

Convenio Colectivo de Trabajo N° 264/95

**Convenio Colectivo
de Empleados de Seguros y Reaseguros
(Asociación Argentina de Compañías
de Seguros y Asociación Argentina de
Cooperativas y Mutualidades de Seguros)**

Convenio Colectivo de Trabajo N° 264/95

**Convenio Colectivo
de Empleados de Seguros
y Reaseguros.**



PROLOGO

Nuestro actual Convenio Colectivo de Trabajo 264/95 ha sufrido desde su redacción en el año 1995 varias reformas. Algunas han sido producto de la modificación a la que se vieran expuestas las cláusulas del citado convenio por el mecanismo de promulgación de leyes nacionales que corrigieron la normativa laboral del país y, como consecuencia de ello, los convenios colectivos de trabajo. Por citar algún ejemplo es el caso de la Ley 26341 que transformara el carácter no remunerativo de los tickets con los que se abonaba almuerzo.

Otras modificaciones fueron resultado de un arduo trabajo gremial en cada empresa a los fines de corregir las interpretaciones que, en minusvalía de los derechos del trabajador de seguros, algunas empresas llevaban adelante a la hora de la implementación de los pagos correspondientes, por citar algún ejemplo, a la jornada laboral y/o los beneficios de almuerzo/refrigerio. Con ello logramos acuerdos homologados por el Ministerio de Trabajo de la Nación que no sólo dio por resultado la recuperación de esos derechos para los trabajadores afectados, sino que sentaron el firme precedente sobre la correcta interpretación de algunas cláusulas convencionales aplicable a todo el mercado asegurador

Por último también es muy importante los distintos acuerdos paritarios logrados desde el 2005 a esta parte en el que, además de las pautas salariales que año tras año se acordaron, se establecieron también modificaciones al propio CCT. Para citar el caso mas

emblemático es la disposición que se agregara en el año 2009 por la cual el empleador debe abonar el Reconocimiento por Permanencia, beneficio logrado luego de una gran tarea de gestión gremial hecha con el conjunto de los trabajadores.

Por último, no debe dejar de señalarse que esta Conducción ha elevado hace un tiempo un proyecto de CCT al sector empleador que modifica el actual realizando una actualización de grupos y funciones de los empleados así como la previsión de una gran cantidad de situaciones y beneficios que es necesario incorporar a los fines de cubrir la integralidad de la labor del trabajador de seguros.

A partir de lo enunciado hemos elaborado este texto ordenado del CCT 264/95 en donde hemos expresado la literalidad de los artículos acordados por los miembros paritarios. Y, a modo que el texto sea entendido en su cabal interpretación, hemos anexado en cada cláusula las notas que hacen referencia a interpretación y/o referencia normativa cuando ello fuera necesario.

Entendemos que una información clara y basada en las normas convencionales que rigen la actividad es necesaria para que cada trabajador de seguros tenga en su poder las herramientas necesarias a fin de saber con precisión todos y cada uno de sus derechos.

Jorge Alberto Sola

Secretario Gremial y de Relac. Laborales
SINDICATO DEL SEGURO R.A.

Raúl Martínez

Secretario General
SINDICATO DEL SEGURO R.A.

INDICE

Cláusula 1	Vigencia del Convenio	7
Cláusula 2	Ámbito de aplicación	7
Cláusula 3	Personal	7
Cláusula 4	Régimen de Clasificación del Personal	8
Cláusula 5	Norma de Interpretación General	11
Cláusula 6	Interpretación de los Grupos	12
Cláusula 7	Coberturas de Cargos	15
Cláusula 8	Sueldos Mínimos Conformados	15
Cláusula 8 bis	Sueldo Mínimo Conformado - Grupo Comercialización	16
Cláusula 9	Salario Mayor	17
Cláusula 10	Adicional por Fallas de Caja	17
Cláusula 10 bis	Reconocimiento por Permanencia	18
Cláusula 11	Régimen de Licencias	18
Cláusula 12	Día del Seguro	20
Cláusula 13	Jornada de Trabajo	20
Cláusula 14	Jornada Discontinua	21
Cláusula 15	Exclusión de Convenio	22
Cláusula 16	Habilitación de las modalidades de contratación	23
Cláusula 17	Articulación de la Negociación	23
Cláusula 18	Derecho de Información	23
Cláusula 19	Procedimiento de Solución de Conflictos	23
Cláusula 20	Indemnización por despido incausado y vacaciones ordinaria	24
Cláusula 21	Absorción	24
Cláusula 22	Deber de Buena Fe	25
Cláusula 23	Cumplimiento Cláusula 13	25
Cláusula 24	Enquadramiento del Personal / Plazos / Conflictos	25
Cláusulas Complementarias		25
Anexos		27

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 264/95

Buenos Aires, 9 de mayo de 1995

Convenio Colectivo de Empleados de Seguros y Reaseguros (Asociación Argentina de Compañías de Seguros y Asociación Argentina de Cooperativas y Mutualidades de Seguros).

CLÁUSULA 1º: VIGENCIA DEL CONVENIO

El presente Convenio Colectivo rige desde el 1º de abril de 1995 hasta el 31 de diciembre de 1996. Las partes se comprometen a reunirse dentro del primer año de vigencia del Convenio a fin analizar la situación salarial establecida.

Nota: El presente Convenio Colectivo se encuentra ultraactivo conforme lo establecido en la Ley 14.250.

CLÁUSULA 2º: ÁMBITO DE APLICACIÓN

Esta Convención regirá en todo el territorio de la Nación para el personal que se indica en el artículo siguiente.

CLÁUSULA 3º: PERSONAL COMPRENDIDO

La presente Convención será de aplicación para todos los empleados de las empresas de seguros y reaseguros, ya sean oficiales (nacionales o provinciales), autárquicas, mixtas o privadas, cualquiera sea su naturaleza, jurídica, nacionales, Casa Matriz, Casa Central, Sucursales o Agencias. Está también comprendido el personal que se desempeña en las Asociaciones de entidades aseguradoras, así como del Instituto de

Servicios Sociales de Seguros (Ley 19.518), de la Asociación Mutual de Trabajadores del Seguro (AMTRAS) y de la Obra Social para el Personal del Seguro (OSPS).

Nota: *Están incluidos dentro del presente CCT los trabajadores de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART).*

CLÁUSULA 4º: RÉGIMEN DE CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

El personal comprendido queda encuadrado en los siguientes Grupos:

EMPLEADOS - GRUPO INICIAL

Quedan encuadrados en forma automática en esta categoría aquellos trabajadores que ingresen a prestar servicios a partir de la suscripción del presente. Se establece que la permanencia de estos trabajadores en la presente categoría será por el plazo máximo e improrrogable de 1 (un) año aniversario a contar desde su fecha de ingreso a las empresas adheridas a las Cámaras signatarias del presente convenio.

