

Sindicato de Empleados del Caucho y Afines

ADHERIDO A LA C.G.T.

Personería Gremial Nº 295

VALLE 1281 - C.A.B.A.

A1406GTB

Tel.: (+5411).4432.9404 - (+5411).4433.3317

www.seca.org.ar

CONVENIO ESCALAFON

No. 321/75

Zona de aplicación:

TODO EL TERRITORIO NACIONAL



OBRA SOCIAL

PARA TODO EL PERSONAL DE LA INDUSTRIA DEL CAUCHO

DISTRIBUCION GRATUITA

COMISION DIRECTIVA

Secretario General:	MURGO, Juan Carlos	(Pirelli - Capital)
Pro-Secretario General:	ALONSO, Gerardo	(Pirelli - Capital)
Secretario Actas:	BACILIO, Roberto	(Zapater Díaz S.A.)
Pro-Secretario Actas:	MUIÑO, Leopoldo	(Yaco S.A.)
Tesorero:	ROMERO, Julio Luis	(Cateca S.A.)
Pro-Tesorero:	STURTZ, José	(Gatic - San Martín)

VOCALES TITULARES

1º	GONZALEZ, José L.	(Elidd India Rubber S.A.)
2º	SCUDERI, Alejandro	(Esteban S.A.)
3º	DEPERSIA, Mónica B.	(Zapater Díaz S.A.)
4º	MARQUEZ, Víctor D.	(Pirelli - Bella Vista)
5º	BERASA, Héctor M.	(Burletex S.A.)
6º	GOMEZ, Francisco	(Gatic - Pilar)
7º	RIVAINERA, Rolando M.	(Bivort S.A.)

VOCALES SUPLENTES

1º	AGOTEGARAY, Raúl	(Gatic - Coronel Suárez)
2º	BARROSO, Héctor A.	(Sacchi S.A.)
3º	GARELLO, Juan C.	(Cidal S.A. - Santa Fe)

COMISION REVISORA DE CUENTAS

Titulares	1º	MANCILLA, Julio C.	(Zapater Draz S.A.)
"	2º	CASTRO, Alejandro A.	(Cilindrex S.A.)
"	3º	MOZZI, Ricardo L.	(Copico)
Suplentes	1º	GRIZZI, Elsa	(Habasit Argentina)
"	2º	SOLA, Emilio	(Elidd India Rubber S.A.)
"	3º	SCHIEBELBEIN, Juan P.	(Gatic S.A. - Pigüé)

Diciembre de 1990

Convención Colectiva de Trabajo

Nº 321/75

Partes intervinientes:

SINDICATO EMPLEADOS DEL CAUCHO Y AFINES

Domicilio: Valle 1281, Capital.

FEDERACIÓN ARGENTINA DE LA INDUSTRIA DEL CAUCHO

Domicilio: Av. Córdoba 890, Piso 6to. , Capital

Lugar y fecha de celebración:

BUENOS AIRES, 25 de Junio de 1975

Actividad y Categoría de Trabajadores a que se refiere:

INDUSTRIA DEL CAUCHO - PERSONAL ADMINISTRATIVO, TECNICO, CAPATACES Y AUXILIAR O MAESTRANZA

Cantidad de beneficiados:

6.000

Zona de Aplicación:

NACIONAL

Período de vigencia:

Desde el 12 de Junio de 1975 al 31 de Mayo de 1976

En la ciudad de Buenos Aires, a los 20 días del mes de Setiembre del año mil novecientos setenta y cinco, comparecen ante el MINISTERIO DE TRABAJO, Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, Departamento de Relaciones Laborales Nro.1 y por ante Don Roberto Orlando en su calidad de PRESIDENTE DE LA COMISION PARITARIA, según Resolución D.N.R.T. Nro. 361/75 obrante en fojas del expediente Nro. 580.822/75 a los efectos de suscribir el texto ordenado de la Convención Colectiva de Trabajo para EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA DEL CAUCHO, de conformidad con los términos de la ley Nro.14.250 y disposiciones legales concordantes en la materia y como resultado del acta acuerdo final firmada el 19 de junio del corriente año, los miembros de la comisión paritaria respectiva Señores: Luis FRANCESE, Héctor PUERTO, Alberto AYERBE, Luis T. GENTIL, Pedro MORELLO, Alberto COX, Ismael ROMERO, Julián DE DIEGO y Armando GIL APRAIZ, en representación de la FEDERACION ARGENTINA DE LA INDUSTRIA DEL CAUCHO, por una parte y por la otra los Señores: Rigoberto CABALLERO, Carlos BALMACEDA, Juan MESLER, Carlos DUQUE, Gerardo ALONSO y Armando F. MONTELEONE, en representación del SINDICATO EMPLEADOS DEL CAUCHO Y AFINES, el cual constará de las siguientes cláusulas:

I - APLICACION DE LA CONVENCION

- Art.1 FECHA DE APLICACION Y DURACION DE LA PRESENTE CONVENCION COLECTIVO DE TRABAJO** La presente Convención Colectiva de Trabajo rige desde el 1ro de Junio de 1975 hasta el 31 de Mayo de 1976.
- Art.2 RADIO DE APLICACION Y ESTABLECIMIENTOS INCLUIDOS**
- a) Las disposiciones del presente convenio colectivo de trabajo rigen en todo el territorio de la Nación Argentina.
- b) Quedan incluidos en la presente Convención los establecimientos Industriales y/o comerciales cuya producción y/o comercialización tenga como base el caucho virgen, sintético o regenerado, látex mezclado o vulcanizado, sucedáneos o similares, así como los artículos de goma en general neumáticos, reparación y reconstrucción de neumáticos, hules, factis y el calzado de goma e industrialización y aprovechamiento de la goma vieja. También se incluye el personal mensualizado ya incluido en el ámbito de este convenio, que se desempeñe en las empresas o en sectores de ellas existentes o a crearse dedicados a la elaboración y/o comercialización de cables o similares.
- Las condiciones y sueldos fijados en el presente escalafón, también deberán ser aplicados en aquellas secciones de cualquier establecimiento fabril o comercial que empleen dicha materia prima. En las grandes fábricas en las cuales dichas secciones constituyen núcleos industriales de importancia, las mismas estarán comprendidas dentro de lo que menciona el primer párrafo.
- Art.3 PERSONAL EXCLUIDO** No alcanzarán los beneficios de la presente convención al siguiente personal: Apoderados, Directores, Gerentes, Jefes, Habilitados, Capataces Generales o equivalentes, personal de servicio contratado especialmente para actividades distintas a las habituales del establecimiento.

II - CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

Art.4 CLASIFICACION DE PERSONAL

Para clasificar al personal en servicio dentro de los cargos y categorías que establece la presente convención-escalafón, deberá tomarse como base la tarea específica que el empleado realiza habitualmente. En el supuesto que desempeñara habitualmente más de una tarea, deberá tomarse en cuenta para clasificarlo el cargo correspondiente a la de mayor remuneración.

a) Las promociones de categorías y/o grupos, antigüedad, y/o sueldos del personal deberán ser notificados por la empresa al interesado por escrito, especificando en cada caso lo que corresponde por aumento de sueldo y por antigüedad.

b) Durante la tramitación del presente convenio-escalafón y desde su fecha de vigencia ningún empleado podrá sufrir alteraciones en sus tareas que signifiquen posteriormente disminución en la categoría y/o grupo que corresponda al cargo que efectivamente desempeña.

c) Las definiciones adoptadas para cada grupo o categoría así como también las calificaciones aprobadas en cada una de ellas se tomarán como base para clasificar a todo el personal restante.

Se dará intervención a la Comisión Paritaria de las discrepancias que pudieran surgir en las clasificaciones del personal.

Nota: La inclusión de tareas en las categorías mencionadas es meramente enunciativa y a título de ejemplo, debiendo considerarse las exigencias de las tareas en cada empresa, para la calificación del personal que las realiza. En caso de discrepancia, será de aplicación el artículo 4to de la presente convención colectiva.

El personal obrero que desempeñe estas funciones en forma transitoria o accidental, al ejecutarse por un periodo de tres meses consecutivos o alternados dentro de los últimos trescientos sesenta y cinco días, pasará de hecho a la categoría de auxiliar.

Art.9 ANTIGÜEDAD. FORMA DE PAGO AL CUMPLIRSE AÑOS DE SERVICIO

El personal que cumple años de antigüedad entre los días 1 al 15 del mes, percibirá su nuevo salario a partir del 1ro de dicho mes, los que cumplen años entre los días 16 al 31 serán promovidos de sueldo a partir del 1ro del mes inmediato siguiente. Se efectuará en cada caso la discriminación precisa de lo que corresponde por aumento de sueldo y por antigüedad.

En los casos en que el empleado este remunerado sobre el escalafón, dicha diferencia en más podrá absorber la que pudiere corresponderle por su mayor antigüedad conforme a las escalas salariales establecidas en la presente convención.

Art.10 ANTIGÜEDAD. COMPUTO GENERAL DE LA MISMA

A los efectos de la aplicación de esta convención-escalafón, la antigüedad será la del personal de la empresa donde presta servicios y a contar de la fecha de su ingreso. A los efectos de la aplicación de la escala de sueldos, el personal menor al cumplir 18 años de edad ingresa al escalafón con la categoría y/o grupo que corresponde a las tareas que desempeñen en ese momento, siendo su sueldo inicial el mínimo que fije dicho escalafón para esa categoría.

a) A los efectos de la aplicación de la escala de sueldos la antigüedad del empleado que anteriormente se haya desempeñado como obrero en la misma empresa, se computará en forma total, es decir, desde su ingreso al establecimiento.

Art.11 BONIFICACION ESPECIAL POR ANTIGÜEDAD Al personal que preste servicios en el mismo establecimiento a la fecha de homologación del presente acuerdo; se lo bonificará de la siguiente manera:

Al cumplir	5	años de antigüedad, el	25%	de un sueldo mínimo vital.
Al cumplir	10	años de antigüedad, el	50%	de un sueldo mínimo vital.
Al cumplir	15	años de antigüedad, el	75%	de un sueldo mínimo vital.
Al cumplir	20	años de antigüedad, el	100%	de un sueldo mínimo vital.
Al cumplir	25	años de antigüedad, el	125%	de un sueldo mínimo vital.
Al cumplir	30	años de antigüedad, el	150%	de un sueldo mínimo vital.

Así sucesivamente por cada lustro de antigüedad.

ENERO/FEBRERO '91

Bonificación por fallecimiento de empleado art. 23a.	₺ 1.690.000
Bonificación por fallecimiento de hijos, esposo/a, padres, hermanos y padres políticos art. 23b.	₺ 1.280.000
Bonificación por Servicio Militar.	₺ 372.000

5 años se abona	25%	de ₺ 1.090.000 más la suma de	₺ 259.000
10 años se abona	50%	de ₺ 1.090.000 más la suma de	₺ 550.000
15 años se abona	75%	de ₺ 1.090.000 más la suma de	₺ 830.000
20 años se abona	100%	de ₺ 1.090.000 más la suma de	₺ 1.103.000
25 años se abona	125%	de ₺ 1.090.000 más la suma de	₺ 1.380.000
30 años se abona	150%	de ₺ 1.090.000 más la suma de	₺ 1.720.000
35 años se abona	175%	de ₺ 1.090.000 más la suma de	₺ 2.140.000
40 años se abona	200%	de ₺ 1.090.000 más la suma de	₺ 2.680.000
45 años se abona	225%	de ₺ 1.090.000 más la suma de	₺ 3.350.000

Art. 12 ASCENSOS Y VACANTES

a) Todo ascenso será notificado por escrito al empleado, con indicación precisa de su nuevo sueldo y categoría y/o grupo que le corresponda, los que regirán desde el momento en que ha comenzado o comience el desempeño efectivo de las tareas del nuevo cargo.

b) Todas las vacantes producidas serán llenadas en la medida de lo posible con personal de la casa, de acuerdo principalmente con los méritos, dentro de la especialidad, estimado por el industrial y subsidiariamente con la antigüedad en la sección o departamento.

Es expresión de anhelo de esta Comisión Paritaria, que las vacantes de los establecimientos se cubran teniendo en cuenta al personal de los mismos.

c) El personal menor al cumplir los 18 años de edad y entrar por consiguiente en el escalafón, desempeñará las tareas especificadas en su respectiva categoría y/o grupo.

Art.13 DESEMPEÑO DE UNA TAREA SUPERIOR

La existencia de una tarea superior desempeñada durante noventa días consecutivos o alternados dentro de los últimos trescientos sesenta y cinco días obliga al empleador a clasificar al empleado dentro del convenio-escalafón en la categoría y cargos que correspondan a la misma.

