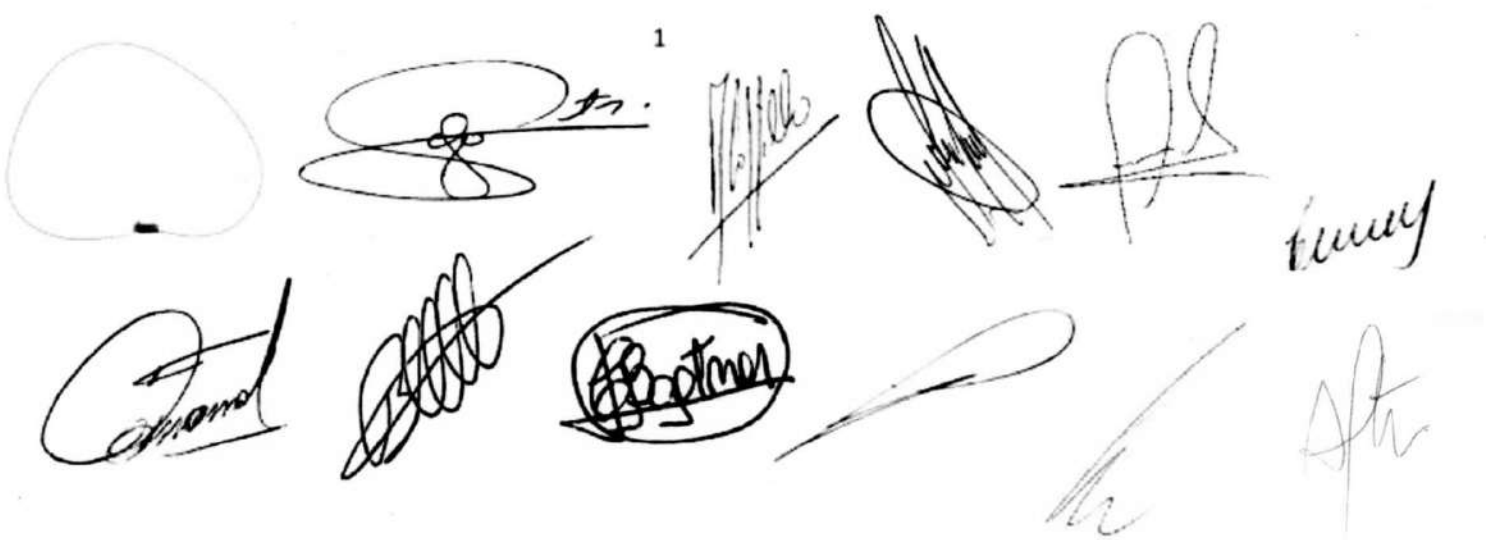


Entre el **SINDICATO DE OBREROS CURTIDORES DE LA REPUBLICA ARGENTINA** (Convenio Colectivo de Trabajo n° 142/75), con domicilio en Giribone 789 de la Ciudad de Avellaneda, Provincia de Buenos Aires, representado por el Sr. Walter Correa, en su carácter de Secretario General y Gabriel Navarrete en su carácter de Secretario Adjunto, la **FEDERACIÓN ARGENTINA DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL CUERO Y AFINES** (Convenio Colectivo de Trabajo n° 196/75), con domicilio en Leopoldo Marechal 1140 de la Ciudad de Buenos Aires, representado en este acto por los Sres. Walter Correa en su carácter de Secretario General, Marcelo Cappiello en su carácter de Secretario Administrativo, Organización y Gremial y Patricia Ojeda en su carácter de Tesorera, el **SINDICATO DE EMPLEADOS, CAPATACES Y ENCARGADOS DE LA INDUSTRIA DEL CUERO**, (Convenio Colectivo de Trabajo n° 125/75), con domicilio en Santiago del Estero 220 de la Ciudad de Buenos Aires, representado por el Dr. Marcelo Cappiello en su carácter de Secretario General, y Rubén Beltrán en su carácter de Secretario Adjunto, todas las entidades con el patrocinio letrado del Dr. Christian Pablo Alonso T° 59 F° 733, con la presencia de los Sres. Alvaro Corbalán (Secretario General STIC Salta), José Fernández (Secretario General SOIC Esperanza) y Cristian Baumgartner (Secretario Adjunto SOIC Esperanza) y la **CÁMARA DE LA INDUSTRIA CURTIDORA ARGENTINA**, con domicilio en Belgrano 3978, Ciudad de Buenos Aires, representada en este acto por el Dr. Eduardo Wydler, en su carácter de Presidente, con el patrocinio letrado del Dr. Juan José Etala (h) T° 16 F° 42, con la presencia del Dr. Daniel Argentino T° 38 F° 933 y la del Dr. Ernesto H. Gandolfi, T° 22 F° 274, constituyendo domicilio en Sarmiento 459, 6° piso, convienen lo siguiente, en el marco de lo acordado previamente en la audiencia de fecha 5 de julio de 2021, celebrada por ante la Dirección Nacional de Relaciones y Regulaciones del Trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (Expediente EX - 2021 - 53183440 - APN - DGDMT).