Que transcurrido el plazo estipulado en el párrafo anterior, dichos trabajadores deberán ser encuadrados automáticamente en la categoría convencional que corresponda a las tareas efectivamente desempeñadas por ellos, conforme a las funciones descritas en cada uno de los grupos detallados en la cláusula 4ta del CCT 264/95

Nota: *Texto incorporado por Resolución 343/07 Secretaría de Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.*

EMPLEADOS – GRUPO I

Las funciones que encuadran en esta posición hacen a la realización de las siguientes tareas:

- tipeo, armado y archivo de documentos.
- carga de datos.
- clasificación, distribución y/o despacho de correspondencia.
- recepción de público en general y telefonía.

SUBGRUPO I

- asistencia, mantenimiento general y limpieza

EMPLEADOS – GRUPO II

Las funciones que encuadran en esta posición hacen a la realización de las siguientes tareas:

- realización de cálculos básicos.
- recolección de datos.
- clasificación de documentación.
- Imputaciones contables.
- tarifación de riesgos standard.
- tareas de cobranzas.
- atención de talleristas y proveedores.
- operador de sistemas.
- atención de público con referencia a la tarea específica.
- atención de pagos o cobranzas.

EMPLEADOS – GRUPO III

Las funciones que encuadran en esta posición hacen a la realización de las siguientes tareas:

- programación de sistemas.
- análisis contables.
- análisis técnicos.
- análisis de recursos humanos.
- inspección y suscripción de riesgos standard.
- liquidación de impuestos.
- liquidación de sueldos.
- control de cuentas corrientes.
- liquidación de siniestros de riesgos standard.
- ejecutivo junior de cuentas.
- gestión de cobranzas.
- gestión de compras.

EMPLEADOS – GRUPO IV

Las funciones que encuadran en esta posición hacen a la realización de las siguientes tareas:

- tarificación de riesgos especiales
- análisis contables e impositivos complejos
- análisis de sistemas
- análisis técnicos especiales
- análisis estadísticos complejos
- inspección y suscripción de riesgos especiales
- liquidación de siniestros por administración
- ejecutivo senior de cuentas
- coordinación de procesos operativos

EMPLEADOS – GRUPO COMERCIALIZACIÓN

Las funciones que encuadran en esta posición hacen a la realización de las siguientes tareas, relativas a la venta y promoción de productos de seguros por distintos medios:

- Agente Comercial
- Promotor
- Telemarketer

Nota: *Texto incorporado por Resolución 6/06 Secretaría de Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación).*

JERÁRQUICOS – GRUPO I

- Es responsable por un grupo de empleados.
- Supervisa tareas.
- Puede ejecutar por sí o delegar.
- Se reporta al superior inmediato.

JERÁRQUICOS – GRUPO II

- Tiene a su cargo un sector.
- Define objetivos y programas de trabajo.

- Supervisa y coordina tareas.
- Se reporta a la Gerencia o Dirección.

Nota: *El detalle de las funciones en las categorías es meramente enunciativa. En consecuencia, en el supuesto que una función no se encuentre expresamente determinada en una categoría, deberá efectuarse la categorización acorde a las funciones que cumpla el trabajador según lo establecido en el art. 6 del presente Convenio.*

CLÁUSULA 5°: NORMA DE INTERPRETACIÓN GENERAL

Las categorías laborales enunciadas en el presente Convenio, o que se incorporen a ella, no deberán interpretarse como estrictamente restringidas, en lo funcional, a las definiciones que en cada caso se expresen. Las mismas deberán interpretarse complementadas por los principios de polivalencia y flexibilidad funcional para el logro de una mejor productividad.

Esto implica la posibilidad de asignar al trabajador funciones y tareas diferentes a las que en principio le sean propias. Al efecto, las tareas de menor calificación sólo serán adjudicables cuando una circunstancia excepcional lo haga requerible o cuando sean complementarias del cometido principal de su desempeño. La aplicación de estos principios no podrá efectuarse de manera que comporte menoscabo de las condiciones laborales o implicar disminuciones salariales ni dejar de estar sujetas a expresas compensaciones efectivas.

Todo empleado que sustituya a otro de un Grupo superior deberá percibir la remuneración correspondiente a dicho puesto por el tiempo de su desempeño.

Si dicha sustitución se produce por un tiempo de seis meses consecutivos o nueve alternados, el trabajador tendrá derecho al reconocimiento permanente de la remuneración de aquél a quien haya suplido.

De conformidad con las disposiciones precedentes, se establece como principio la polivalencia funcional dentro de cada Grupo de trabajadores, salvo el Grupo I donde los trabajadores de este Grupo que cumplan tareas administrativas no podrán ser destinados al Subgrupo I (asistencia, limpieza y mantenimiento).

Nota: *En esta cláusula se fijan las normas de interpretación referentes a las categorías laborales, dejando como ideas rectoras la polivalencia y la flexibilidad funcional para que de ese modo las categorías labo-*

rales acordadas no se entiendan como compartimientos estancos. La polivalencia y funcionalidad tiene como limite que las movildades sean dentro de la misma categoría laboral y que no importen al trabajador un perjuicio material ni moral, ni que generen al trabajador disminución alguna en sus condiciones laborales. A ningún trabajador, salvo supuestos de fuerza mayor, se le podrá requerir que realice tareas de una categoría inferior ni superior. En el supuesto que un trabajador cumpla tareas de un grupo superior, cualquiera sea el caso, deberá percibir la remuneración acorde a las tareas que realiza durante el lapso que cumpla esas tareas. El CCT específicamente dispone para el supuesto de reemplazo de trabajadores de una mayor categoría que, cuando el trabajador cumpla tareas de un grupo superior durante seis meses corridos o nueve meses en forma alternada en el año calendario obtendrá el reconocimiento definitivo de la remuneración de la categoría que cumplió durante ese periodo.

CLÁUSULA 6°: INTERPRETACIÓN DE LOS GRUPOS

Se establecen las normas de interpretación específica a los efectos de la determinación de los grupos en que se encuadra el personal, teniendo en cuenta los siguientes factores:

- complejidad de las tareas
- supervisión recibida
- contactos
- responsabilidad por personal a cargo
- experiencia.

En tal sentido, queda establecido lo siguiente:

EMPLEADOS – GRUPO I

Trabajo sencillo, rutinario, donde las circunstancias se repiten. Escaso margen para tomar decisiones o ninguno; se emplean métodos conocidos. No se requiere experiencia previa.

Actúa bajo supervisión inmediata y continua. El trabajo se revisa completamente. Las tareas se repiten rutinariamente, con ninguna o pequeñísimas desviaciones en los procedimientos.

Contacto habitual con el nivel inmediato de reporte. Puede incluir algunos contactos adicionales de escasa importancia.

EMPLEADOS – GRUPO II

Trabajo semirrutinario que requiere regular aplicación de procedimientos no muy complejos y de la iniciativa dentro de los límites establecidos por normas internas o por instrucción. Menor necesidad de control, lo que implica cierta confiabilidad. Es necesaria relativa experiencia en la función (conocimientos de su trabajo).

Actúa bajo supervisión inmediata, pero no continua. El trabajo se revisa con relativa frecuencia. Las tareas se repiten, pero se permite cierto margen de autonomía operativa en los procedimientos, como ser definición de prioridades dentro de su actividad. Contactos con otras áreas de la empresa a fin de obtener, presentar o intercambiar datos o información. Puede incluir relaciones externas.