Lo que antecede no será aplicado en los casos de sustituciones, originadas por ausencias de empleados por enfermedad y/o vacaciones, cualquiera sea el número de empleados que sustituyan a otros ausentes. Las sustituciones serán notificadas

por escrito, correspondiéndole el pago por el período que desempeñe en la categoría superior.

Art.14 **SERVICIO DE MERIENDA** En los establecimientos donde actualmente no se sirva merienda al personal, por la tarde se le concederá veinte (20) minutos con tal fin, sometido al entendimiento de la patronal con la comisión interna del establecimiento.

Art.15 **VACACIONES ANUALES** **LICENCIA ORDINARIA:** El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

a) De catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años.

b) De veintiún (21) días corridos cuando siendo la antigüedad en el empleo mayor de cinco (5) años no exceda de diez (10).

c) De veintiocho (28) días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) años no exceda de veinte (20).

d) De treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad exceda de veinte (20) años.

Para determinar la extensión de las vacaciones atendiendo a la antigüedad en el empleo se computará como tal aquella que tendría el trabajador al 31 de diciembre del año que correspondan las mismas, con anticipo no menor de sesenta (60) días.

REQUISITOS PARA SU GOCE - COMIENZO DE LA LICENCIA: El trabajador, para tener derecho cada año al beneficio establecido en el párrafo anterior deberá haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo de los días hábiles comprendidos en el año calendario o aniversario respectivo. A este efecto se computarán como hábiles los días feriados en que el trabajador debiera normalmente prestar servicio.

La licencia comenzará el día lunes o el siguiente hábil si aquel fuese feriado. Tratándose de trabajadores que presten servicios en días inhábiles, las vacaciones deberán comenzar el día siguiente a aquel en el que el trabajador gozare del descanso semanal o el subsiguiente hábil si aquel fuese feriado. Para gozar de este beneficio no se requerirá antigüedad mínima en el empleo.

TIEMPO DE TRABAJO - SU COMPUTO: Se computarán como trabajados los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de una licencia legal o convencional o por estar afectado por una enfermedad inculpable o por infortunio en el trabajo o por otras causas no imputables al mismo.

FALTA DE TIEMPO MINIMO - LICENCIA PROPORCIONAL: Cuando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto anteriormente, gozará de un período de descanso anual, en proporción de un día de descanso por cada veinte (20) días de trabajo efectivo, computable de acuerdo al punto anterior. En el caso de cierre del establecimiento por vacaciones, por un período superior al tiempo de licencia que pueda corresponderle al trabajador, este tendrá derecho de percibir los salarios correspondientes a todo el período del cierre que no fueren compensados por el período de vacaciones que le pueda corresponder.

Art.16 **ROPA DE TRABAJO** **Parte primera:**

- Ropa de trabajo, personal auxiliar, capataces y personal de vigilancia.

a) Las empresas suministrarán por primera vez al personal auxiliar y capataces de ambos sexos, dos prendas de trabajo adecuadas y nuevas, tales como: mameluco, o jardinera y camisa; o pantalón y camisa; o guardapolvo a elección del empleador que determinará asimismo el modelo y color de las prendas.

b) Al personal femenino se le proveerá preferentemente guardapolvo, salvo aquellas tareas en que por razones de seguridad se requiera otro tipo de indumentaria o en las tareas en que las partes acuerden el uso de cualquiera de las prendas mencionadas en el inciso (a).

c) En cada fecha aniversario de primera entrega se proveerá una prenda nueva, previa devolución de la prenda usada. El personal que ingrese a la empresa, recibirá la ropa de trabajo nueva a los 90 días de su ingreso.

d) En caso de egreso del trabajador, éste deberá reintegrar las prendas utilizadas; o en su defecto; abonar el importe correspondiente, lo que constará en el recibo extendido en el momento de su entrega al trabajador.

e) Las prendas podrán ser identificadas con el nombre de la empresa y número de legajo personal de cada trabajador, siendo obligatorio su uso durante el tiempo y lugar de trabajo.

f) La conservación, reparación y limpieza de la ropa de trabajo estará a cargo del trabajador.

Se exceptúan:

A) Aquellas tareas en las cuales las empresas actualmente se hacen cargo de la limpieza y reparación.

B) Las tareas que se realizaren en las nuevas empresas que inicien sus actividades en el futuro, que sean similares a las mencionadas en el apartado A de este inciso y para las cuales se deberán observar los usos y costumbres de la práctica de los establecimientos similares de la industria del caucho.

g) En los casos de pérdida o extravío correrá por cuenta del trabajador el valor de reposición de las prendas.

Parte segunda:

- Ropa de trabajo para el personal no incluido en la parte primera.

a) En los casos de tareas sucias, se proveerá al empleado de ropa adecuada (ello no significa el propósito de generalizar la entrega de ropa a todos los empleados sino que esta obligación tendrá efecto para los casos razonablemente justificados).

b) Si el industrial impusiera la obligación de uso de prendas especiales, éstas deberán ser proporcionadas gratuitamente.

e) Los gastos de reparación e higiene se harán semanalmente. Estarán a cargo del industrial únicamente para las prendas de los empleados ocupados en tareas razonablemente sucias; en los demás casos deberá el mismo empleado cuidar de su conservación e higiene.

d) En los casos enunciados se darán dos prendas por año.

Parte tercera:

a) Este artículo no modifica ni deroga las modalidades, usos o acuerdos internos que existan actualmente en las empresas y que signifiquen mayores beneficios al personal.

