



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
AÑO DE LA DEFENSA DE LA VIDA, LA LIBERTAD Y LA PROPIEDAD

Informe

Número: IF-2024-91705370-APN-DNC#MT

CIUDAD DE BUENOS AIRES

Martes 27 de Agosto de 2024

Referencia: REG - EX-2023-153670684- -APN-ATS#MT

De conformidad con lo ordenado en la **DI-2024-17-APN-SSRT#MCH** se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo de Empresa obrante en las páginas 2/21 del documento N° IF-2023-153676358-APN-ATS#MT del expediente principal, quedando registrado bajo el número **1705/24 "E"**.

Diego Alberto Cantero
Asistente administrativo
Dirección de Negociación Colectiva
Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO ENTRE EL SINDICATO DE
OBREROS DEL TABACO DE SALTA Y TABES S.A.**

Art. 1 - PARTES CONTRATANTES:

En la Ciudad de Salta, a los 26 días del mes de diciembre de 2.023, entre el Sindicato de Obreros del Tabaco de la provincia de Salta, con domicilio en calle Delfín Leguizamón 873 de la Ciudad de Salta, representado en este acto por los Señores: Ramos Sergio Agustín, Secretario General (DNI 21.318.418); Yapura Rosana Elizabet, Secretaria Adjunta (DNI 24.817.814); Diaz Carlos Romualdo, Secretario Gremial (DNI 14.189.626); Martínez Alejandro Fredy, Secretario de Acción Social (DNI 25.119.552); Pérez Claudia Elena, Secretario Protesorero (DNI 24.345.444); Choque Gustavo, Vocal Titular 1° (DNI 18.555.731); Lagoria Oriana Delfina, Vocal Titular 3° (DNI 32.857.035); Jaita Ernesto Víctor, Delegado Interno (DNI 24.354.106); Torres Faustino, Delegado Interno (DNI 20.533.652); (en adelante "EL SINDICATO"), quienes acreditan personería con la presentación de los siguientes instrumentos: Designación de Autoridades, Expte. N° 2021-122484640-APN-ATS.MT del 12 de agosto del 2022 del MTSS de la Nación, Presentación Ante MTSS de la Nación con designación de delegados Internos para la Empresa Tabes SA, Expte. N° 2022-35405664, en representación del personal obrero que se desempeña en relación de dependencia con EMPRESA Tabes S.A., y La EMPRESA TABES S.A. (en adelante "La EMPRESA" y/o "TABES", indistintamente y de manera conjunta con El SINDICATO, "LAS PARTES"), con domicilio en Av. Rodríguez Durañona 255, Parque Industrial, ciudad de Salta, dedicada a la Rama Acopio, Depósito, Pre-industrialización, Industrialización y afines del tabaco en la Provincia de Salta, representada en este acto por los Señores Negri Omar Alejandro, DNI 26.485.479, en su calidad de presidente de TABES, Colucci, Sofia Bárbara, DNI 34.386.923 en su calidad de apoderado, y María de la Paz García Cainzo, DNI 27.175.674, en carácter de apoderada legal, quienes acreditan personería a través de los siguientes instrumentos: Copia certificada y legalizada de la inscripción del ultimo directorio por ante la Inspección de Personas Jurídicas de la provincia (IGPJ); Copia certificada y legalizada de la Carta Poder a favor de la Sra. Sofia Bárbara Colucci (Escritura N° setenta y ocho) y copia certificada y legalizada del Poder general a favor de la Sra. María de la Paz García Cainzo (Escritura N° 105), se conviene en celebrar el presente Convenio Colectivo de Trabajo (en adelante, "EL CONVENIO"), de conformidad con lo dispuesto en la Ley 14.250 y la Ley 23.546, conforme Decreto 1135/2004.-

Art. 2 - PERÍODO 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 diciembre de 2023 al 31 de diciembre de 2025, previa Homologación por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Ambas partes podrán denunciar este Convenio con sesenta (60) días de anticipación al vencimiento del término legal de su vigencia. De no existir causas para su modificación, las partes, de común acuerdo, podrán prorrogar el presente convenio por un período de 24 meses.

Art. 3 - ÁMBITO DE APLICACIÓN:

El presente Convenio es de aplicación en todo el territorio de la Provincia de Salta, República Argentina, en que **La EMPRESA** tenga personal obrero con relación de dependencia.

Art. 4 - BENEFICIARIOS:

Las disposiciones de este **CONVENIO** serán aplicadas a todo el personal obrero que se desempeñe en relación de dependencia con **TABES** en los establecimientos de Acopio, Depósito, Pre-industrialización, Industrialización y afines del tabaco en la Provincia de Salta.

Art.5 - DÍA DEL TABACO:

Se instituye como Día del Tabaco el 1º de junio de cada año, y se define como día no laborable y pago el primer lunes de dicho mes.

Los obreros permanentes discontinuos y los contratados en cualquier modalidad existente que hubieran finalizado su ciclo de labor con anterioridad a la fecha citada y hubieren efectivamente trabajado por 30 días o más, percibirán el importe correspondiente a dicha fecha.

Art. 6 - VIGENCIA DE LOS MAYORES BENEFICIOS:

Los beneficios en más, ya sea en el aspecto económico, social o laboral, superiores a lo que fije el presente **CONVENIO** y que hayan sido fijados con anterioridad, que se encuentren vigentes, serán válidos y respetados por Las Partes mediante acuerdo de las mismas.

Art. 7 - INCORPORACIÓN DE PERSONAL:

Priorizando el desarrollo de su personal, cuando **La EMPRESA** requiera cubrir una posición nueva o vacante dará prioridad a la búsqueda interna de candidatos, recurriendo a la búsqueda externa solo en caso de no encontrar el perfil requerido por la primera modalidad.

En caso de búsqueda interna se seguirá el procedimiento detallado a continuación:

Se publicará la vacante por vías de comunicación interna

Los postulantes se inscribirán en los lugares habilitados para tal fin

La empresa evaluará:

- Aptitud Psico-física.
- Conocimiento y/o estudios.
- Antecedentes y experiencia.
- Desempeño.
- Conducta laboral.
- Ante igualdad de condiciones en todos los puntos mencionados se priorizará en función de la antigüedad en la empresa.

Para la cobertura externa de vacantes se evaluará:

- Aptitud Psico-Física.
- Conocimientos y/o estudios.
- Antecedentes y experiencia.
- Certificado de conducta.

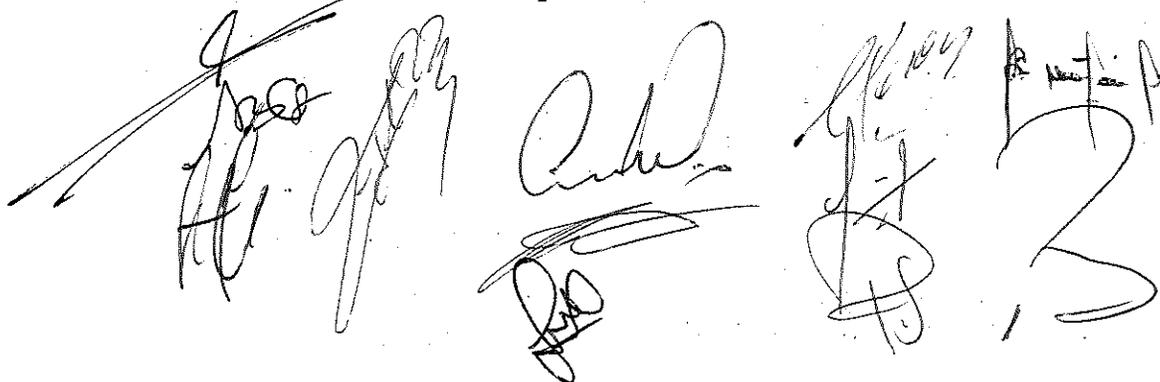
En igualdad de condiciones se dará preferencia, según el siguiente orden, a:

- Hijos de personal fallecido.
- Hijos de personal jubilado.
- Propuestas realizadas por el SOT Salta.
- Postulaciones espontáneas por Solicitud de Empleo.