Art. 1° - Entidades representativas: Las partes que suscriben el presente acuerdo (SOC, FATICA, SECEIC y CICA) se reconocen mutuamente como únicas entidades gremiales representativas para los Convenios Colectivos de Trabajo N° 142/75, 196/75 y 125/75, con el sentido y el alcance que se desprende de las normas legales vigentes y se obligan a su fiel cumplimiento durante su vigencia.

Art. 2° - Remuneraciones: Las partes han acordado, otorgar un incremento salarial del 41,5 % sobre los salarios básicos y salarios de referencia vigentes al 30 de abril de 2021, para todas las categorías de trabajadores comprendidos en los convenios colectivos de trabajo referidos en el artículo anterior, reordenadas según se detallan en la planilla adjunta. El porcentaje indicado se abonará de la siguiente manera: un 20 % a partir del mes de mayo de 2021, un 9 % a partir del mes de agosto de 2021 y el otro 12.5 % restante a partir del mes de enero de 2022. Todos los porcentajes indicados serán

1



exclusivamente sobre los básicos convencionales vigentes al 30 de abril de 2021 por lo cual no serán acumulativos. Las empresas que tengan salarios básicos superiores a los convencionales deberán incrementar igualmente los mismos de modo tal que como mínimo se aumente un importe no inferior a la diferencia entre los básicos convencionales existentes al 30 de abril de 2021 y los que correspondan a cada nuevo período, salvo aquellos casos en que los empleadores hubieran otorgado importes a cuenta de la presente negociación colectiva, los que podrán ser compensados hasta su concurrencia, excluyéndose de la posibilidad de absorción los \$ 10.000 (pesos diez mil) pactados en el acuerdo de fecha 3 de marzo de 2021 y los \$ 10.000 (pesos diez mil) pactados en el acuerdo de fecha 30 de abril de 2021.

Se adjuntan las planillas como anexos del presente con los nuevos básicos vigentes a partir de este acuerdo y para cada uno de los períodos indicados, la de los salarios de referencia, como así también la nueva escala del escalafón por antigüedad.

Art. 3º: Salarios Básicos: El incremento de los básicos que surge del presente acuerdo será trasladado únicamente a los adicionales convencionales, por lo tanto solo corresponderá incrementar el adicional antigüedad, y con el mecanismo y en los porcentajes sobre los salarios básicos a que se hace referencia en el art. 8, no teniendo incidencia en ningún otro concepto.

Art. 4º: Premios a la Productividad y Presentismo: Asimismo las partes acuerdan que para aquellas empresas que tengan premios vigentes a la fecha se procederá de la siguiente manera: a) las empresas que tengan premio a la productividad deberán incrementar los valores vigentes al 30 de abril de 2021 en un 20%, de los cuales un 10% será a partir del mes de agosto de 2021 y el restante 10%, no acumulativo, lo será a partir del mes de noviembre de 2021; b) quienes tengan instrumentado premio al presentismo, deberán incrementar el mismo a partir del mes de mayo de 2021 en \$ 500 (pesos quinientos) sobre los valores actualmente vigentes, y luego adicionar a partir del mes de noviembre de 2021 \$ 400 (pesos cuatrocientos) más para alcanzar un total de \$ 900 (pesos novecientos) de aumento. El monto o porcentaje que se otorga para los premios tendrá el mismo tratamiento para su procedencia que el que corresponda para cada uno de los premios vigentes en cuanto a sus requisitos para la percepción. Las empresas que tengan premios al presentismo o la productividad que se encuentren ajustados porcentualmente con la referencia del salario básico podrán absorber hasta su concurrencia los montos que surjan de este acuerdo con los que le corresponderían por sus propios sistemas de ajuste, con la salvedad de que el mínimo a otorgar deberá ser el que se establece en el presente acuerdo. Las empresas que en algún establecimiento tengan una dotación superior a los 300 trabajadores que no tengan instrumentado premio

a la producción deberán incrementar el 20% en el presentismo en las mismas oportunidades en que se ha establecido precedentemente adicionalmente a los \$ 900 que ya se aumentan por este acuerdo. Asimismo, en aquellas empresas de hasta 50 trabajadores, el incremento en el Premio al Presentismo no podrá superar el 20% del valor actualmente vigente.

Queda establecido que se incrementa únicamente el premio a la productividad y no otros premios que puedan existir en cada empresa, los cuales no tendrán incremento alguno, con excepción del presentismo que se ajusta por lo acordado en la presente acta.

Art. 5º: Empresas PYMES: A los efectos del presente convenio serán consideradas empresas Pymes aquellas que tengan como máximo una dotación de 50 (cincuenta) empleados como por ejemplo las agrupadas en ACUBA. Estas empresas podrán acordar con el sindicato representativo de la zona de actuación correspondiente, mecanismos alternativos a efectos del cumplimiento del pago de los incrementos aquí convenidos, como así también el correspondiente a los premios consignados.

