por razones de trabajo dentro del país a más de sesenta kilómetros de su sede habitual de trabajo y permiso pago de tres días cuando el traslado transitorio superase los treinta días.


LIC. MARCOS AMPARUSO 12
Secretaría de Conciliación
Depto. R.L. Nº 3 - D.N.C.
D.N.A.T. - MINE y SS

ARTICULO 33° 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.

ARTICULO 34° 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 35° MEDIOS DE DIFUSION SINDICAL

La EMRESA 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 36° COMISION INTERNA

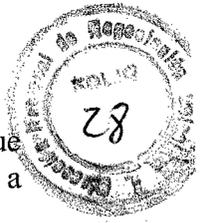
La relación entre la EMPRESA y el SINDICATO se canalizarán a través de la Comisión Interna en una reunión semanal o cuando a juicio de las partes por razones excepcionales lo estimaran conveniente.

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 37° 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.

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



- 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.

SALARIOS

ARTICULO 38° 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.

Manuel Villanueva

Antonio

WALDO

siguiente

Raul Quiñones

RAUL QUIÑONES
Secretario General
SUETRA

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

JOSÉ LUIS TULUMARIS
Prosecretario Gremial
y de Organización
SUETRA

1975 D. S. S. S. S.

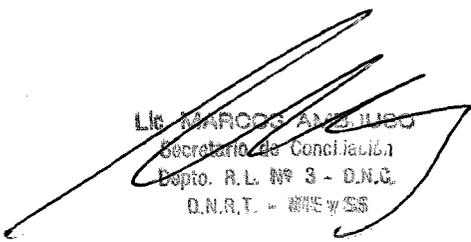


ANEXO I DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Entre el SINDICATO UNICO DE EMPLEADOS DEL TABACO DE LA REPUBLICA ARGENTINA, y la empresa C.I.M.A. S.A, se acuerda la siguiente escala de remuneraciones:

1	Empleado depósito "A"	1630
2	Administrativo "A" Empleado de depósito "B"	1902
3	Empleado de depósito "C" Instructor "A" Mantenimiento	2377
4	Administrativo "B" Encargado de depósito Instructor "B"	2720
5	Instructor "C" Administrativo "C"	3111
6	Encargado de producción	3628
7	Supervisor de campo Supervisor de personal	4400

Estos valores corresponden al piso de la categoría


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

ANEXO II - UNIFORMES -



Empleados

Administrativos

2 pantalones, 2 camisas.

Técnicos y Supervisores de Campo, Compradores de Tabaco y mantenimiento.

2 pantalones, 2 camisas, 1 par de borceguí.

Empleadas:

Administrativas

2 blusas, 1 pollera, 1 pantalón.

La entrega de los uniformes ser realizaran en forma anual, entre los meses de Marzo y Abril de cada año.

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.

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



ANEXO III - CATEGORIAS - FUNCIONES - RESPONSABILIDADES

Los beneficiarios de éste convenio quedarán comprendidos, conforme las labores que desempeñen, en alguna de las siguientes categorías:

ADMINISTRATIVO - A

Labores generales de administración, sin asignación de tareas específicas.-

ADMINISTRATIVO - B

Labores de contabilidad, operaciones de compra y venta de productos, liquidaciones de compra, controles de stock e inventarios.-

ADMINISTRATIVO - C

Labores administrativas de mayor complejidad, requerimientos, auditorias, manejo de caja, pago a proveedores.-

DEPOSITO - A

Labores generales en los depósitos de acopio, insumos y talleres.-

DEPOSITO - B

Labores en depósitos de mayor complejidad, control de ingreso y egreso de materias primas e insumos.-

DEPOSITO - C

Coordinación y supervisión de los distintos movimientos y actividades en los depósitos.-

ENCARGADO DE DEPOSITOS:

Tendrán a su cargo autorizar el movimiento, ingreso y egresos de insumos y mercaderías, será responsable de las existencias de los stock e inventarios de los mismos.-

INSTRUCTOR - A:

Intervendrán en el asesoramiento técnico para el cultivo de tabaco, cosecha, clasificación y acopio de ese producto, prestarán asistencia técnica a un padrón de productores de tabaco que le asignará la empresa.-

INSTRUCTOR - B

Además de cumplir las funciones técnicas anteriormente mencionadas tendrán a su cargo la elaboración de un presupuesto de insumos para la producción de tabaco de cada productor asignado en su respectiva zona y la evaluación de la capacidad productiva y crediticia de los mismos.

INSTRUCTOR - C

Cumplirán funciones técnicas, asesoramientos, relevamientos de cultivos, intervendrán en la compra de tabacos.-

Los instructores, en sus tres escalafones, en ningún caso intervendrán en las labores agronómicas que desarrollarán los productores a los que asistirán; Serán responsables de la ejecución de los programas de cultivo, compra y calidad que determinará la dirección de la empresa; Tendrán a su cargo el uso y cuidado de vehículos que les proporcionará la empleadora para el cumplimiento de sus labores, deberán conducir con prudencia y diligencia manteniendo habilitados sus licencias para conducir durante todo el tiempo de la relación laboral.-

MANTENIMIENTO

LIC. MARCO ANTONIO JUSO
Secretario de Coordinación
Dep. R.L. Nº 5 - D.N.G. 17
D.N.R.T. - NTE y SS



diligencia manteniendo habilitados sus licencias para conducir durante todo el tiempo de la relación laboral.-

MANTENIMIENTO

Reparaciones de maquinarias, vehículos, instalaciones.-

ENCARGADO DE PRODUCCION

Coordinación y supervisión de los distintos procesos de fermentación, clasificación y enfardados de tabacos.-

SUPERVISOR DE PERSONAL

Todo lo relacionado al personal, asignación de labores, control de ausentismos, selección de personal, liquidación de sueldos y jornales.-

SUPERVISOR DE CAMPO

Coordinación y supervisión de las actividades de los instructores.-

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature]
Lic. MARCOS AMBROSIO
Secretario de Copiación
Depto. R.L. de 3 - D.N.C.
D.N.R.T. - MTE y SS



ANEXO CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Entre el SINDICATO UNICO DE EMPLEADOS DEL TABACO DE LA REPÚBLICA ARGENTINA y la Empresa CIMA S.A. se acuerda la siguiente escala de remuneraciones:

1-Empleado depósito "A"	abr/2010 - \$ 1794	- may/2010 - \$ 1875
2- Administrativo "A" Empleado de Depósito "B"	abr/2010 - \$ 2092	- may/2010 - \$ 2187
3- Empleado de Depósito "C" Instructor "A" Mantenimiento	abr/2010 - \$ 2615	- may/2010 - \$ 2734
4- Administrativo "B" Instructor "B" Encargado Depósito	abr/2010 - \$ 2992	- may/2010 - \$ 3128
5- Administrativo "C" Instructor "C"	abr/2010 - \$ 3422	- may/2010 - \$ 3578
6- Encargado de Producción	abr/2010 - \$ 3990	- may/2010 - \$ 4172
7- Supervisor de Campo Supervisor de Personal	abr/2010 - \$ 4840	- may/2010 - \$ 5060

Estos valores corresponden al piso de la categoría

[Handwritten signature]
Avenida
1000/1000

[Handwritten signature]
osier Villanueva

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Lic. MARCOS AMERIGO
Secretario de Conciliación
Dentó. R.L. N° 3 - D.N.S.
D.N.R.T. - MTE y SS