III - SALARIOS, CARGAS SOCIALES Y BENEFICIOS SOCIALES

- Art.17 REMUNERACIONES** Los salarios conformados para la industria en un todo de acuerdo en el artículo 2do del Decreto 1649/75 que incluyen los incrementos otorgados por la Ley 20.517 y Decreto 1012/74, 1448/75, 572/75 y 796/75, serán incrementados a partir del 1ro de Agosto del corriente año en un cuarenta y cinco por ciento (45%).
ANEXO II. En cuanto a las remuneraciones para los meses de JUNIO y JULIO regirán los consignados en el ANEXO I.
- Art.18 MENSUALIZACIONES** Todo el personal incluido en esta convención-escalafón será mensualizado. La mensualización del personal que pase del convenio obrero al presente escalafón, se efectuará de acuerdo a la categoría y grupo que se le asigne dentro del mismo, tomándose como base los jornales devengados en 25 días de labor del último mes, gozando el interesado de echo de todos los beneficios y condiciones de la presente convención-escalafón.
- Art.19 SUELDOS MINIMOS PARA EL PERSONAL MENOR DE 18 AÑOS DE EDAD** El personal menor de 18 años de edad ajustará sus remuneraciones a las disposiciones que en la materia rigen o se establezcan en el futuro por la Ley del Salario Mínimo, Vital y Móvil.
- Art.20 PERSONAL CON ANTIGÜEDAD MAYOR DE 45 AÑOS** Todo el personal comprendido, en la presente convención colectiva de trabajo con una antigüedad mayor de 45 años en el establecimiento percibirá como remuneración mínima el sueldo que se establece para la categoría y/o grupo en que desempeñe en la escala de 45 años.
- Art.21 LICENCIAS Y PERMISOS ESPECIALES CON GOCE DE SUELDO** El personal tendrá derecho al goce de las siguientes licencias especiales con goce de sueldo, a saber:
- a) Licencia por casamiento, fallecimiento, nacimiento:
- 1º) Doce días (12) corridos por matrimonio.
 - 2º) Un día (1) por matrimonio del hijo del empleado que se efectúe en territorio nacional.
 - 3º) Dos días (2) por nacimiento del hijo del empleado en territorio nacional.
 - 4) En caso de duelo por fallecimiento de padre, madre, cónyuge, hijos o hermanos y padres políticos deberá concedérsela al empleado un permiso de cinco (5) días con goce de sueldo, sin perjuicio de la licencia anual correspondiente.
En caso de ser necesaria la ausencia de su lugar de residencia a una distancia mayor de cien (100) km, el permiso se hará extensivo a diez días.
 - 5º) En caso de duelo, por fallecimiento de abuelos y nietos, deberá concedérsela al empleado un permiso de (1) día.
En caso de ser necesaria la ausencia de su lugar de residencia a una distancia mayor de cien (100) km., el permiso se hará extensivo a dos (2) días.

Las licencias enunciadas quedan supeditadas a la pertinente comprobación ante la dirección de la empresa.

En el caso de licencia por nacimiento, o fallecimiento de cónyuge, hijo o padre, la licencia deberá comprender por lo menos un día hábil, cuando las mismas coincidieran con días domingos, feriados o días no laborables. (Ley 18.338).

b) Licencia por exámenes:

1º) A los empleados que siguen estudios universitarios en instituciones oficiales, se le otorgarán veintiún (21) días anuales con goce de sueldo para rendir examen en los turnos fijados oficialmente. Este beneficio será acordado en plazos máximos de hasta siete (7) días por vez.

Es obligación del empleado presentar constancia del examen rendido y su calificación ante la dirección de la empresa, otorgada por las autoridades del establecimiento educacional respectivo.

2º) Aquellos empleados que siguen estudios secundarios en establecimientos oficiales, se les otorgará catorce (14) días anuales con goce de sueldo, para rendir examen en los turnos fijados oficialmente.

En cuanto al procedimiento a seguir ante la empresa, se efectuará de acuerdo a lo establecido en el párrafo 1º del inciso (b) de este artículo. Aquellos empleados que durante el año calendario sean aplazados en cuatro exámenes sucesivos y no alternados de distintas materias, habiendo hecho uso de los beneficios otorgados por el presente artículo, perderán en el futuro dichos derechos, aquellos empleados que hubieran perdido el derecho antes mencionado y justificarán mediante comprobante expedido por autoridad competente haber aprobado cuatro materias en un año calendario, volverán a gozar en el futuro de este beneficio.

c) Al personal que tuviera permiso especial no se le descontará ese tiempo a los efectos de los ascensos y antigüedad, cuando aquél no excediera de los 6 meses. Si se tratara de permiso especial otorgado de acuerdo a la Ley 20.615, no registrará el término de 6 meses especificado anteriormente.

d) Cuando la empleada no concurra al trabajo por hallarse gozando de la licencia legal por maternidad, se le reconocerá dicho tiempo a los efectos de cómputo de antigüedad, bonificaciones adicionales, condiciones para ascensos y vacaciones. Todas las licencias precedentemente enunciadas serán independientemente de las vacaciones anuales pagas.

Art.22 DIA DEL EMPLEADO DEL CAUCHO

Se establece como día del empleado del Caucho el 23 de agosto de cada año. En este día no se interrumpirán las tareas, pudiendo el empleador no obstante ello, considerarlo DIA FERIADO NO LABORABLE. En caso de que el empleador optare por trabajar dicho día abonará al empleado, además de su remuneración normal, una veinticinco-ava parte más de su haber mensual. Si dicho día cayere en día feriado igualmente se abonará al empleado la bonificación extraordinaria establecida precedentemente. Para determinar el derecho al cobro del Día del Empleado del Caucho, se aplicará el criterio legal que existe para los días "FERIADOS OBLIGATORIOS".

Art.23 BENEFICIOS SOCIALES

El personal comprendido gozará de los siguientes beneficios sociales.

a) BONIFICACION POR FALLECIMIENTO: En caso de fallecimiento del empleado se

abonará un subsidio de \$2000 a sus derecho-habientes que podrá ser sustituido con una póliza de seguro por el importe equivalente. Para el caso del fallecimiento de hijos, padres, cónyuges o padres políticos del empleado, el subsidio será de \$1500.

Los presentes subsidios se abonarán sin perjuicio de las indemnizaciones que prevean las Leyes para los mismos casos.

b) BONIFICACION POR MATRIMONIO: \$500 (quinientos pesos) al contraer matrimonio el empleado/a; el beneficio les corresponderá a los dos aunque se desempeñen en la misma empresa.

c) BONIFICACION POR NACIMIENTO: \$400 (cuatrocientos pesos) por nacimiento de cada hijo. Esta asignación será abonada a un solo cónyuge.

En los casos de las precedentes asignaciones por matrimonio y nacimiento, de acuerdo a lo establecido por la Ley 18.017 es requisito contar con una antigüedad mínima de seis meses.

Art.24 SERVICIO MILITAR

Todo empleado menor de 21 (veintiún) años con una antigüedad mínima de un año en el establecimiento, que deba prestar servicio militar gozará de una remuneración de cuatrocientos pesos (\$400) mensuales desde la incorporación a las filas hasta su licenciamiento y siempre que no sufra recargos por castigo.

V - REPRESENTACION GREMIAL.