En función de lo anteriormente expresado, toda incorporación será de acuerdo al marco laboral vigente y la decisión final de promociones y reemplazos quedará a cargo exclusivo de **La EMPRESA**.

Art. 8 - REINCORPORACIÓN Y FINALIZACIÓN DEL CICLO:

Se realizará en un todo de acuerdo a lo reglado por los Arts. N° 96 y N° 98 de la Ley de Contrato de Trabajo. El ingreso del personal permanente discontinuo/cíclico se efectuará respetando mayor antigüedad y/o especialidad en cada sector de trabajo correspondiente al área de pre-industria. **La EMPRESA** podrá acordar con el **SINDICATO** en situaciones particulares, modalidades más convenientes para efectuar la reincorporación.



Para el egreso, ante la finalización de cada ciclo o temporada, se considerará igual modalidad que la establecida para el ingreso en el párrafo anterior.-

Art. 9 - CAPACITACIÓN:

A los fines del aprovechamiento integral y potencial de los recursos humanos, **La EMPRESA**, podrá organizar y dictar cursos de perfeccionamiento y capacitación para su personal, tendientes no solamente al objetivo señalado, sino también a cubrir las demandas de los cuadros de organización de **La EMPRESA** con su propia dotación, estimulando la aptitud, la creatividad y procurando de esa forma su mejor nivel de vida cultural, social y económica y la empleabilidad de su personal, por lo cual se compromete a sostener estándares de capacitación y perfeccionamiento profesional. Las inversiones en capacitación deberán redundar en generar las condiciones y aptitudes laborales del personal con vista a su mejor desarrollo a futuro.-

Art. 10 - RÉGIMEN 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.

Sin perjuicio de ello, se conviene lo siguiente: **TABES** podrá otorgar al personal permanente continuo, por las características especiales de su actividad, el goce total o fraccionado de las vacaciones en el período comprendido entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre. En todos los casos se deberá contar con el acuerdo del interesado.

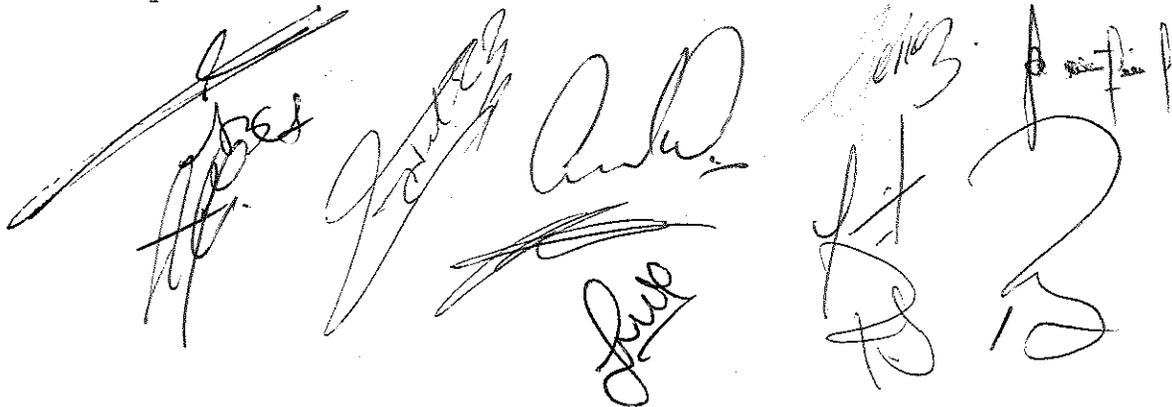
A los fines de concretar lo convenido en el párrafo anterior se podrán fraccionar las vacaciones de la siguiente forma:

- Si corresponde 14 días: 7 y 7
- Si corresponde 21 días: 14 y 7
- Si corresponde 28 días: 14 y 14
- Si corresponde 35 días: 21 y 14

Para el cómputo de vacaciones del personal permanente discontinuo, será de aplicación todo lo normado en los artículos 151 y 153 de la L.C.T.

Personal cíclico: para el cálculo de la indemnización por vacaciones no gozadas en las liquidaciones finales (por fin de temporada) del personal permanente discontinuo, se aplicará la siguiente fórmula:

1- Si trabajó menos de la mitad más uno de los días laborables del año corresponden: 1 día de vacaciones por cada 20 días corridos desde su fecha de



alta/ingreso como "activo" hasta la fecha de baja/cambio de situación de revista a "21 - Trabajador de temporada Reserva de puesto".

2- Si trabajó más de la mitad más uno de los días laborables por año se hace el siguiente cálculo:

Siendo:

DTC = Días totales Corridos de último periodo trabajado.

y

CDC s/LCT = Cantidad de días correspondientes por LCT según su antigüedad

Tenemos:

DTC * CDC s/LCT

350

Ejemplo: Si de acuerdo a la ley corresponden 21 días y trabajó 195 días, el cálculo de la indemnización por vacaciones no gozadas será:

195 * 21 = 11,7

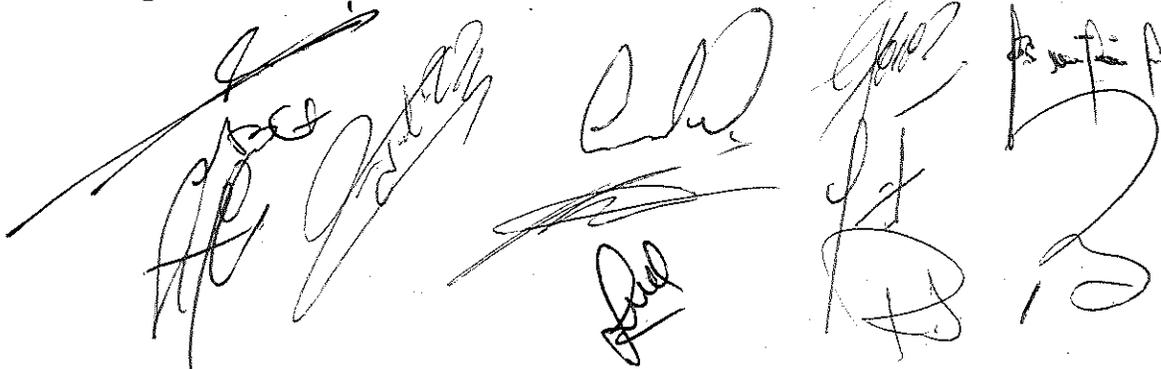
350

Art. 11 - RÉGIMEN DE LICENCIAS PAGAS:

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

1) Licencia por fallecimiento de familiares del personal (incluyendo el día del fallecimiento):