Educación: secundario completo o equivalente.

EMPLEADOS – GRUPO III

Trabajo que requiere la aplicación de procedimientos de relativa complejidad que obligan, eventualmente, a salirse de las prácticas usuales. Se requiere experiencia y se realiza sin necesidad de control inmediato.

Nivel educacional: Se requiere formación equivalente a educación completa de ciclo secundario, con cursos de especialización o terciarios/universitarios.

Trabaja según los lineamientos establecidos por el superior. Planea los detalles de su trabajo y los ejecuta dentro de los lineamientos preestablecidos y bajo supervisión general, sujeto a revisión.

Mantiene contactos regulares con otras áreas de la empresa o con agentes o personas relacionadas con la misma. Incluye la obtención, presentación o análisis de datos e información con superiores.

EMPLEADOS – GRUPO IV

Trabajo que requiere conocimientos específicos y amplia experiencia para la aplicación de procedimientos complejos a fin de decidir, con autonomía, la acción a seguir y resolver cuestiones con pocos antecedentes.

Nivel educacional: Se requiere formación equivalente a educación completa de ciclo secundario, con cursos de especialización o terciarios/universitarios.

Trabaja según los lineamientos establecidos por el superior. Planea los detalles de su trabajo y los ejecuta dentro de dichos lineamientos y bajo supervisión general, sujeto a revisión. Mantiene contactos regulares con otras áreas de la empresa o con agentes o personas relacionadas con la misma. Incluye la obtención, presentación o análisis de datos e información conjuntamente con superiores, pudiendo emitir recomendaciones. Puede participar en la fijación de objetivos del sector a que pertenece.

EMPLEADOS – GRUPO COMERCIALIZACIÓN

Realiza tareas de promoción, información y asistencia en plaza de los distintos tipos de riesgos, utilizando para ellos variados soportes técnicos –electrónicos, informáticos, telefónicos, etc.- con el objeto de obtener la oferta de celebración de contratos por parte de los asegurables, contando para ellos con la capacitación otorgada por cada empresa y bajo la supervisión, instrucciones y programa de trabajo establecido por la misma. No podrá incluirse en este grupo, personal que no realice tareas de algún modo vinculadas con el área comercial.

Nota: *texto incorporado por Resolución N° 6/06 Secretaría de Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.*

JERÁRQUICOS – GRUPO I

Trabajo que requiere la aplicación de procedimientos complejos para decidir con autonomía, la acción a seguir o salirse de las prácticas usuales. Se requiere entrenamiento y amplia experiencia y se realizan sin necesidad de control inmediato.

Nivel educacional equivalente a estudios secundarios completos con cursos de especialización o terciarios/universitarios.

Trabaja según lineamientos establecidos por el superior. Planifica los detalles del trabajo y los ejecuta o delega controlando los resultados obtenidos, siendo a su vez controlado sobre resultados de su gestión.

Para el logro de los objetivos mantiene contactos internos y externos múltiples y variados. Es responsable por la administración de recursos materiales y/o humanos de su sector. El nivel de reporte depende del peso relativo del área a su cargo.

JERÁRQUICOS – GRUPO II

Trabajo que comprende la aplicación e instrumentación de políticas, estableciendo procedimientos y pudiendo introducir nuevas prácticas de trabajo, controlando sus resultados. Se requiere entrenamiento y amplia experiencia y se realiza sin necesidad de control inmediato.

Nivel educacional: equivalente a estudios secundarios completos con cursos de especialización o universitarios.

Trabaja conforme la delegación de responsabilidades y los lineamientos establecidos por la Gerencia o Dirección. Interactúa en contacto frecuente con los niveles superiores de la organización y personas de otras empresas o entidades.

Maneja información compleja. Requiere considerable independencia de criterio.

Define con la Gerencia o Dirección de fijación de objetivos y programas de trabajo.

Tiene responsabilidad por tareas realizadas por equipos de personas a quienes supervisa directa o indirectamente a través de jerárquicos de menor graduación, así como de los resultados obtenidos por el sector.

Habitualmente asesora a otros sectores de la empresa en asuntos específicos de su área.

CLÁUSULA 7°: COBERTURAS DE CARGOS

La enunciación y descripción de los Grupos preestablecidos en el presente Convenio no significará para las empresas la obligatoriedad de cubrir todos los Grupos o jerarquías previstos.

Nota: *De lo expresado en esta cláusula se desprende que no es necesario que las empresas deban tener en su nómina de personal empleados encuadrados en cada una de las categorías fijadas, dependiendo esta circunstancia de la organización interna, dimensión y otras variables de la empresa.*

CLÁUSULA 8°: SUELDO MÍNIMO CONFORMADO

Los sueldos mínimos conformados de cada Grupo en que se encuadra el personal son los siguientes:

Nota: *ver cuadros Anexo I con evolución de los salarios desde la firma del Convenio a la Fecha.*

Los salarios conformados mínimos que se establecen en el presente Convenio corresponden a una jornada diaria de 7 horas de labor efectiva de lunes a viernes.

Los distintos adicionales de que hoy goza el personal conforme el Convenio Colectivo

11/75 quedan englobados a partir de la vigencia del presente, dentro de los sueldos conformados previstos para cada grupo, sin que en ningún caso pueda importar reducción del salario que hoy perciben los trabajadores.

Las partes acuerdan que en la categoría Sub Grupo I y Grupo I se adicionará al salario básico acordado un importe garantizado de \$ 399 - que es equivalente al 18% del incremento acordado y que será liquidado en recibo de haberes bajo el concepto Mínimo Garantizado Acuerdo 10/09. La suma que resulte de dicha liquidación será ajustada en el futuro con los incrementos que se fijen en las posteriores paritarias en forma proporcional, sean estos establecidos en porcentual o en suma fija.

Este concepto "Mínimo Garantizado Acuerdo 10/2009" no integrara los sueldos mínimos conformados.

Nota: *(texto modificado por Resolución 462/10 Secretaría de Trabajo. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social)* **(ver Anexo I para la actualización del adicional Mínimo Garantizado)**

Los sueldos mínimos conformados acordados para los empleados de los Grupos Menores, Comercialización e Inicial no serán tomados en cuenta a los efectos del cálculo del promedio de la escala a los fines de la determinación del tope indemnizatorio aplicable a la actividad.

Nota: *texto modificado por Resolución 462/10 Secretaría de Trabajo. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.*

CLÁUSULA 8° BIS : SUELDO MÍNIMO CONFORMADO – GRUPO COMERCIALIZACIÓN

El sueldo mínimo conformado para el GRUPO COMERCIALIZACIÓN es de **(ver Anexo I adjunto)** más un sistema de remuneración variable que se indica más abajo.

Los salarios conformados mínimos que se establecen en el presente Convenio, corresponden a una jornada diaria de 7 horas de labor efectiva de lunes a viernes, resultando de aplicación las situaciones previstas en la cláusula 13 del convenio aplicable.