SISTEMA DE RECLAMACIONES

- Art. 25 RECONOCIMIENTO GREMIAL**
- a) La parte patronal, de acuerdo con los derechos del trabajador, no tomará ninguna clase de medidas coercitivas con su personal por su actividad gremial, de acuerdo a lo establecido en la Ley 20.615.
- b) Los empleadores reconocerán a las Comisiones Internas y Cuerpos de delegados representativos del S.E.C.A. previa notificación por escrito.
- c) En los casos en el que el delegado o miembro de la comisión directiva deban ausentarse del establecimiento durante las horas de trabajo por asuntos sindicales ante los ministerios respectivos, y los demás casos previstos por la Ley 20.615 avisando a tal efecto el tiempo que demoren en su gestión, no se les podrá ser descontado de sus haberes.
- d) Las empresas no podrán sancionar a ningún miembro de Comisión Directiva o Comisión Interna, sin antes mantener una reunión de conciliación con las autoridades del Sindicato. Transcurridas las 48hs. y no llegando a ningún arreglo, ambas partes quedarán en libertad de acción para lo que estimen corresponder.
- e) Los empleadores descontarán mensualmente a todos los empleados, amparados por este Convenio, el importe de la cuota sindical establecida por el Sindicato y la remitirán directamente a la sede social del S.E.C.A., sito en la calle Valle 1281 de Capital Federal o se depositará a la orden del Sindicato Empleados del Caucho y Afines, Cuenta Corriente Nº 9-70901-3 del Banco Provincia de Buenos Aires, Casa Central. El pago se efectuará del 1ro al 15 del mes siguiente al de la recaudación. En caso de depósito bancario el empleador deberá remitir al S.E.C.A. un duplicado de la boleta de depósito. También las planchas de recibos de los empleados que hayan egresado de la empresa.
En caso de empleados nuevos el descuento de la cuota se hará a partir del primer mes de ingreso.
- Art.26 ...**
- Las empresas habilitarán un lugar visible dentro del establecimiento para uso exclusivo de la Comisión Interna en el cual ésta pondrá las comunicaciones que emanen del S.E.C.A., siempre que no sean lesivas para los industriales, con previa autorización de los mismos.
- Art.27 COMISION PARITARIA**
- A los efectos de la interpretación de los conflictos que surjan de la aplicación de esta convención-escalafón, se creará una Comisión Paritaria compuesta por tres miembros titulares y tres suplentes por cada una de las partes, la que actuará en un todo de acuerdo a las disposiciones en vigor emanadas del MINISTERIO DE TRABAJO.
- Art.28 INTERVENCION DEL MINISTERIO DE TRABAJO**
- El MINISTERIO DE TRABAJO o el organismo provincial competente serán los órganos de aplicación y vigilarán el cumplimiento de la presente convención-escalafón, quedando las partes obligadas a la estricta observancia de las condiciones fijadas en la misma. Su violación será reprimida de conformidad con las leyes y reglamentaciones vigentes.
- Art. 29 VIOLACION DE LAS CONDICIONES**
- La violación de las condiciones estipuladas en la presente convención será reprimida de conformidad con las leyes y reglamentaciones vigentes

**Art.30 DIVULGACION DE LA
CONVENCION
ESCALAFON
COLECTIVA DE
TRABAJO**

Los empleados dispondrán la fijación de la presente convención-escalafón en lugares visibles de los establecimientos, con el objeto de que los empleados puedan consultarla fuera de las horas de trabajo.

V - DISPOSICIONES ESPECIALES

- Art.31 PERSONAL EN CONDICIONES DE JUBILARSE** A instancias del empleador el empleado que se encuentre en condiciones de obtener la jubilación integral, deberá iniciar inmediatamente las gestiones pertinentes. Desde ese momento el empleador quedará liberado del cumplimiento de las obligaciones emergentes de esta convención-escalafón respecto de dicho empleado, pero deberá mantenerlo en su puesto. Abonándole mensualmente el sueldo y beneficios que percibía a esa fecha, hasta el momento en que obtenga su haber jubilatorio y siempre que se halle en condiciones físicas y capacidad mental para seguir desempeñándose en su puesto.
- Art.32 CONTRIBUCION PATRONAL PARA OBRA SOCIAL Y RETENCION AL PERSONAL CON IGUAL DESTINO** Los aportes y retenciones resultantes de la aplicación de la Ley 18.610 se remitirá directamente a la Sede Social del S.E.C.A. sito en Valle 1281, Capital Federal, o se depositará a la orden del Sindicato Empleados del Caucho y Afines, Cuenta Obra Social Cuenta Corriente Nro. 9-70902-6, del Banco de la Provincia de Buenos Aires, Casa Central. En el caso de depósito bancario el empleador deberá remitir a S.E.C.A. un duplicado de la boleta de depósito y en cualquiera de ambos casos informará simultáneamente a la Federación Argentina de la Industria del Caucho, la fecha de los pagos efectuados y monto de los mismos. Dicho depósito se efectuará dentro de la primera quincena siguiente a cada mes. Las empresas deberán remitir un listado de personal, indicando encada caso porcentaje descontado y monto del mismo.
- Art.33 RETENCION** Los empleadores retendrán en concepto de cuota social al personal beneficiario de esta Convención Colectiva de Trabajo, el equivalente al medio por ciento (½%) mensual de sus remuneraciones con destino al Sindicato de Empleados del Caucho y Afines.
- Art.34 PRODUCTIVIDAD** El personal comprendido en esta convención procurará obtener una mayor productividad en las empresas, ya sea mediante la práctica de nuevos sistemas o métodos, aplicación de nuevas técnicas para mayor eficiencia en los procesos o la aplicación de cualquier otro medio para lograr un aumento de la productividad. En caso de divergencia entre las partes se solicitará al Centro Argentino de Técnicos de Estudios del Trabajo (C.A.T.E.T.) la designación de un especialista en la técnica que se aplique, a los fines de un peritaje específico sobre la cuestión controvertida.
- Art.35 CALIFICACION Y EVALUACION DE TAREAS** Cada una de las partes contratantes designará tres miembros titulares y tres suplentes, que integran una comisión especial, que se ocupará de estudiar todo lo relativo a la calificación y evaluación de tareas. La comisión mencionada deberá comenzar a funcionar dentro de los 90 días a partir de la fecha de homologación del presente convenio.
Esta comisión fijará la fecha de aplicación de las conclusiones a que se arribe.
- Art.36 DONACION DE SANGRE** El personal que concurra a donar sangre no perderá el pago del día en que hiciere, si reuniere, las siguientes condiciones:
- a) Que la dación sea en favor de sus padres, hijos, hermanos, esposa o compañeros de trabajo.