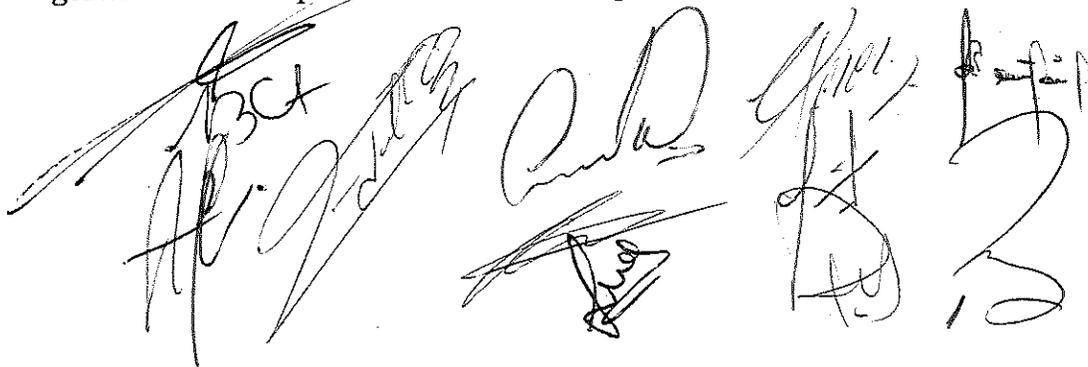
- Por el cónyuge o la persona con la cual estuviere unido en aparente matrimonio: 4 días corridos debiendo ser uno de ellos hábil.
- Por los padres o hijos: 4 días corridos debiendo ser uno de ellos hábil.
- Por los hermanos, padrastros, padres políticos, nietos y abuelos: 2 días corridos.
- Por los tíos, sobrinos, nueras y yernos: 1 día (el del fallecimiento o el del sepelio).
- En caso de fallecimiento de padre o madre en el exterior del país, se otorgarán 2 días adicionales para trámites de repatriación de restos.



- 2) Licencia por casamiento de hijo/a: 1 día, el del casamiento del hijo/a.
- 3) Licencia por nacimiento de hijo/a: de 4 días corridos debiendo ser uno de ellos hábil.
- 4) Licencia por casamiento: 12 días corridos. En el caso del personal permanente continuo, podrán agregar las vacaciones anuales correspondientes, si a ellas tuviese derecho y fueran solicitadas.
- 5) Licencia por enfermedad de familiares: En caso de enfermedad grave del cónyuge, padres, hermanos o hijos a su cargo, debidamente comprobada, **La EMPRESA** se obliga a conceder 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, aprobado por el médico designado por la Empresa y la Oficina de RRHH. Dicha licencia no podrá exceder de 30 días por año calendario.
- 6) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, hasta dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario.

A los efectos del otorgamiento de la licencia a que alude el párrafo anterior, los exámenes deberán estar referidos a planes de enseñanza oficiales o autorizados por organismo provincial o nacional competente.

El beneficiario deberá acreditar ante el empleador haber rendido el examen mediante la presentación del certificado expedido por la institución en la cual curse los estudios.
- 7) Por mudanza: el día que ésta se realice, el trabajador tendrá que efectuar el aviso correspondiente con dos (2) días de anticipación, la misma deberá ser acreditada fehacientemente.
- 8) Cuando un trabajador sea citado para realizar gestiones ineludibles, dentro de su horario de trabajo, ante organismos oficiales percibirá el sueldo correspondiente al tiempo empleado. Al momento de reintegrarse a sus tareas, deberá presentar al empleador el comprobante y/o certificación respectiva expedida por el organismo citante y/o autoridad competente, en el que conste la diligencia realizada.
- 9) De la protección de la maternidad: Queda prohibido el trabajo del personal durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días; el resto del periodo total de la licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pre-término se acumulará al descanso posterior todo el periodo de licencia que no se hubiere gozado antes del parto de modo de completar los noventa (90) días.



Las trabajadoras deberán comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste fecha presunta de parto o requerir su comprobación por el empleador. Las trabajadoras conservarán su empleo durante los períodos indicados, y gozarán de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma de igual retribución que corresponda al periodo de licencia legal, todo en conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

La EMPRESA deberá garantizar a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir de que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior.

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la mujer será acreedora a los beneficios provistos en el art. 208 de la L.C.T.

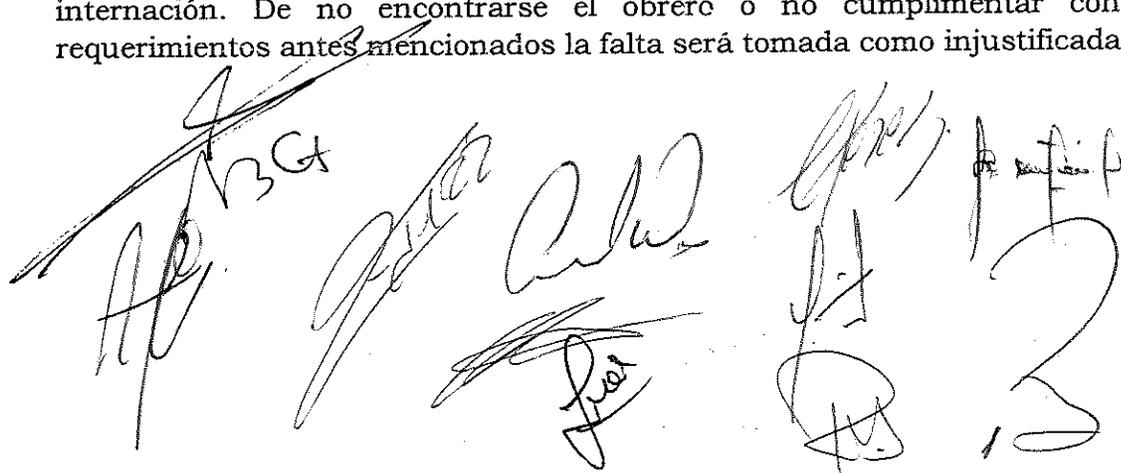
Art. 12 - DONANTES DE SANGRE:

A los donantes de sangre que no estén inscriptos en el MINISTERIO DE SALUD Y AMBIENTE, se les reconocerá pago el día que falten a su trabajo para cumplir con esa finalidad, siempre que lo acrediten con certificado expedido por organismos sanitarios nacionales, provinciales, municipales y privados.

Art. 13 - AVISO POR ENFERMEDAD:

Los obreros/as deberán dar aviso de su ausencia por enfermedad dentro de las primeras dos horas de su jornada laboral y concurrir al consultorio médico dentro de las 24 horas desde el inicio de su jornada. En caso de que el obrero no pueda asistir, el mismo podrá comunicarlo a **La EMPRESA** mediante un familiar directo, por vía telefónica, etc., debiendo entregar la certificación correspondiente en el día de producido el ausentismo.

Si la patología le permite deambular, el obrero deberá presentarse en el consultorio médico designado por **La EMPRESA**, caso contrario, se entiende que el obrero estará hospitalizado o en estado de reposo por lo que el médico designado por **La EMPRESA** realizará la visita a domicilio o en el lugar de internación. De no encontrarse el obrero o no cumplimentar con los requerimientos antes mencionados la falta será tomada como injustificada.



Art. 14 - BONIFICACIÓN ESPECIAL PARA PERSONAL QUE SE JUBILA (ORDINARIA E INCAPACIDAD):

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

- De 10 a 20 años o ciclos de antigüedad: 3 sueldos calculados en base a la última remuneración básica
- Más de 20 años o ciclos de antigüedad: 6 sueldos calculados en base a la última remuneración básica.

A su vez, al personal que se jubila por incapacidad se le otorgará el beneficio equivalente a más de 20 años o ciclos de antigüedad.