Podrá formar parte de la remuneración del trabajador afectado al GRUPO COMERCIALIZACIÓN un SISTEMA DE REMUNERACIÓN VARIABLE (premios-incentivos, remuneración accesoria variable). La misma se establecerá conforme a las condiciones

y características que cada empresa aseguradora acuerde y tendrá por objeto reconocer los esfuerzos y metas alcanzados de crecimiento organizacional y tecnológico.

Si se acordara una remuneración variable calculada sobre las primas, la misma se devengará exclusivamente mientras perdure la relación laboral con el empleado, salvo las comisiones que se pudieran devengar, luego de extinguido el contrato laboral por operaciones que haya efectuado el empleado, anterior a esa extinción.

Nota: *La Cláusula 8 Bis fue incorporada al CCT 264/95 mediante la Resolución 6/2006 de la Secretaría de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.*

Nota: *La jornada laboral del grupo de Comercialización es de 7 horas efectiva de Trabajo al igual que el resto de los trabajadores de la actividad. Las empresas podrán suscribir contratos de trabajo por jornada reducida teniendo en consideración que si la jornada supera los 2/3 de 7 horas efectivas de trabajo, deberá abonarse el salario básico en forma integral de conformidad con lo establecido en el art. 92 Ter de la LCT.*

CLÁUSULA 9º: SALARIO MAYOR

El reconocimiento de un mayor salario que el previsto en cada banda en que se encuadra al personal, no implicará en ningún caso el reconocimiento de la categoría correspondiente al Grupo superior.

Nota: *Los salarios que fija el presente convenio son los "pisos" correspondientes para cada categoría. Esto no implica que el empleador pueda otorgar un salario mayor al fijado por convenio, sin que esto implique, necesariamente, un cambio en la categoría profesional, que se define principalmente por las tareas a cargo de trabajador.*

CLÁUSULA 10º - ADICIONAL POR FALLAS DE CAJA

Todo personal que tuviere a su cargo una Caja de las empresas, percibirá en concepto de fallas de Caja un **adicional mensual equivalente al 20% del sueldo mínimo del Grupo I.**

El fondo de fallas de Caja se depositará hasta el momento de su entrega al trabajador, para cubrir las fallas de Caja, en una cuenta bancaria a determinar.

Los intereses que se acumulen durante ese lapso integrarán el fondo y deberán ser entregados al trabajador previa deducción de la falla si la hubiera.

La empresa podrá optar por reconocer directamente intereses acordados sin efectuar el depósito mencionado.

En el caso que el empleado deje de atender la Caja, se le pagará el saldo que el corresponda con la liquidación de haberes del mes siguiente al cese en esa función.

Nota: *la Resolución de la Comisión Paritaria Permanente de fecha 4/5/1995, estableció que el Fondo Falla de Caja, con sus intereses y previa deducción de las fallas si las hubiera, será liquidado al trabajador anualmente con el sueldo correspondiente al mes de enero del año siguiente al considerado*

Nota: *A los efectos del cálculo del Fondo Falla de Caja, desde el acuerdo 2009 deberá tomarse a los efectos de su cálculo el salario básico del Grupo I y los importes que se fijan como Mínimo Garantizado para el Grupo I.*

CLÁUSULA 10 BIS: RECONOCIMIENTO POR PERMANENCIA

Las Partes acuerdan un pago único, no remunerativo y anual que será liquidado al cumplirse el aniversario del ingreso del trabajador en la misma empresa. Este importe no formará parte del cálculo para la liquidación del aguinaldo y será liquidado conjuntamente con el sueldo del mes en que se cumpla dicho aniversario. Se aplicará la siguiente escala:

Nota: *Ver Anexo I donde se detalla la evolución del adicional.*

Las partes pactan, que la suma establecida en concepto de pago por permanencia será ajustada en el futuro con los incrementos de los salarios que se fijan exclusivamente en las posteriores paritarias en forma proporcional, sean éstos establecidos en porcentual o en suma fija.

Nota: *Texto incorporado por Resolución 462/2010 Secretaría de Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.*

CLÁUSULA 11º: REGIMEN DE LICENCIAS

Desde la firma del presente, las licencias ordinarias y especiales se regirán por lo establecido en la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (t.o.) y las disposiciones del presente Convenio, sin que ello signifique alterar derechos individuales u otros acuerdos vigentes. Las licencias ordinarias podrán ser tomadas por el personal fuera de los plazos previstos en el artículo 154 de la Ley de Contrato de Trabajo, pudiendo ser fraccionadas

siempre que medie pedido expreso del personal con la anticipación legal correspondiente y acuerdo del empleador.

Nota: Según lo establecido en el Art. 150 de la LCT, el trabajador gozará de un periodo mínimo y continuado de descanso anual según su antigüedad según los periodos que se detallan a continuación:

- 14 días corridos - antigüedad menor a cinco años
- 21 días corridos- antigüedad mayor de 5 años, inferior a 10 años
- 28 días corridos – antigüedad mayor de 10 años, inferior a 20 años
- 35 días corridos- antigüedad que excede los 20 años.
- La antigüedad se cuenta hasta el 31/12 del año correspondiente.

Las vacaciones deberán concederse dentro del 1 de octubre al 30 de abril del año siguiente.

LICENCIAS ESPECIALES

1) POR ADOPCIÓN

Se otorgará a la empleada que adoptare un niño de hasta 4 años de edad, una licencia especial de 45 días corridos en las mismas condiciones que las establecidas en el artículo 177 de la L.C.T. A ese efecto, deberá acompañar el acta de guarda y la constancia judicial respectiva.

2) POR EXÁMENES

En los niveles terciarios o universitarios se otorgará una licencia de 14 días corridos por año calendario, debiéndose aprobar al menos dos exámenes en ese lapso, para poder hacer uso en el ciclo siguiente de una licencia por la misma extensión.

Las mismas podrán ser tomadas a razón de hasta 5 días corridos por examen.

Cuando se trate de estudios universitarios o terciarios afines a la actividad aseguradora, el empleado tendrá derecho a una licencia de 21 días corridos por año calendario en las mismas condiciones que las previstas en el párrafo anterior.

Nota: Las licencias establecidas en el CCT complementan a las dispuestas en la LCT Art. 158:

- Nacimiento de hijo: 2 días corridos
- Matrimonio: 10 días corridos
- Fallecimiento cónyuge, persona unida en aparente matrimonio, hijos, padres: 3 días corridos
- Fallecimiento hermano: 1 día

CLÁUSULA 12º: DÍA DEL SEGURO

Se establece como Día del Seguro el 21 de octubre de cada año que será considerado no laborable.

En tal caso se abonará por dicho día el salario normal de cada trabajador en forma simple. Las empresas que resolvieren trabajar ese día abonarán la remuneración normal de los días laborales más una cantidad igual.

CLÁUSULA 13º: JORNADA DE TRABAJO (ver resolución N° 1 cpp)

La jornada legal será de 7 y media horas diarias para jornadas continuas, de las cuales 7 serán de labor efectiva y la restante media hora para refrigerio, salvo cuando las partes acuerden sustituir éste por una reducción horaria equivalente. La extensión máxima será de 40 horas semanales de trabajo efectivo en días hábiles.

La jornada legal a que se refiere el párrafo anterior se desarrollará principalmente en horas diurnas.