- b) Que solicitara el permiso con la debida antelación, salvo que se tratara de una emergencia.
- c) Que deba dar sangre en las horas de su turno de trabajo.
- d) Que justifique debidamente a satisfacción de la empresa la ausencia por el motivo indicado.
- e) Que la dación no fuera pagada.
- f) Que no fuera por más de cuatro veces al año.

Art. 37	GUARDARROPA	El personal de empleados tendrá sin excepción un guardarropa individual.
Art.38	HIGIENE PERSONAL	En los sectores de trabajos fabriles en los cuales se realicen tareas razonablemente sucias los empleados gozarán de un permiso de 20 minutos pagos en forma simple para su higienización en duchas calientes.
Art.39	SALON COMEDOR	En los establecimientos donde se desempeñen más de 10 empleados y el horario de trabajo no permita el traslado a sus domicilios para almorzar, las empresas deberán disponer de lugar adecuado para tales fines. Quedan excluidas las sucursales del interior.
Art.40	AGUA REFRIGERADA	Las empresas proveerán al personal de empleados de agua refrigerada durante la temporada de verano.
Art.41	APORTE ESPECIAL PATRONAL	Los empleadores remitirán con destino al Sindicato, por esta única vez, la suma de \$150 -Ley por cada trabajador amparado por este convenio. Dicho aporte se efectivizará durante el mes de agosto del corriente año.
Art.42	...	En caso que por cualquier circunstancia el personal comprendido en el presente Convenio resultare incluido en las disposiciones de otro, gozarán de todos los beneficios del nuevo convenio. En ningún caso podrá sin embargo rebajándoseles los salarios, aun cuando por aplicación de otro convenio pudiera corresponderle un salario menor, debiendo en este único caso mantener su salario habitual. En los demás casos percibirá los salarios básicos que corresponda a su categoría, sin que le corresponda ningún otro incremento.
	ARTICULO TRANSITORIO	Los empleadores de la industria, retendrán por esta única vez, con destino al S.E.C.A., del personal beneficiario de esta Convención las siguientes sumas: <ul style="list-style-type: none"> a) Cien pesos (100) a todo el personal beneficiado para OBRA SOCIAL. b) Cincuenta pesos (50) a todo el personal beneficiado para el SINDICATO.

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 12 días del mes de Febrero de mil novecientos setenta y seis, reunidos en REPRESENTACION DEL SINDICATO DE EMPLEADOS DEL CAUCHO Y AFINES (S.E.C.A.), los señores: MONTELEONE ARMANDO, ALONSO GERARDO, ROMAY ALBERTO, MURGO JUAN CARLOS, BALMACEDA CARLOS, PUJOL MANUEL, ZANEK PEDRO y ROMERO JULIO.

Y EN REPRESENTACION DE LA FEDERACION ARGENTINA DE LA INDUSTRIA DEL CAUCHO, los señores: ARRONA CARLOS ESTEBAN, AYERBE ALBERTO, COX ALBERTO y PUERTO HECTOR GUILLERMO.

En cumplimiento del Art.35 de la Convención Colectiva 321/75 acuerdan, como formando parte de la misma los siguientes puntos:

- I) Establecer a los fines de la fijación de los salarios aplicables a partir del 1ro de enero de 1976 un nuevo ordenamiento de categorías y sus correspondientes valores, cuyo listado se acompaña y forma parte de la presente acta como anexos I y II.
- II) La nueva escala y sus valores han surgido como consecuencia de los trabajos llevados a cabo por la Comisión Especial para Evaluación y Calificación de Tareas. De tal manera que sustituyen enteramente a las anteriores vigentes a todos sus efectos. Con ello se considera que se ha dado cumplimiento cabal a lo prescripto en el Art.35 del Convenio Vigente.
- III) Los nuevos valores acordados serán de aplicación para todo, el personal comprendido en el Convenio, reemplazando a los valores vigentes con anterioridad salvo que resultaren inferiores a las mismas, en cuyo caso se mantendrá la situación de retribución preexistente y en consecuencia se seguirá pagando de acuerdo a ella.
- IV) Todas las situaciones que pudieren surgir de la aplicación del presente acuerdo a las que queden pendientes serán sometidas para su consideración y resolución definitiva a la comisión permanente de la Evaluación de Tareas que por la presente se crea, integrada exclusivamente por técnicos designados por ambas partes, la cual funcionará a partir de la fecha conforme al reglamento que se dicte.
- V) En caso de discrepancia en el seno de la Comisión permanente de Evaluación de Tareas, se solicitará la designación de un árbitro al Consejo Profesional de Ingeniería Industrial.
- VI) En los casos no definidos que quedaren pendientes, así como aquellos sobre los que no se arribara a un acuerdo definitivo se aplicará la tabla de conversión anexa bajo el Nro. III.
- VII) A los efectos de la determinación de las sumas a liquidar y con vistas a una simplificación necesaria, se acuerda que en cada ítem componente de la liquidación, ya sea por

haber, descuento o neto, procede el redondeo de los parciales, con arreglo a la siguiente fórmula:

0.00 a 0.50 = 0.00

Más de 0.50 a 1.00 = 1.00

- VIII) La liquidación de las diferencias salariales que resulten de la aplicación de las tablas adjuntas, con vigencia al 1ro de Enero de 1976, se liquidarán conjuntamente con el pago de los haber, del mes de Febrero utilizando la tabla de conversión o valores equivalentes a acordarse con las Comisiones Internas.
Con el pago del mes de Marzo y utilizando los valores definitivos se liquidarán los reajustes (Anexo 2).
- IX) Las retribuciones consignadas en los listados objeto del presente acuerdo, absorben los incrementos previstos en los Decretos 796/75 para el 1ro de Diciembre de 1975 y 3.500/75 para el 1ro de Noviembre de 1975.
- X) Pago por antigüedad: A los efectos de su cómputo se tomará en cuenta a partir del primer año desde la fecha de ingreso. El valor de incremento salarial por año de antigüedad será el 1% del salario correspondiente al primer año de su categoría.
- XI) Las partes acuerdan presentar el presente convenio para su homologación ante las autoridades del trabajo dentro de los tres días de la fecha.