Art. 15 - COMEDOR:

Se acuerda el reconocimiento por parte de **La EMPRESA** del beneficio de Comedor (refrigerio, almuerzo o cena) a cargo de la misma y sin costo para el obrero/a, para el personal que realice turnos continuos.

El personal comprendido en este **CONVENIO**, que realice 2 (dos) o más horas extras por día en forma continua o inmediata anterior a su jornada habitual, recibirá el beneficio de un refrigerio adicional. El personal comprendido en este **CONVENIO**, que realice en días no laborables, 6 (seis) o más horas extras por día en forma continua recibirá el beneficio de un refrigerio. Lo dispuesto en el presente artículo no significará en modo alguno apartarse de las pautas establecidas en el Decreto nro. 484/2000 en cuanto al máximo de horas extras a cumplir.

Art. 16- RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD:

La EMPRESA otorgará al personal comprendido en este **CONVENIO** el pago en liquidación mensual del concepto "**Antigüedad**" de un 0,8 % por año o ciclo de trabajo cumplido, sobre la remuneración básica mensual a partir del primer año o ciclo de trabajo cumplido de dependencia con la misma. Este reconocimiento por antigüedad será sólo a efectos de pago en liquidación mensual, manteniendo lo normado en LCT para el cálculo de la misma a efectos de su consideración para vacaciones, indemnizaciones y cualquier otro concepto no especificado en el presente convenio.

Art. 17 - ADICIONAL POR TAREAS REALIZADAS ENTRE LAS HORAS 21:00 Y LAS 06:00:

A fines de cumplimentar y ampliar lo establecido en los Artículos 200 y 201 de la Ley 20.744, cuando se alternaren horas diurnas con nocturnas sin reducir proporcionalmente la jornada en ocho (8) minutos por cada hora nocturna



trabajada, **La EMPRESA** abonará un adicional del 25% sobre los sueldos básicos al personal que trabaje en tareas normales en el horario comprendido entre las 21:00 Hs. y las 06:00 Hs., incluidos los ocho (8) minutos de exceso como tiempo suplementario según las pautas del artículo 201 de la LCT.

El personal que trabaje horas extraordinarias en el horario de Hs. 21:00 a 06:00 las cobrará con un incremento del 85% incluido el 50% determinado por Ley para el pago de horas extras.

Art. 18 - REINTEGRO DE GASTOS DE GUARDERÍA O TRABAJO DE CUIDADO DE PERSONAS.

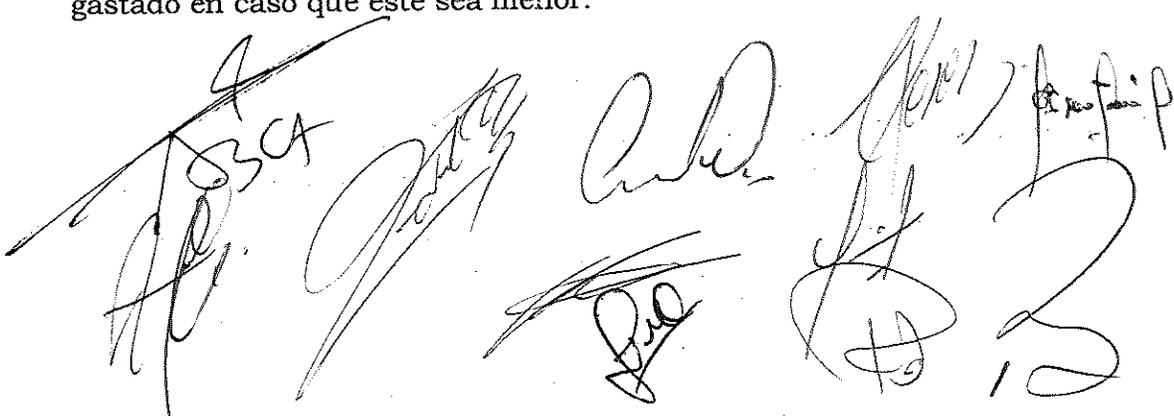
La EMPRESA, de conformidad con la reglamentación del art. 179 de la L.C.T., (Decreto 144/22 del Poder Ejecutivo Nacional), abonará una suma dineraria no remunerativa, en concepto de reintegro de gastos de guardería o trabajo de cuidado de personas, para aquellos dependientes, hombres o mujeres, que tengan hijos de entre cuarenta y cinco días y tres años de edad que estén a su cargo durante la jornada de trabajo.

Para ello, será condición ineludible que el trabajador presente por ante Recursos Humanos de **La EMPRESA**, del 10 al 25 inclusive de cada mes, las constancias de gastos debidamente documentados. No se admitirán y, en consecuencia, no se reintegran aquellos gastos que sean presentados con posterioridad a la fecha mencionada.

El reintegro se efectivizará de manera conjunta con la liquidación correspondiente al mes de que se trate.

Por gastos debidamente documentados se entenderán, exclusivamente, aquellos que emanen de una institución habilitada por autoridad nacional o autoridad local, según correspondiere, o cuando estén originados en el trabajo de asistencia, acompañamiento y cuidado de personas registrado bajo el Régimen de Contrato de Trabajo para Personal de Casas particulares, previsto en la Ley N° 26.844.

El monto a reintegrar, en un todo de conformidad con la normativa nacional, no será inferior a una suma equivalente al cuarenta por ciento del salario mensual correspondiente a la categoría "Asistencia y Cuidados de Personas", del Personal con retiro del régimen previsto en la Ley N° 26.844, o al monto efectivamente gastado en caso que este sea menor.



Art. 19 - PROVISIÓN DE ROPA DE TRABAJO:

La **EMPRESA** suministrará al inicio de la temporada, a todo el personal permanente continuo y discontinuo, uniformes de trabajo por año adecuado a la naturaleza del trabajo y a las normas de seguridad.

Cuando **La EMPRESA** considere que el uniforme que tiene en uso está deteriorado y siempre que su uso haya sido el adecuado y de acuerdo al lugar del trabajo, la Empresa reemplazará la/las prenda/s deteriorada/s.

Estos uniformes constarán de:

- Personal masculino: dos (2) camisas, dos (2) pantalones y una (1) ropa de abrigo (chaleco/buzo/campera) por cosecha/año.
- Personal femenino: dos (2) camisas, dos (2) pantalones y una (1) ropa de abrigo (chaleco/buzo/campera) por cosecha/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 y su uso será obligatorio dentro de la Empresa y en las horas de trabajo.

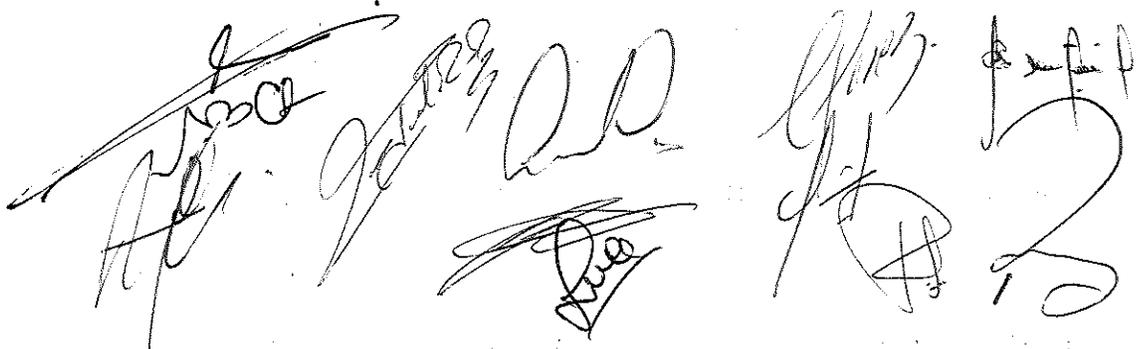
Los equipos de protección personal (EPP) deberán ser proporcionados a los trabajadores y utilizados por estos. La determinación de la necesidad de usos de equipos y elementos de protección personal, su aprobación, condiciones de utilización y vida útil, estará a cargo de la empresa. Establecidas las normas sobre el uso de la protección, el trabajador estará obligado a su uso, conservación y cuidado, comprometiéndose a avisar a la empresa en caso de deterioro, destrucción o pérdida, para su reposición. Los equipos o elementos serán de uso individual, cuando razones de higiene y practicidad así lo aconsejen. La empresa y los empleados se comprometen al estricto cumplimiento de lo dispuesto por las leyes de Higiene y Seguridad sobre protección personal.