Podrá determinarse un horario de hasta 8 horas diarias de labor efectiva con acuerdo entre el personal y la empresa, abonándose proporcionalmente la hora adicional, respecto de la remuneración que percibiera.

Las empresas podrán establecer diferentes horarios de ingreso y egreso. A tal fin, deberán consensuar y reglamentar estas variaciones, las que podrán involucrar a los trabajadores de toda la empresa o a sectores o áreas diferenciadas.

Con arreglo a las normas precedentes, las diferentes modalidades aplicadas hasta el presente no podrán ser objeto de reclamación retroactiva por parte de quienes hubieren prestado servicios en tales condiciones.

Los empleados comprendidos en los Grupos I a IV inclusive, tendrán derecho a percibir horas extraordinarias de conformidad con la legislación vigente.

Cualquier conflicto que se presentara como consecuencia de la interpretación de la presente Cláusula será resuelto por la Comisión Paritaria Permanente.

Con respecto al GRUPO COMERCIALIZACIÓN se podrá implementar jornadas reducidas bajo la modalidad de contrato a tiempo parcial siempre y cuando, tal circunstancia sea aceptada expresamente por el trabajador.

Queda establecido que los aportes para la Obra Social del GRUPO

COMERCIALIZACIÓN se efectuarán en cualquier caso sobre la retribución fija y variable y como mínimo sobre el salario inicial correspondiente a empleados Grupo I.

Nota: Los dos últimos párrafos de la cláusula fueron incorporados mediante la Resolución 6/2006 de la Secretaría de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

La **Jornada de Trabajo tiene una duración efectiva** de 7 horas, de lunes a viernes.

La cláusula 13 permite, por excepción, que se pueda trabajar hasta 8 horas. Para que se produzca la extensión horaria **debe existir un acuerdo** entre la empresa y los trabajadores **en forma expresa**.

Logrado ese consenso, al trabajador se le **debe abonar el salario proporcional por ese lapso**, de carácter simple (no como hora extra). El cálculo de esa proporción **es sobre todo el salario** (esto significa que incluye tickets, aumentos a cuenta y todo otro concepto que tenga carácter remuneratorio).

El convenio estipula que se debe otorgar un mínimo de media hora de descanso para el almuerzo o refrigerio y agregarla a la jornada efectiva. Ese lapso de descanso se determina como piso, con lo cual no hay un tope máximo (siempre respetando un criterio de razonabilidad al estipularlo), de lo que se deduce que el propio Convenio Colectivo habilita que pueda ser de más tiempo .

Conforme a lo resuelto por la Resolución N° 1 de la Comisión Paritaria Permanente la Jornada discontinua: es aquella jornada de trabajo que comienza **como máximo** a las 10:00 horas y culmina **después** de las 14:00 horas, mientras que la **Jornada continua** puede darse dos casos: 1) Comienza **después** de las 10:00 hs y culmina **después** de las **14:00 hs.** 2) O, el otro caso, que **comienza antes de las 10:00 hs.** y termina **como máximo** a las **14:00 hs.**

Las horas extras: todos los trabajadores tiene el derecho de percibir el cobro por las horas extraordinarias trabajadas, es decir que **se incluye también** a trabajadores encuadrados en los grupos de Jerárquicos.

CLÁUSULA 14°: JORNADA DISCONTINUA (ver resolución N° 1 cpp)

Las partes acuerdan la posibilidad del trabajo en jornada discontinua, en cuyo caso se otorgará al personal un lapso intermedio para el almuerzo – que no podrá ser inferior a media hora – cuyo costo estará a cargo del empleador y no podrá ser inferior al 1,5 % del salario básico del Grupo Empleados I. A tal efecto podrán utilizarse los sistemas de compensación admitidos por la legislación vigente.

Nota: Los montos establecidos en concepto almuerzo y refrigerio surgen del Anexo I.

Nota: El almuerzo corresponde a aquellos trabajadores que laboren **jornada discontinua**. El valor

SINDICATO DEL SEGURO DE LA REPÚBLICA ARGENTINA

*del mismo (*ver anexo *) se establece en el acuerdo de salarios de cada paritaria y el mismo es de carácter neto, su valor bruto es el que resulta de sumarle la carga de aportes y contribuciones para que dé como resultado final el importe actual vigente. Al ser de carácter remuneratorio (consagrado legislativamente por efecto de la ley 26341, llamada "de tickets") debe figurar expresamente en la liquidación de salarios, aún cuando se otorgue en especie, (el empleador tiene la posibilidad de otorgarlo de este modo). El poseer este carácter permite que sea considerado salario a todos los efectos (cálculo de plus vacacional, aguinaldo, indemnizaciones, licencias, feriados e indemnizaciones).*

Respecto del valor fijado para almuerzo se debe tener en cuenta que en los últimos acuerdos paritarios se dejó de lado, por cuestiones de negociación, la previsión del CCT que fija el mismo como un monto que representa el 1,5 % del haber del Grupo I, utilizándose el criterio de razonabilidad al establecer el valor. Aunque esta cláusula que se firma siempre es de carácter temporario (por el año de vigencia del acuerdo paritario).

El refrigerio corresponde a aquellos trabajadores que laboren **jornada continua**. El valor del mismo se establece en forma automática tomando como referencia el valor del almuerzo, ya que la Resolución nro. 1 de la Comisión Paritaria Permanente establece que es el 50 % del monto de este último, con igual observación en cuanto a lo que refiere a aportes y contribuciones e igual característica de remuneratorio con los efectos antes citados para el almuerzo.

En el supuesto que el trabajador realice una jornada reducida respecto de la convencional debe percibir el importe integral mensual fijado para almuerzo o refrigerio según la jornada que cumpla. Tal adicional no debe ser abonado en forma proporcional a la jornada en virtud el carácter alimentario.

Si el trabajador cumple más de dos horas extras en este tipo de jornada es obligación del empleador abonar por ese día trabajado el pago del almuerzo.

CLÁUSULA 15°: EXCLUSIONES DEL CONVENIO

Están excluidos del presente Convenio el personal superior desde Adscripto a Gerencia, Subgerentes, Gerentes de área o General, así como las Secretarías de los funcionarios superiores precitados.

Nota: *Las exclusiones del Convenio son Taxativas, lo que significa que todos los trabajadores que no estén comprendidos en la cláusula 15 se encuentran comprendidos dentro del CCT, debiendo encuadrárselos acorde a las categorías y funciones detalladas en las cláusulas 4 y 6 de la presente Convención.*

CLÁUSULA 16°: HABILITACIÓN DE LAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Tal como está previsto en la Cláusula 9° del Convenio Marco 191/92, cuya vigencia se refirma en todos sus términos, están habilitadas las modalidades de contratación promovidas establecidas por la Ley Nacional de Empleo N° 24.013 y sus modificatorias.

CLÁUSULA 17°: ARTICULACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN

Dentro del marco establecido en la Cláusula 10° del Acuerdo 191/92 y siempre que resulte necesaria la mejor aplicación de estas cláusulas convencionales a los intereses de las partes, se acuerda que se podrán llevar a cabo negociaciones recíprocas en base a los procedimientos autorizados por la legislación vigente, pudiendo estar circunscriptos a una empresa, o grupo de empresas, si la naturaleza del tema así lo requiere.