ANEXO 1

CATEGORIA 1:

Definición: Tareas generales de oficina. Repetitiva. Sin acción independiente y con poca necesidad de interpretación o análisis.

Ejemplo:

- EMPLEADO/A DE TAREAS GENERALES desarrolladas hasta tanto acredite los conocimientos necesarios para realizar una tarea superior.

CATEGORIA 2:

Definición: Tareas administrativas simples con poca acción independiente. Se reciben instrucciones detalladas y el entrenamiento es breve.

Ejemplos:

- ARCHIVISTA DACTILOGRAFA que escribe textos con instrucción detallada y con cálculos ya realizados en máquinas comunes de escribir.
- TELEFONISTA a cargo de hasta 5 líneas internas y 2 externas.
- DIBUJANTE COPISTA.

CATEGORIA 3:

Definición: Tareas administrativas simples, pero en las que comienza a tener sentido la acción independiente, Planifica su propio trabajo. Tiene habilidad manual. Sin responsabilidad funcional del mismo.

Ejemplos:

- AYUDANTE
- CUENTACORRENTISTA
- DE COMPRAS
- DE PRESUPUESTOS
- EN LA PREPARACION DE LICITACIONES Y/O COTIZACIONES.
- DE COSTOS.
- DE OFICINA DE PERSONAL.
- DE CAJA Y/O MANEJO DE CAJA CON FONDO FIJO.
- DE VENTAS (Incluye tareas de confección de facturas).

- EMPLEADO/A DE CONMUTADOR (a cargo de hasta 20 líneas internas y 5 externas).
- EMPLEADO/A ADMINISTRATIVOS DE DEPARTAMENTOS DE PRODUCCION.

CATEGORIA 4:

Definición: Tareas específicas de oficina, cuyo cumplimiento requiere considerable experiencia. Tareas donde estando cubiertos muchos aspectos que las normalizan requieren elección de detalles para ser bien realizadas. Considerable acción independiente. Comienza a tener sentido el análisis del desarrollo de la tarea. Puede evacuar consultas dependientes de menor clasificación.

Ejemplos:

- CONFECCIONADOR/A DE PLANILLAS DE JORNALES, MATERNIDAD, JUBILACIONES, COMISIONES, ACCIDENTES Y CAJA DE AHORRO.
- OPERADOR/A DE MAQUINAS CONVENCIONALES DE CONTABILIDAD (Ej.: National 3000).
- OPERADOR/A DE TELEX.
- OPERADOR/A DE CONMUTADOR (A cargo de más de 20 líneas internas y más de 5 externas).
- CUENTACORRENTISTA, no analiza los documentos que registra.
- FICHERISTA DE KARDEX.

CATEGORIA 5:

Definición: Tareas especializadas o particulares de oficina. Normalmente perito mercantil recién ingresados que utilizan sus conocimientos específicos o personal cuyo conocimiento equivalente fue adquirido con sólida experiencia.

Ejemplos:

- AUXILIAR DE TAREAS
- ADMINISTRATIVO CONTABLES.
- LIQUIDADOR DE JORNALES.
- CORREDOR A SUELDO Y/O COMISION.
- AUXILIAR DE OFICINA DE PERSONAL.
- AUXILIAR A CARGO DE EXISTENCIAS DE MATERIAS PRIMAS Y PRODUCTOS TERMINADOS.
- AUXILIAR DE COMPRAS.
- AUXILIAR DE LICITACIONES.
- AUXILIAR DE COSTOS.
- PERFOVERIFICADORAS.
- EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS DE VENTAS.
- TOMA PEDIDOS.
- EMPLEADO DE PUBLICIDAD PARTE ADMINISTRATIVA.

- CAJERO CON SUPERVISION INMEDIATA (Incluye ayudante cajero).
- TAQUIDACTILOGRAFO.
- COBRADOR/A A SUELDO CON SUPERVISION INMEDIATA.
- OPERADOR DE MINICOMPUTADORAS (Ej. Olivetti P 203).
- DACTILOGRAFO/A CON REDACCION PROPIA.
- SECRETARIA ADMINISTRATIVA DE JEFE DE DEPARTAMENTO.

CATEGORIA 6:

Definición: Tareas de oficinas administrativas que forman la actividad central de las mismas. Son normalmente desarrolladas por peritos mercantiles con experiencia. En muchos casos deben tener relaciones con personas ajenas a la empresa para la evaluación de consultas específicas.

Desarrolla tareas donde la discreción y confiabilidad comienza a tener importancia considerable.

Ejemplos:

- PERITOS MERCANTILES CON EXPERIENCIA ESPECÍFICA.
- BANCONISTAS.
- LIQUIDADOR DE SUELDOS.
- CUENTACORRENTISTA CON SALDOS Y RESUMENES A SU CARGO.
- EMPLEADO ADMINISTRATIVO DE VENTAS EN SUCURSAL.
- TAQUIDACTILOGRAFA CON REDACCION PROPIA.
- OPERADOR EN MAQUINA DOBLE DAVIDSON.
- OPERADOR EN MINERVA.
- OPERADOR EN MAQUINA OFFSET.
- TIPOGRAFO.
- DIAGRAMADOR.
- ENFERMERO HABILITADO.
- EMPLEADO DE PAÑOL DE HERRAMIENTAS.
- INSPECTOR FINAL O REVISADOR DE PRODUCTOS TERMINADOS.

CATEGORIA 7:

Definición: Idem a la (6), pero donde la acción independiente adquiere características notorias. Puede supervisar a otros dependientes de menor categoría.

Ejemplos:

- EMPLEADO PRINCIPAL DE OFICINA EN AREA ADMINISTRATIVA.
- ENCARGADO DE ADMINISTRACION DE EXPORTACIONES.
- EMPLEADO RESPONSABLE DE BALANCES.

- ANALISTA DE CUENTAS CORRIENTES.
- OPERADOR MULTIPLE DE MAQUINAS DE IMPRENTA.
- RESPONSABLE EQUIPOS DE TRABAJO EN AREA ADMINISTRATIVA.
- RESPONSIBLE DE GESTIONES COBRANZA REALIZADAS FUERA DE LA EMPRESA.
- TAQUIDACTILOGRAFO en dos o más idiomas después del castellano.
- TRADUCTOR en uno o más idiomas.
- ENFERMERO DIPLOMADO.