Art. 20 - NORMAS INTERNAS:

La **EMPRESA** y **EL SINDICATO** acuerdan respetar y hacer cumplir las políticas, normas y procedimientos internos de **La EMPRESA**, manteniendo así la gestión de calidad, salud, seguridad y medio ambiente, así como de responsabilidad social.

Art. 21 - SEGURIDAD DEL PERSONAL, BIENES E INSTALACIONES:

A fin de velar por la Seguridad del Personal, Bienes e Instalaciones de **La EMPRESA** se respetarán los sistemas de control de ingreso y egreso de personas

A collection of approximately ten handwritten signatures in black ink, arranged in two rows. The signatures are stylized and vary in length and complexity, representing the signatories of the document.

a la compañía y de seguridad patrimonial. Los procedimientos de control en todos los casos, deberán ser incluidos en los procedimientos de **TABES** y cumplimentar con los requisitos legales y de calidad establecidos por las normas de gestión. Asimismo deben ser comunicados con anterioridad a su implementación.

Art. 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, pre-industrialización e industrialización de tabaco, tareas de menor remuneración a las que cumple en forma habitual, percibirá en tales casos el salario correspondiente a su categoría efectiva.

Art. 23 - RETRIBUCIÓN EN CASO DE TAREAS DE MAYOR REMUNERACIÓN:

El personal permanente o permanente discontinuo que realice tareas en un puesto de mayor remuneración que su categoría habitual, percibirá la diferencia de jornal por el tiempo efectivamente trabajado, relacionado con el nuevo puesto, siempre y cuando su desempeño en la nueva tarea no se trate de un reemplazo accidental o eventual, entendiéndose por ello todo periodo inferior a media jornada.

La **EMPRESA** tiene a disposición del trabajador un formulario de Suplencias para posibilitarle un mejor control de las mismas.

Art. 24 - PERIODO DE PRUEBA PARA LA COBERTURA INTERNA DE PUESTOS VACANTES POR PROMOCIÓN Y REEMPLAZOS. APLICACIÓN Y FORMA DE PAGO DE LOS AUMENTOS SALARIALES:

El Trabajador/a seleccionado/a para cubrir la vacante en tareas superiores, distintas de aquellas para las que fue contratado, tendrá derecho a percibir la remuneración correspondiente por el tiempo de su desempeño, si la asignación fuese de carácter transitoria. Se reputarán las nuevas tareas o funciones como definitivas si transcurrieran tres meses dentro del año calendario en dicha función y/o desaparecieran las causas que dieron lugar a la suplencia y el obrero continuase en su desempeño o transcurrieran los plazos legales (Art. 78 LCT).

De producirse una situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador/a durante dicho periodo, se interrumpirá el cómputo del mismo que se reanudará a partir de la fecha de incorporación efectiva al trabajo.

A collection of approximately ten handwritten signatures and initials in black ink, arranged in a horizontal line across the bottom of the page. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible.

Art.25 - PRESENTISMO:

Se premiará con un 7 % de la remuneración básica del mes, a aquel obrero que cuente con presentismo perfecto durante ese periodo. Serán computadas como faltas toda ausencia al trabajo injustificada, la licencia por enfermedad, los permisos particulares, la suspensiones por medidas disciplinarias así como las llegadas tarde, tomando para este último punto un límite de tolerancia mensual de diez (10) minutos acumulables por cada mes calendario.

Art. 26 - RECONOCIMIENTO GREMIAL:

TABES reconoce al **SINDICATO**, como representante del personal comprendido en el presente **CONVENIO** y por lo tanto, se compromete a mantener con dicha entidad gremial toda relación o tratativa vinculada con el citado personal.

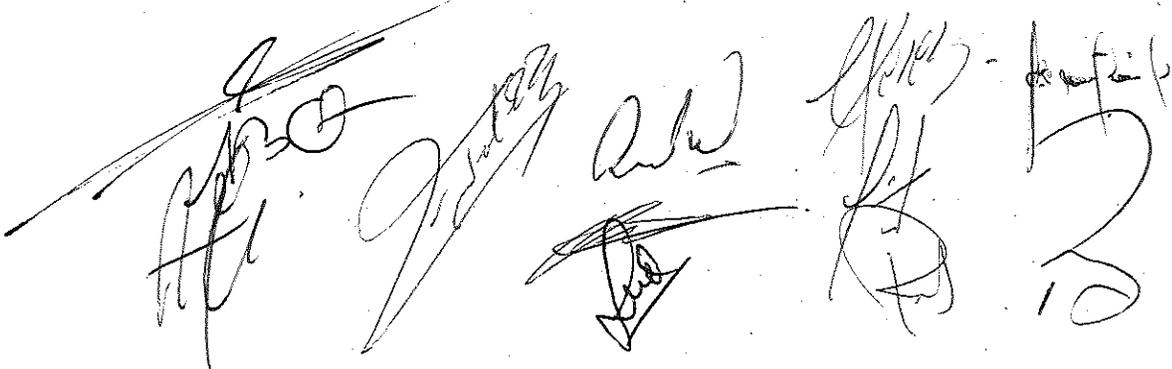
Comisión Interna: **TABES** atenderá a la Comisión interna cada quince días, salvo aquellos casos excepcionales en que la importancia, carácter o gravedad de los problemas a plantearse requieran una atención inmediata. La respuesta de **LAS PARTES** a los asuntos planteados no excederá de la reunión siguiente a su presentación, a menos que la naturaleza de lo solicitado demande un plazo de estudio superior al mencionado. La contestación se dará por escrito, de ser necesario.

El representante gremial establece que los trabajadores afiliados comprendidos en este **CONVENIO** aporten al **SINDICATO** una suma equivalente al 2% por ciento sobre las remuneraciones mensuales que los mismos perciban a partir de la firma de este **CONVENIO** y hasta la finalización de su vigencia.

Sin perjuicio de lo que dispone el Art. 38 de la ley de Asociaciones Sindicales y en virtud de las facultades legales, estatutarias, el mandato conferido al SOT y el reconocimiento Gremial que la empresa tiene del mismo. La representante gremial establece que los trabajadores no afiliados, expulsados y comprendidos en el presente convenio colectivo de trabajo aporten solidariamente a la entidad sindical una suma equivalente al 1,5 por ciento sobre las remuneraciones mensuales que los mismos perciban a partir de la firma de este convenio y hasta la finalización de su vigencia.