CLÁUSULA 18°: DERECHO DE INFORMACIÓN

Las Asociaciones Empresarias y las empresas suministrarán a la representación sindical la información económica y técnica que oportunamente se establezca y en los plazos igualmente fijados. Las partes se comprometen a reglamentar el presente artículo en plazo máximo de 90 días.

Los representantes gremiales están obligados a guardar reserva sobre los hechos o información de que tomaren conocimiento con motivo de su participación en las distintas Comisiones y Comités de la negociación colectiva, así como de la información que reciben de las Asociaciones o empresas en su carácter de representantes del personal.

CLÁUSULA 19°: PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Será atribución de la Comisión Paritaria Permanente la solución de los diferendos que pueden suscitarse y que no sean solucionados directamente entre las partes afectadas. A tal fin, cualquier divergencia de carácter colectivo deberá ser presentada a esta Comisión, por la empresa o el Sindicato, absteniéndose durante la tramitación de adoptar medidas de acción directa.

La parte reclamante efectuará la correspondiente presentación escrita, de la que se dará traslado a la contraparte por el término de cinco días hábiles.

Vencido dicho término y dentro de las 48 horas hábiles siguientes, se convocará a una audiencia de partes para intentar un avenimiento y, subsidiariamente, ofrecer pruebas. En caso de no arribarse a la solución intentada, en la misma audiencia se fijarán los términos y condiciones de producción de la prueba o si ella no fuese necesaria, se dejará constancia de tal circunstancia.

Dentro de los cinco días hábiles subsiguientes, la Comisión propondrá una fórmula de solución. Dicha propuesta será aprobada por la unanimidad de los miembros de la Comisión. De no obtenerse tal unanimidad o de no ser aceptada la fórmula conciliatoria, la Comisión ofrecerá la alternativa de una mediación. A dicho fin se acordará en la instancia de mediación la participación de uno o varios mediadores quienes acercarán posiciones y propondrán fórmulas de solución del conflicto.

Si fracasara la mediación o por decisión de las partes, podrán suscribir un compromiso arbitral voluntario determinando los puntos en conflictos y aceptando la obligatoriedad del laudo que tendrá los mismos efectos que el presente Convenio Colectivo.

CLÁUSULA 20°: INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INCAUSADO Y VACACIONES ORDINARIA

A los efectos de la indemnización por despido incausado y vacaciones ordinarias, se tendrá en cuenta únicamente la antigüedad en la empresa, salvo acuerdo de partes en contrario.

CLÁUSULA 21°: ABSORCIÓN

Los valores incrementados resultantes en virtud de lo establecido en el presente convenio absorben y compensan todo aumento o incremento de carácter legal o convencional otorgado antes de ahora, ya sea que el mismo tuviese carácter remuneratorio o no remuneratorio.

Asimismo, los incrementos precedentemente mencionados, serán igualmente absorbibles y compensables con cualquier aumento salarial individual o pluriindividual otorgado por los empleadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente acuerdo.

Nota: *Texto conforme Resolución 6/2006 de la Secretaría de Trabajo del Ministerio de Trabajo,*

Empleo y Seguridad Social.

CLÁUSULA 22°: DEBER DE BUENA FE.

Las partes están obligadas a negociar de buena fe. Este principio supone los siguientes derechos y obligaciones:

- a) La concurrencia a las negociaciones y a las audiencias citadas en debida forma;
- b) La designación de negociadores con mandato suficiente;
- c) El intercambio de información para entablar una discusión fundada;
- d) La realización de esfuerzos conducentes a lograr acuerdos.

CLÁUSULA 23°: CUMPLIMIENTO CLÁUSULA 13

El presente Convenio Colectivo importa el cumplimiento de la Cláusula 13° del Convenio Marco 191/92 el que se ratifica en su plena e íntegra vigencia en cuanto no se oponga al presente. En consecuencia, a partir de su homologación, este Convenio sustituye en su totalidad al Convenio Colectivo 11/75.

CLÁUSULA 24°: ENCUADRAMIENTO DEL PERSONAL / PLAZOS / CONFLICTOS

Dentro de los 90 días de la firma del presente, las empresas deberán proceder a encuadrar a todo el personal en los distintos grupos establecidos en esta Convención, teniendo en cuenta la descripción de tareas efectuada en cada caso y las normas de interpretación previstas.

Cualquier conflicto que se suscitara en el encuadramiento del personal, deberá ser resuelto en el marco de la Comisión Paritaria Permanente prevista en el Convenio 191/92. Sin perjuicio de lo expuesto, la adecuación salarial que correspondiere tendrá efecto desde el 1° de abril de 1995.

CLÁUSULAS COMPLEMENTARIAS

- I – Se deja expresa constancia que los acuerdos a que arriben las Comisiones de Capacitación y Seguridad e Higiene formarán parte integrante del presente Convenio.
- II – Dentro de los 90 días las partes procederán a analizar y convenir acerca de la figu-

ra del empleado que desarrolla actividades de comercialización.

III – Atento el proceso de reconversión sectorial en ciernes, ambas partes coinciden en la necesidad de diseñar mecanismos que permitan dar adecuada respuesta a las inquietudes del sector laboral y empresario.

En tal sentido, las partes firmantes se comprometen a regular los Procedimientos de Crisis de conformidad a las previsiones del Acuerdo Marco N° 191/92, la Ley Nacional de Empleo N° 24.013 y el Decreto N° 2072/94, para una equilibrada aplicación en el mercado asegurador.

La Comisión Paritaria Permanente deberá expedirse en 60 días a partir de la homologación del presente Convenio.

ANEXOS

EVOLUCIÓN DE ESCALAS SALARIALES

Cuadro A - "Anónimas"