CATEGORIA 8:

Definición: Nivel donde comienza a considerarse la característica técnica de los trabajos. Técnicos recién ingresados o empleados no técnicos que realizan tareas técnicas con las limitaciones resultantes. Supervisores que programan y pueden dirigir tareas de otros empleados y/o tareas cuya responsabilidad en cuanto a confiabilidad se refiere es condición importante.

Ejemplos:

- PROGRAMADORES DE PRODUCCION NO TECNICOS.
- CAPATACES NO TECNICOS DE PRODUCCION.
- CAPATACES DE MANTENIMIENTO NO TECNICOS.
- ENCARGADO DE PAPELERIA E IMPRENTA CON PERSONAL A SU CARGO.
- EMPLEADO PRINCIPAL ADMINISTRATIVO DE VENTAS.
- ENFERMERO QUE CUMPLE TAREAS ESPECIFICAS (radiología, laboratorio de análisis clínicos, electro-cardiología).

CATEGORIA 9:

Definición: Nivel ocupado por empleados que realizan tareas de marcada especialización, ya sea por experiencia por los años de práctica o por la formación escolástica.

Ejemplos:

- COMPRADORES TECNICOS.
- PROGRAMADORES TECNICOS DE PRODUCCION.
- CAPATAZ TECNICO DE PRODUCCION O MANTENIMIENTO.
- TECNICOS TECNOLOGOS.
- AUDITORES.
- ANALISTAS DE METODOS Y TIEMPOS.
- PROGRAMADORES DE COMPUTACION.
- OPERADOR DE COMPUTACION.
- CAJERO CON RESPONSABILIDAD PROPIA.

- TECNICO EN SEGURIDAD INDUSTRIAL.
- DIBUJANTE PROYECTISTA.
- RESPONSABLE DE ESTADISTICA.
- TECNICO DE CONTROL DE CALIDAD.
- TECNICO QUIMICO.
- CAPATAZ DE IMPRENTA.
- TECNICO LABORATORIO DE ANALISIS CLINICOS.
- OPERADOR/A DE COMPUTACION.
- TECNICO RADIOLOGO.
- TECNICO DE PAÑOL DE HERRAMIENTAS.

Estos valores incluyen el Dto. 3507/75 y también los porcentajes hasta Diciembre de 1975 Dto. 796/75. Los nuevos valores reemplazan las retribuciones que actualmente se pagan a los dependientes de las respectivas categorías, salvo los casos en que se supera el monto establecido en cuyo caso, se mantendrán los valores vigentes.

PERSONAL AUXILIAR

Quedan comprendidos en este grupo los dependientes que realizan tareas que tienen características similares aunque en porcentaje variable, a las realizadas por operarios y/o empleados que se efectúan en zonas auxiliares a la producción y/o administración.

Se incluyen los que realizan tareas de servicio tales como:

- Vigilancia, cocina, consultorios médicos y depósitos en general, etc.

CATEGORIA 4:

Definición: Comprende tareas donde se requieren conocimientos especializados y considerable experiencia. Pueden controlar o no el cumplimiento de normas y la buena realización de las tareas llevadas a cabo por otros con responsabilidad de jerarquía.

Muchos de los detalles que componen la tarea no están cubiertos por normas:

Ejemplo:

- Operador de Autoelevador y otros vehículos con tracción propia para transportes internos, responsable del cuidado del vehículo.
- Balancero de báscula para vehículos.
- Responsable o encargado de tareas desempeñadas por personal auxiliar.
- Conductor de puente grúa con mandos en cabina.
- Conductor de vehículos de tracción propia, tractor Jeep, responsable del cuidado de vehículos.

CATEGORIA 3:

Definición: Comprende tareas donde requieren conocimientos especializados o considerable experiencia. Pueden controlar el cumplimiento de normas o la buena realización de las tareas llevada a cabo por otros sin responsabilidad de jerarquía.

Ejemplo:

- Control de carga de camión de reparto.
- Chofer de reparto.
- Preparador de pedidos.
- Cocinero de 1ra (más de 100 personas).
- Recibidor y Controlador de Productos Terminados en Depósitos.

- Acompañante de chofer y cobrador y/o responsable de entrega o recepción de mercadería.
- Personal de vigilancia móvil y/o portero.
- Personal de exclusiva atención de público en locales de Ventas de Personal.
- Adicionista de comedor.

CATEGORIA 2:

Definición: Comprende tareas en las cuales se requiere relativos conocimientos especiales y/o experiencia. En forma esporádica pueden controlar las tareas realizadas por otros sin responsabilidad de jerarquía.

Ejemplo:

- Almacenador de mercadería en Depósito.
- Cocinero (de 2 hasta 100 personas).
- Mozo o Mucama Principal del comedor.
- Embalador de mercadería.
- Personal de vigilancia en puesto fijo y/o sereno y/o portero nocturno.
- Personal de tareas generales en locales de ventas al personal.
- Repartidor de merienda.
- Personal de depósitos en tareas varias.
- Operador en máquina heliográfica termoflex o similar.

CATEGORIA 1:

Definición: Comprende tareas simples que no requieren conocimientos especiales, pero si cierta experiencia, sin posibilidad de control de tareas realizadas por otros.

Ejemplo:

- Ascensorista.
- Mozo o Mucama de mostrador de comedor.
- Acompañante de chofer.
- Mensajero.
- Personal de limpieza de oficinas, consultorios, comedor etc.

Estos valores incluyen el Dto. 3507/75 y también los porcentajes hasta Diciembre de 1975 Dto. 796/75. Los nuevos valores reemplazan las retribuciones que actualmente se pagan a los dependientes de las respectivas categorías, salvo los casos en que se supere el monto establecido en cuyo caso se mantendrán los valores vigentes.

ANEXO 2

EMPLEADOS

Categorías	Inicial	1 año
1	7.104	7.400
2	7.872	8.200
3	9.024	9.400
4	10.080	10.500
5	10.656	11.100
6	11.232	11.700
7	11.808	12.300
8	12.384	12.900
9	12.960	13.500

AUXILIARES

Categorías	Inicial	1 año
1	8.800	9.300
2	9.500	10.000
3	10.200	10.800
4	11.000	11.600

PAGO POR ANTIGÜEDAD

A los efectos de su cómputo se tomará en cuenta a partir del primer año desde la fecha de ingreso. El valor de incremento salarial por año de antigüedad será el 1% del salario correspondiente al primer año de su categoría.