Art. 27 - PERMISOS GREMIALES:

Serán autorizados los miembros de la Comisión Negociadora del **SINDICATO**, como asimismo los Delegados, para ausentarse de la **EMPRESA** en horas de trabajo a fin de atender trámites externos de carácter Gremial o asistir a reuniones de la misma índole. En estos casos la **EMPRESA** abonará los salarios correspondientes a las horas no trabajadas por los referidos motivos. Estas ausencias deberán ser comunicadas con 48 hs de anticipación por el **SINDICATO**, mediante telegrama o nota. Quedan ellas limitadas a 4 (cuatro)



días por mes no acumulables y los mismos no serán aplicables en jornadas de horario nocturno y con el pago de horas extraordinarias.

Art. 28 - TABLERO DE INFORMACIONES:

Se conviene la autorización para colocar un Tablero de Informaciones para el uso del **SINDICATO**.

Los informes se limitarán a los siguientes fines:

- a) Información sobre las actividades sociales y recreativas del Sindicato;
- b) Información sobre elecciones y designaciones del Sindicato;
- c) Informaciones sobre reuniones de la Comisión y Asambleas Generales del Gremio.-
- d) Informaciones de carácter sindical.
- e) Una copia de la información, será entregada previamente a la Dirección de la **EMPRESA** o RRHH.

Los delegados del personal serán directamente responsables de cuanto se publique en las mismas, sin perjuicio de la responsabilidad que pueda caber a los firmantes. Deberán excluirse las noticias de tipo político partidista y todas aquellas ajenas al quehacer gremial y social, pudiendo **TABES** exigir el retiro de las publicaciones que considere agraviantes.

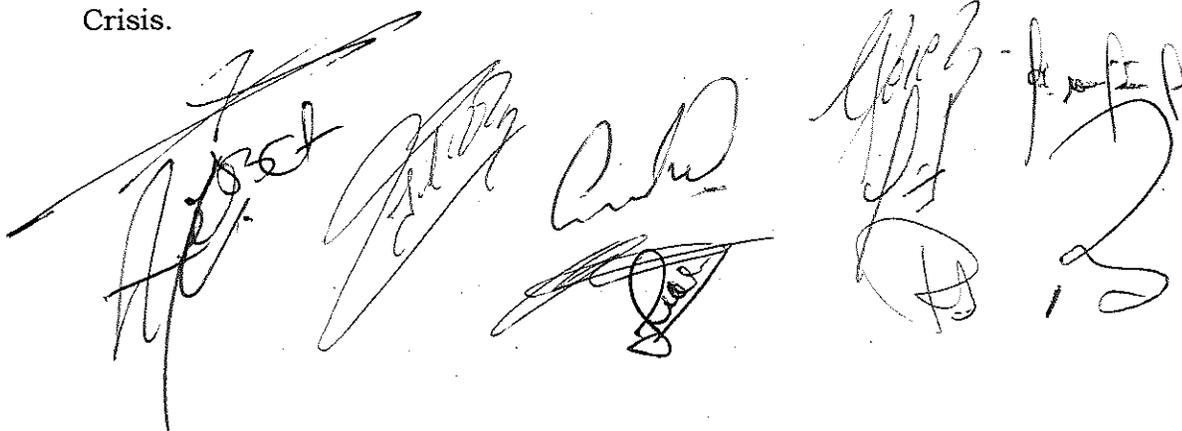
Art. 29 - SUSPENSIÓN DE PERSONAL POR SITUACIÓN ESPECIAL:

Cuando por falta de trabajo o causa de fuerza mayor no imputable a **TABES** en época de proceso, en especial falta o disminución de materia prima y/o suspensión de servicios esenciales para el proceso, **La EMPRESA** se viera obligada a suspender personal de alguna sección, podrá ocupar dicho personal en cualquier otra tarea si esta existiera o suspenderlo hasta tanto pueda reanudar las tareas en esa sección.

En estos casos el cambio de las condiciones de trabajo, no podrá ser interpretado como situación de despido. Tampoco será obligación de **La EMPRESA**, en el caso del personal permanente discontinuo, adjudicar otra tarea cuando haya concluido el ciclo de trabajo.

En caso que la suspensión sea parcial, la misma se efectuará respetando mayor antigüedad y/o especialidad en cada sector de trabajo.

Se establece que, en caso de producirse la suspensión de personal, deberá darse cumplimiento a las previsiones contenidas en la Ley N° 24.013, o en el Decreto 328/88 según corresponda, en lo que respecta al Procedimiento Preventivo de Crisis.



Art. 30 - TRABAJO EN RECESO:

En caso que para el desarrollo de tareas eventuales y extraordinarias en época de receso en el sector de acopio, pre industrialización e industrialización (entendiendo en esta última la eventualidad como posibles picos de demanda realizados por el mercado sobre los productos manufacturados y comercializados por Tabes S.A.), podrán ser convocados obreros permanentes discontinuos. Los mismos serán reingresados por especialidad y/o capacidad de acuerdo a las tareas a realizar y sin orden de antigüedad

Entre la EMPRESA y el Sindicato podrán acordar nuevas tareas para los operarios, sin que estas nuevas y temporarias condiciones hagan perder al obrero permanente discontinuo su carácter de tal y sus beneficios para la próxima temporada.

Entendiendo que es interés de las partes que ante los requerimientos de mano de obra producidos en época de receso, tales como tareas eventuales y/o tareas no inherentes a la actividad normal para la cual el obrero fue contratado como personal permanente discontinuo (Febrero a Junio de cada año - aproximadamente- dada la estacionalidad y condiciones climáticas que inciden en la producción de tabaco), se priorice su contratación a fin de prolongar el tiempo de trabajo anual. La modalidad contractual, en estos casos, será de "trabajo de temporada", con situación de revista "Activo".

Este reingreso fuera del ciclo no significará la permanencia continua, manteniendo su carácter de trabajadores de temporada en tanto cuenten en el año calendario con un corte de ciclo de dos semanas más las vacaciones correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el art. 10 del presente convenio. Esto tampoco implicará la obligatoriedad de que dicha actividad eventual y/o extraordinaria se repita en el periodo de receso siguiente.

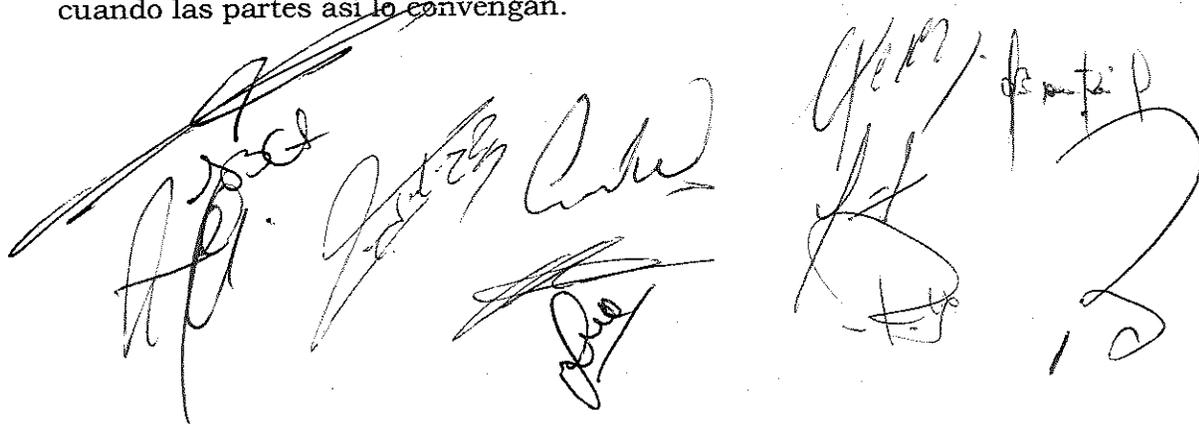
Art. 31- COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL CONVENIO:

Estará integrada por tres (3) miembros de la Comisión Directiva del **SINDICATO**, dos (2) delegados del **SINDICATO** y cuatro (4) miembros de la **EMPRESA**, contando con la posibilidad de designar igual número de suplentes por ambas partes. Esta Comisión será presidida por el funcionario que designe la Dirección Nacional de Negociación Colectiva.