Categoría	1995 a Jul 05 (1)*	2005			2006		2007		2008		2009		2010	
		Ago - Sep 05 Res. 6/2006 de la Ss. Rel. Laborales	Oct - Dic 05	Ene - Sep 06	Oct 06 - Sep 07 Res. 34307 S.Trab.	Oct 07 - Sep 08 Res. 90108 S.Trab.	Oct 08 - Sep 09 Res. 194908 S.Trab.	Oct 09 - Jun 10 Res. 46210 S.Trab.	Jul - Sep 2010 Res. 109510 Sec. Trab.	Oct 10 - Sep 11				
Empleados														
Sub-Grupo I	\$ 550,00	\$ 1.175,00	\$ 1.200,00	\$ 1.250,00	\$ 1.488,00	\$ 1.770,00	\$ 2.215,00 (2)*	\$ 2.547,25 (3)*	\$ 2.801,98 (4)*					
Grupo I	\$ 550,00	\$ 1.175,00	\$ 1.200,00	\$ 1.250,00	\$ 1.488,00	\$ 1.770,00	\$ 2.215,00 (2)*	\$ 2.547,25 (3)*	\$ 2.801,98 (4)*					
Grupo II	\$ 700,00	\$ 1.300,00	\$ 1.327,00	\$ 1.380,00	\$ 1.643,00	\$ 1.955,00	\$ 2.445,00	\$ 2.885,00	\$ 3.317,86					
Grupo III	\$ 780,00	\$ 1.400,00	\$ 1.430,00	\$ 1.485,00	\$ 1.768,00	\$ 2.104,00	\$ 2.630,00	\$ 3.145,30	\$ 3.617,10					
Grupo IV	\$ 850,00	\$ 1.500,00	\$ 1.530,00	\$ 1.591,00	\$ 1.894,00	\$ 2.254,00	\$ 2.820,00	\$ 3.411,10	\$ 3.922,77					
G. Com.	—	\$ 670,00	\$ 670,00	\$ 670,00	\$ 800,00	\$ 980,00	\$ 1.240,00	\$ 1.500,00	\$ 1.725,00					
Jerarquico I	\$ 1.000,00	\$ 1.800,00	\$ 1.876,00	\$ 1.908,00	\$ 2.271,00	\$ 2.702,00	\$ 3.380,00	\$ 4.031,30	\$ 4.636,00					
Jerarquico II	\$ 1.300,00	\$ 2.300,00	\$ 2.346,00	\$ 2.440,00	\$ 2.904,00	\$ 3.455,00	\$ 4.320,00	\$ 5.227,40	\$ 6.011,51					
Grupo Inicial	—	—	—	—	\$ 1.100,00	\$ 1.309,00	\$ 1.640,00	\$ 1.935,20	\$ 2.225,48					
Men. 18 años	\$ 400,00	\$ 800,00	\$ 800,00	\$ 800,00	\$ 960,00	\$ 1.142,00	—	\$ 1.935,20	\$ 2.225,48					

(1)* Se deben incorporar las sumas de los decretos del P.E.N. 1273/2002, 2641/2002, 392/2003, 905/2003 y 1347/2003.

(2)* Las partes acordaron para las categorías Sub Grupo I y Grupo I un mínimo garantizado de \$ 399,- que se debió liquidar en el recibo de haberes bajo el rubro "Mínimo Garantizado Acuerdo 10/2009".

(3)* Las partes acordaron para las categorías Sub Grupo I y Grupo I un mínimo garantizado de \$ 458,85,- que se debió liquidar en el recibo de haberes bajo el rubro "Mínimo Garantizado Acuerdo 10/2010".

(4)* Las partes acordaron para las categorías Sub Grupo I y Grupo I un mínimo garantizado de \$ 504,74,- que se debió liquidar en el recibo de haberes bajo el rubro "Mínimo Garantizado Acuerdo 10/2010".

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 264/95

Permanencia	2009	Jul-Sep 2010	Oct10 Sep11
	Res. 462/10 ST	Res. 1095/10 ST	
1 año	—	—	—
2 años	—	—	—
3 años	\$ 220,00	\$ 253,00	\$ 273,00
4 años	\$ 260,00	\$ 299,00	\$ 328,90
5 años	\$ 300,00	\$ 345,00	\$ 379,50
6 años	\$ 340,00	\$ 391,00	\$ 430,10
7 años	\$ 380,00	\$ 437,00	\$ 480,70
8 años	\$ 420,00	\$ 483,00	\$ 531,30
9 años	\$ 460,00	\$ 529,00	\$ 581,90
10 años	\$ 500,00	\$ 575,00	\$ 632,50
11 años	\$ 540,00	\$ 621,00	\$ 683,10
12 años	\$ 580,00	\$ 667,00	\$ 733,70
13 años	\$ 620,00	\$ 713,00	\$ 784,30
14 años	\$ 660,00	\$ 759,00	\$ 834,90
15 años	\$ 700,00	\$ 805,00	\$ 885,50
16 años	\$ 740,00	\$ 851,00	\$ 936,10
17 años	\$ 780,00	\$ 897,00	\$ 986,70
18 años	\$ 820,00	\$ 943,00	\$ 1.037,30
19 años	\$ 860,00	\$ 989,00	\$ 1.087,90
20 años	\$ 900,00	\$ 1.035,00	\$ 1.138,50
21 años o más	\$ 1.100,00	\$ 1.265,00	\$ 1.391,50

Año	Base Promedio	Tope indemnizatorio	Resolución
1995 (6)*	\$ 863,33	\$ 2.590	1050/1996 M.T.S.S.
Ago-Sep 05	\$ 1.579,17	\$ 4.737,51	558/2006 Sec.Trab.
Oct-Dic 05	\$ 1.618,17	\$ 4.854,51	558/2006 Sec.Trab.
Ene-Sep 06	\$ 1.675,67	\$ 5.027,01	558/2006 Sec.Trab.
2006	\$ 1.733,50	\$ 5.200,50	547/2007 Sec.Trab.
2007	\$ 2.066,12	\$ 6.198,12	207/2008 Sec.Trab.
2008	\$ 2.586,25	\$ 7.758,75	1949/2008 Sec.Trab.
2009	\$ 3.040,38	\$ 9.121,14	882/2010 Sec.Trab.
Jul-Sep 10			
Oct 10 - Sep 11			

Año	Almuerzo	Refrigerio
1995	\$ 8,25	\$ 4,13
2005	\$ 12,00	\$ 6,00
2006	\$ 15,00	\$ 7,50
2007 (5)*	\$ 18,00	\$ 9,00
2008	\$ 23,00	\$ 11,50
2009	\$ 32,70	\$ 16,35
2010 Jul-Sep	\$ 37,61	\$ 18,81
2010 10/10-9/11	\$ 41,37	\$ 20,69

(5)* Con la entrada en vigencia de la ley 26.341 (24/12/2007) las sumas correspondientes al almuerzo se convirtieron progresivamente (10% por bimestre) en remunerativas.

(6)* Según Resolución 384/2004 del M.T.S.S. los topes indemnizatorios que no se hubieran actualizado desde la entrada en vigencia del decreto 392/03 deberán incrementarse a razón de \$84.- mensuales acumulativos, durante los meses de agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2003 y enero, febrero y marzo de 2004.

Adicional por fallos de caja: Todo personal que tenga a cargo cajas de su empleador percibirá un adicional mensual del 20% sobre el salario mínimo del Grupo I.