Tendrá por objeto:

Interpretar las Cláusulas del presente **CONVENIO** en caso de dudas.

Evaluar la evolución de los salarios y demás Cláusulas de incidencia económica, cuando las partes así lo convengan.



Evaluar 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.

La grilla con las categorías relacionadas a cada posición podrá ser evaluada analizada y modificada por ambas partes únicamente ante un cambio esencial en las responsabilidades del puesto y/o por un cambio de tecnología que implique mayores conocimientos y/o habilidades por parte de la persona que lo ocupa.

La COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN designará una comisión particular que deberá analizar y acordar metodologías de incentivos para que futuras correcciones salariales tengan como contrapartida los necesarios aumentos de productividad, de modo de minimizar el impacto en los costos operativos.

Art. 31 - AUTORIDAD DE APLICACIÓN Y VIGILANCIA:

El Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social, será el Organismo de aplicación y vigilará el cumplimiento del presente **CONVENIO**, quedando el **SINDICATO** y **La EMPRESA** obligadas a la estricta observancia de las condiciones fijadas en el mismo.

Art. 32 - MANIPULEO DE LOS FARDOS:

No se manipularán fardos que superen los 50 kgs.

Art. 33 - CARÁCTER DEL TRABAJADOR PERMANENTE DISCONTINUO:

Cuando el trabajador realice tareas originadas en las necesidades propias del giro normal de **La EMPRESA**, que por su estacionalidad se cumplen solamente en determinadas épocas del año, y estén sujetas a repetirse por un lapso determinado denominado ciclo, en razón de la naturaleza de la actividad, deberá ser convocado para trabajar en la temporada siguiente, conforme al turno que le corresponda, tratándose en consecuencia de un trabajador permanente discontinuo. [Artículo 96 de la Ley 20.744 (t.o Decreto 390/76)].-

Art. 34 - 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 hasta el máximo que establezca la ley, según las necesidades de **La EMPRESA**, y siempre que por razones operativas sea imprescindible el uso de esta extensión horaria legal ya que se pre-industrializa e industrializa materia prima perecedera. Esta extensión horaria dará lugar al pago de horas extras.



Art. 35 - LIBRETA SANITARIA:

En aquella jurisdicción donde sea obligatoria la obtención o renovación de la Libreta Sanitaria, los gastos que demande la misma serán a cargo de **La EMPRESA**.

Art. 36 - SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL:

La EMPRESA y el **SINDICATO**, coinciden en que la prevención de accidente es un objetivo prioritario y trabajan en común para optimizar las condiciones de Seguridad e Higiene del personal en los puestos de trabajo.

Se mantendrá un régimen regular de reuniones con la participación de representantes del Sindicato local o Comisión Interna de Delegados, representantes de áreas involucradas y en caso de ser necesario el servicio médico, con el objeto de investigar los accidentes e incidentes ocurridos. El Departamento de Seguridad e Higiene será el responsable de coordinar y facilitar dichas reuniones.

Art. 37- DEDICACIÓN E INFORMACIÓN:

La EMPRESA y **EL SINDICATO** intercambiarán información sobre:

Nuevas tecnologías.

Cambios administrativos.

Innovación en métodos de trabajo.

Proceso de racionalización.

Sistema de entrenamiento.

Dicha información estará destinada al análisis de los procesos, en la mejora continua y en los aumentos en la productividad que implica. **La EMPRESA** y **SINDICATO** podrán designar una comisión de análisis para elaborar propuestas de metodologías de incentivo que tengan como base fundamental el aumento de productividad, compartiendo los eventuales ahorros con el personal involucrado

Art. 38 - INMODIFICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Las condiciones de trabajo fijadas por esta convención y las que estén comprendidas en lo dispuesto por la ley 20.744 (Decreto 390/76) no podrán ser modificadas, sin previo acuerdo.

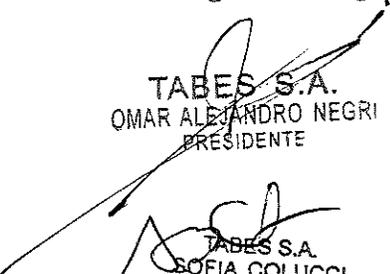
Art. 39.- PARIDAD DE GÉNERO:

La EMPRESA, en correlato con ser una empresa WEP's (Principios de Empoderamiento de la Mujer por sus siglas en inglés, iniciativa lanzada por ONU Mujeres y el Pacto Global de las Naciones Unidas 2010) se compromete,

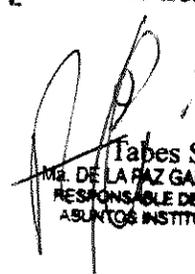
en conjunto con **EL SINDICATO** a seguir promoviendo la paridad de género en todos sus dependientes.

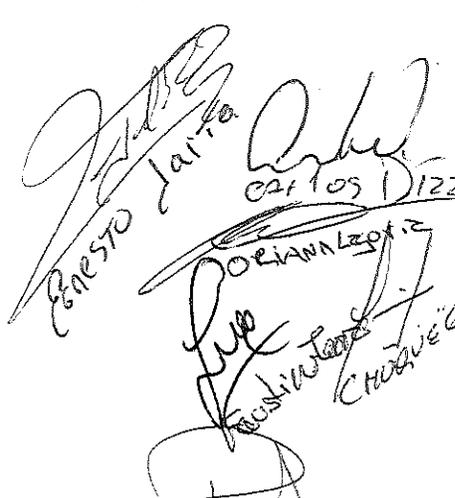
ART. 40 – BONO PRODUCTIVIDAD:

La **EMPRESA** y **EL SINDICATO** iniciarán las negociaciones para establecer un Bono de Productividad, comprometiéndose las partes a crear una Matriz de Productividad que generará el pago de un determinado porcentaje sobre el valor de la categoría 2 de producción del presente CCT.


TABES S.A.
OMAR ALEJANDRO NEGRI
PRESIDENTE


TABES S.A.
SOFIA COLUCCI
JEFE DE RECURSOS HUMANOS


Tabes S.A.
M. DE LA PAZ GARCÍA CANZO
RESPONSABLE DE LEGALES Y
ASUNTOS INSTITUCIONALES


YAPURA ROSANA ELIZABET
SECRETARIA ADJUNTA
Sindicato de Obreros del Tabaco de Salta


PEREZ CLAUDIA
SECRETARIA PROTECTORA
S.O.T. SALTA


RAMOS SERGIO AGUSTIN
SECRETARIO GENERAL
Sindicato de Obreros del Tabaco de Salta

ANEXO I – Grilla Salarial

Producción		Diciembre 2023	
Categoría	Descripción	Hora	Mensual
1	Personal Ingresante / Limpieza		
	Tareas operativas iniciales/generales – Limpieza	\$ 1.402,38	\$ 280.480,28
2	Operario de atención de procesos		
	Ticketeador - Armador de Fardos - Descargador de Cinta a Racks – Cargador de Estiba a Rack - Cargador de Tabaco a Mesa - Alimentador - Limpiador de Moho - Picking – Limpieza de Planta - Operario Múltiple de Producto Terminado - Ayudante de Cocina y Limpieza - Ayudante Logística - Ayudante Producción	\$ 1.574,70	\$ 314.940,84
3	Operario Calificado		
	Abridor de Fardos NTRM - Lector de Ticket - Estibador - Emboquillador - Planillero - Limpieza Industrial - Jardinería - Operario Múltiple de Manufactura	\$ 1.669,76	\$ 333.951,59
4	Operario Especializado		
	Descargador de Fardos a Cinta - Conductores de vehículos (habilitados) - Reclasificador - Fumigador - Operador PC – Operario de C. de Calidad - Operador CATA/CATHE - Guía de Estibas - Cocinero/a – Maquinista - Operario Casing y Flavour - Líder de Mesa Manufactura	\$ 1.769,69	\$ 353.938,72
5	Operario Líder de Área		
	Operario Líder de Área - Despalillador - Secador - Acondicionador	\$ 2.194,42	\$ 438.884,01

TABES S.A.
OMAR ALEJANDRO NEGRI
PRESIDENTE

TABES S.A.
SOFIA COLUCCI
JEFE DE RECURSOS HUMANOS

Tabes S.A.
M^a. DE LA PAZ GARCIA CANZO
RESPONSABLE DE LEGALES Y
ASUNTOS INSTITUCIONALES

22/10/22
DIZZ

FASINOTOMA

CONSEJO DIRECTIVO

PEREZ CLAUDIA
SECRETARIA PROTECTORA
S.O.T. SALTA

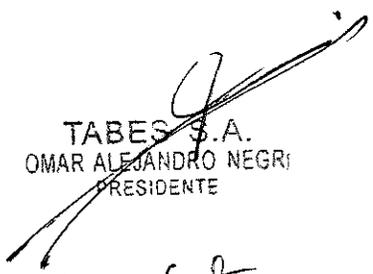
MARTINEZ ALEJANDRO

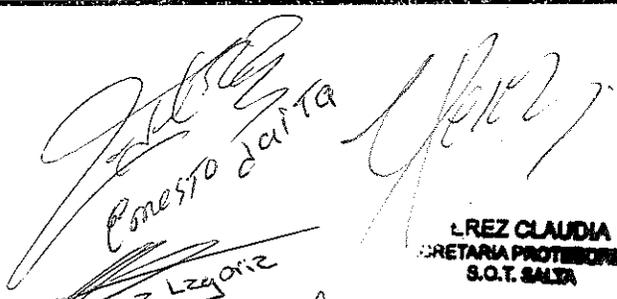
YAPURA ROSANA ELIZABET
SECRETARIA ADJUNTA
Sindicato de Obreros del Tabaco de Salta

RAMOS SERGIO AGUSTIN
SECRETARIO GENERAL
Sindicato de Obreros del Tabaco de Salta

Mantenimiento

		Diciembre 2023	
Categoría	Descripción	Hora	Mensual
A	Ayudante Mecánico/ Ayudante Electricista / Ayudante Calderista / Ayudante Tornero	\$ 2.175,75	\$ 435.150,78
B	Mecánico / Electricista / Calderista / Tornero	\$ 2.328,39	\$ 465.677,10
C	Mecánico Sr. / Electricista Sr. / Calderista Sr. / Tornero Sr.	\$ 2.490,57	\$ 498.113,10


TABES S.A.
OMAR ALEJANDRO NEGRI
 PRESIDENTE


Ernesto da Silva

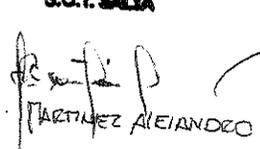

Oriente Lzyoziz

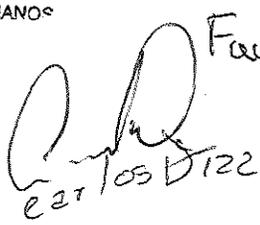

L. REZ CLAUDIA
 SECRETARIA PROTECTORA
 S.O.T. SALTA


TABES S.A.
SOFIA COLUCCI
 JEFE DE RECURSOS HUMANOS


Faustino Torres


CHEQUES


MARTINEZ ALEJANDRO


YAPURA ROSANA ELIZABET
 SECRETARIA ADJUNTA
 Sindicato de Obreros del Tabaco de Salta


RAMOS
 SECRETARIO
 Sindicato de Obreros del Tabaco

ANEXO II - Beneficios

Tabes S.A. acuerda otorgar los siguientes beneficios al personal:

- **Canasta Navideña:**

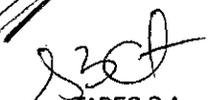
La misma está compuesta por lo siguiente:

- * 1 sidra
- * 1 vino
- * 1 pan de dulce
- * 2 budines
- * 1 turrón de maní
- * 1 paquete de garrapiñadas
- * 1 bolsita de confites
- * 1 maní con chocolates
- * 1 lata de durazno al natural. -

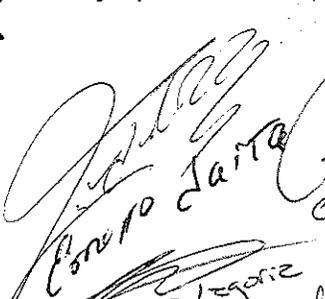
- **Beneficio Escolar:**

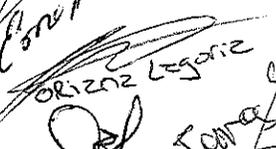
El Programa "Beneficio Escolar", dirigido a todos los hijos del personal de Tabes S.A. que cursan escolaridad Primaria y Secundaria en establecimientos estatales o privados incorporados a la enseñanza oficial. Se otorgan 31 órdenes de compra en total; 3 por cada nivel/grado Primario y 2 por cada nivel Secundario. Cada orden con un importe fijo para la compra de artículos escolares en una Librería de la ciudad.

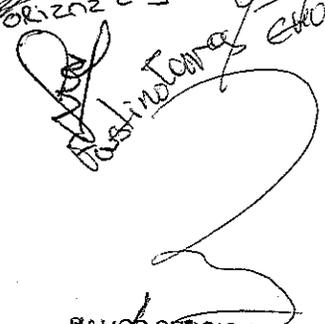

TABES S.A.
OMAR ALEJANDRO NEGRI
PRESIDENTE

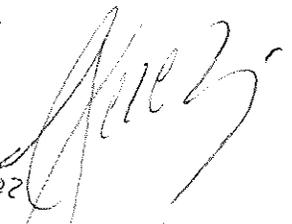

TABES S.A.
SOFIA COLUCCI
JEFE DE RECURSOS HUMANOS


Tabes S.A.
Ma. DE LA PAZ GARCIA CAINZO
RESPONSABLE DE LEGALES Y
ASUNTOS INSTITUCIONALES


Esteban Jaita
e.g. Jaita


Horacio Legariz


RAMON SERGIO AGUSTIN
SECRETARIO GENERAL
Sindicato de Obreros del Tabaco de Salta


PEREZ CLAUDIA
SECRETARIA PROTECTORA
S.O.T. SALTA


MARTINEZ ALEJANDRO


TAPURA ROSANA ELIZABET
SECRETARIA ADJUNTA
Sindicato de Obreros del Tabaco de Salta



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
AÑO DE LA DEFENSA DE LA VIDA, LA LIBERTAD Y LA PROPIEDAD

Hoja Adicional de Firmas
Informe gráfico

Número:

Referencia: Dispo 17-24 CCT 1705-24 "E"

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 21 pagina/s.