EVOLUCIÓN DE ESCALAS SALARIALES

Cuadro B - "Cooperativas"

Categoría	1995 a Jul 05 (1)*	2005		2006		2007		2008		2009		2010	
		Jul 05 - Jun 06 Res. 111/06 Sec. Trab	Oct 06 - Sep 07 Res. 465/07 Sec. Trab	Oct 07 - Sep 08 Res. 90/08 Sec. Trab	Oct 08 - Sep 09 Res. 174/09 Sec. Trab	Oct 09 - Jun 10 Res. 107/10 Sec. Trab	Jul - Sep 2010 Res. 1095/10 Sec. Trab	Oct 10 - Sep 11					
Empleados													
Sub-Grupo I	\$ 550,00	\$ 1.250,00	\$ 1.488,00	\$ 1.770,00	\$ 2.215,00	\$ 2.215,00 (2)*	\$ 2.215,00 (2)*	\$ 2.215,00 (2)*	\$ 2.215,00 (2)*	\$ 2.215,00 (2)*	\$ 2.547,25 (3)*	\$ 2.801,98 (4)*	
Grupo I	\$ 550,00	\$ 1.250,00	\$ 1.488,00	\$ 1.770,00	\$ 2.215,00	\$ 2.215,00 (2)*	\$ 2.215,00 (2)*	\$ 2.215,00 (2)*	\$ 2.215,00 (2)*	\$ 2.215,00 (2)*	\$ 2.547,25 (3)*	\$ 2.801,98 (4)*	
Grupo II	\$ 700,00	\$ 1.380,00	\$ 1.700,00	\$ 1.955,00	\$ 2.445,00	\$ 2.445,00	\$ 2.885,00	\$ 2.885,00	\$ 2.885,00	\$ 2.885,00	\$ 3.317,86	\$ 3.649,65	
Grupo III	\$ 780,00	\$ 1.485,00	\$ 1.850,00	\$ 2.104,00	\$ 2.630,00	\$ 2.630,00	\$ 3.145,30	\$ 3.145,30	\$ 3.145,30	\$ 3.145,30	\$ 3.617,10	\$ 3.978,80	
Grupo IV	\$ 850,00	\$ 1.591,00	\$ 2.100,00	\$ 2.254,00	\$ 2.820,00	\$ 2.820,00	\$ 3.411,10	\$ 3.411,10	\$ 3.411,10	\$ 3.411,10	\$ 3.922,77	\$ 4.315,04	
G. Com.	—	\$ 670,00	\$ 800,00	\$ 980,00	\$ 1.240,00	\$ 1.240,00	\$ 1.500,00	\$ 1.500,00	\$ 1.500,00	\$ 1.500,00	\$ 1.725,00	\$ 1.897,50	
Jerarquico I	\$ 1.000,00	\$ 1.908,00	\$ 2.300,00	\$ 2.702,00	\$ 3.380,00	\$ 3.380,00	\$ 4.031,30	\$ 4.031,30	\$ 4.031,30	\$ 4.031,30	\$ 4.636,00	\$ 5.099,59	
Jerarquico II	\$ 1.300,00	\$ 2.440,00	\$ 3.000,00	\$ 3.455,00	\$ 4.320,00	\$ 4.320,00	\$ 5.227,40	\$ 5.227,40	\$ 5.227,40	\$ 5.227,40	\$ 6.011,51	\$ 6.612,66	
Grupo Inicial	—	—	\$ 1.100,00	\$ 1.309,00	\$ 1.640,00	\$ 1.640,00	\$ 1.935,20	\$ 1.935,20	\$ 1.935,20	\$ 1.935,20	\$ 2.225,48	\$ 2.448,03	
Men. 18 años	\$ 400,00	\$ 800,00	\$ 960,00	\$ 1.142,00	—	—	\$ 1.935,20	—	—	\$ 1.935,20	\$ 2.225,48	\$ 2.448,03	

(1)* Se deben incorporar las sumas de los decretos del P.E.N. 1273/2002, 392/2003, 2641/2002, 2641/2002, 392/2003, 905/2003 y 1347/2003.

(2)* Las partes acordaron para las categorías Sub Grupo I y Grupo I un mínimo garantizado de \$ 399,- que se debió liquidar en el recibo de haberes bajo el rubro "Mínimo Garantizado Acuerdo 10/2009".

(3)* Las partes acordaron para las categorías Sub Grupo I y Grupo I un mínimo garantizado de \$ 498,85,- que se debió liquidar en el recibo de haberes bajo el rubro "Mínimo Garantizado Acuerdo 10/2010".

(4)* Las partes acordaron para las categorías Sub Grupo I y Grupo I un mínimo garantizado de \$ 504,74,- que se debió liquidar en el recibo de haberes bajo el rubro "Mínimo Garantizado Acuerdo 10/2010".

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 264/95

Permanencia	2009	Jul-Sep 2010	Oct10_Sep11
	Res. 107/10 ST		
1 año	—	—	—
2 años	—	—	—
3 años	\$ 220,00	\$ 253,00	\$ 273,00
4 años	\$ 260,00	\$ 299,00	\$ 328,90
5 años	\$ 300,00	\$ 345,00	\$ 379,50
6 años	\$ 340,00	\$ 391,00	\$ 430,10
7 años	\$ 380,00	\$ 437,00	\$ 480,70
8 años	\$ 420,00	\$ 483,00	\$ 531,30
9 años	\$ 460,00	\$ 529,00	\$ 581,90
10 años	\$ 500,00	\$ 575,00	\$ 632,50
11 años	\$ 540,00	\$ 621,00	\$ 683,10
12 años	\$ 580,00	\$ 667,00	\$ 733,70
13 años	\$ 620,00	\$ 713,00	\$ 784,30
14 años	\$ 660,00	\$ 759,00	\$ 834,90
15 años	\$ 700,00	\$ 805,00	\$ 885,50
16 años	\$ 740,00	\$ 851,00	\$ 936,10
17 años	\$ 780,00	\$ 897,00	\$ 986,70
18 años	\$ 820,00	\$ 943,00	\$ 1.037,30
19 años	\$ 860,00	\$ 989,00	\$ 1.087,90
20 años	\$ 900,00	\$ 1.035,00	\$ 1.138,50
21 años o más	\$ 1.100,00	\$ 1.265,00	\$ 1.391,50

Año	Base Promedio	Tope indemnizatorio	Resolución
1995 (6)*	\$ 863,33	\$ 2,590	1050/1996 MITSS
2005	\$ 1.675,67	\$ 5.027,01	558/2006 Sec.Trab.
2006	\$ 1.792,25	\$ 5.376,75	565/2007 Sec.Trab.
2007	\$ 2.066,12	\$ 6.198,12	207/2008 Sec.Trab.
2008	\$ 2.586,25	\$ 7.758,75	301/2009 Sec.Trab.
2009	\$ 3.093,68	\$ 9.281,04	175/2010 Sec.Trab.
Jul-Sep 10			
Oct10_Sep11			

Año	Almuerzo	Refrigerio
1995	\$ 8,25	\$ 4,13
2005	\$ 12,00	\$ 6,00
2006	\$ 15,00	\$ 7,50
2007 (5)*	\$ 18,00	\$ 9,00
2008	\$ 23,00	\$ 11,50
2009	\$ 32,70	\$ 16,35
2010 Jul-Sep	\$ 37,61	\$ 18,81
2010 10/10-9/11	\$ 41,37	\$ 20,69

(5)* Con la entrada en vigencia de la ley 26.341 (24/12/2007) las sumas correspondientes al almuerzo se convirtieron progresivamente (10% por bimestre) en remunerativas.

(6)* Según Resolución 384/2004 del MITSS, los topes indemnizatorios que no se hubieran actualizado desde la entrada en vigencia del decreto 392/03 deberán incrementarse a razón de \$84.- mensuales acumulativos, durante los meses de agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2003 y enero, febrero y marzo de 2004.

Adicional por fallos de caja: Todo personal que tenga a cargo cajas de su empleador percibirá un adicional mensual del 20% sobre el salario mínimo del Grupo I.