Art. 6º: Salario de Referencia: El salario de referencia para cada categoría de trabajador y tipo de empresa se fija en las planillas adjuntas que forman parte del presente acuerdo. Las partes se comprometen a analizar y revisar en la próxima negociación mecanismos de aplicación y comprensión del Salario de Referencia, pudiendo otorgarle un tratamiento diferente e independiente de la negociación de los salarios básicos.

Art. 7º: Retroactividad: Los retroactivos que surjan de la aplicación del presente acuerdo correspondiente a los meses de mayo, Junio y 1er SAC 2021 respectivamente deben abonarse junto con las remuneraciones correspondientes a la segunda quincena de julio del corriente. Respecto a las empresas consideradas PYME podrán acordarse los plazos de pago entre las partes.

Art. 8º: Escalafón por Antigüedad: Las partes acuerdan incrementar el adicional por antigüedad a partir del 1ro de Mayo de 2021 a un 0,80% por cada año de antigüedad en el empleo, para luego elevarse a partir del 1ro de Marzo de 2022 a un 1% por cada año de antigüedad en el empleo, de conformidad a las escalas que se adjunta como anexo del presente acuerdo.

3

Art. 9°: Bolsa de Trabajo: Créase la BOLSA DE TRABAJO de la FEDERACIÓN ARGENTINA DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL CUERO Y AFINES, cuya función será la de posibilitar la reinserción laboral a los trabajadores de la actividad que se encuentren desempleados. Cuando se produzca una vacante o se cree un puesto por necesidades de la producción habitual o extraordinaria en alguna de las empresas integrantes de la Cámara de la Industria Curtidora Argentina (CICA) o la Asociación de Curtidores de la Provincia de Buenos Aires (ACUBA), el mismo podrá ser cubierto para las vacantes de los trabajadores que vayan a estar comprendidos en los CCT 142/75, CCT 196/75 y CCT 125/75 a través del mecanismo de la Bolsa de Trabajo. Cuando un empleador requiera personal inscripto en la Bolsa de Trabajo, esta presentará postulantes dentro de las 48 horas posteriores, a cuyo término se dará por cumplido el requerimiento. La incorporación de un trabajador proveniente de la Bolsa de Trabajo será aprobada por el empleador requirente considerando la capacidad y experiencia del trabajador propuesto. La F.A.T.I.C.A. proporcionará a las empresas, información actualizada sobre las personas inscriptas en la Bolsa de Trabajo a efecto de ser consultada por las mismas, toda vez que necesiten cubrir vacantes, ya sea para trabajos permanentes o eventuales. En tal sentido, la entidad gremial se compromete a llevar en forma actualizada un Registro Nacional de Trabajadores de la industria, legajos de los mismos, historial laboral, situación contractual, tasa de desocupación y todo dato relevante para el objetivo propuesto con la implementación de la Bolsa de Trabajo y por su parte ambas Cámaras empresariales se comprometen a fomentar dentro de sus asociados el uso del mecanismo aquí descrito.

Art. 10°: Tareas y Categorías: Las partes acuerdan incorporar las siguientes categorías con su descripción de tareas para ser incorporadas en los CCT 142/75 y 196/75.

Oficial Salador (Categoría C3): Operario con conocimiento suficiente para salar cuero en pila.

Corte y Cosido

Categoría E3: Operario que presta servicios en las siguientes máquinas: Máquina Camoga c250x; Máquina de Estampado y Sellado; Máquina Perforadora Ring; Máquina Muro de Calidad; Máquina de Trazado de Línea de Costura; Máquina Laminadora; Máquina de Fijación.

Categoría E4: Operario que presta servicios en las siguientes máquinas: Máquina Cutter; Máquina de Inspección Inicial; Máquina Corte de Koris.

Art. 11°: Complemento por tareas de trinchado: Con fecha de 2 de septiembre de 2015 (art. 5 punto 7) se acordó un complemento para tareas de trinchado descarnado descrita del siguiente modo: "aquellos trabajadores que desarrollen tareas de trinchado en equipos que requieran más de un movimiento de embocado teniendo que retirar manualmente el

4

cuero de la maquina descarnadora, cambiar su posición y embocarlo nuevamente en forma manual en la misma máquina cobraran un plus horario". Producto del reclamo efectuado por la representación gremial ante el Ministerio de Trabajo con fecha 17 de septiembre de 2020, las partes acordaron elevar el monto horario del complemento a \$ 3 (pesos tres) y el valor de referencia mensual a \$ 600 (pesos seiscientos). En este acto las partes acuerdan actualizar a partir del 01/05/2021 el complemento horario a \$ 8 (pesos ocho) y a \$ 1.600 (pesos un mil seiscientos) el valor mensual de referencia vigente para ese complemento. El nuevo valor horario se liquidará por concepto separado y el valor del Salario de Referencia para la tarea descrita en este artículo será el correspondiente a la categoría C4 mas el aquí establecido.

Art. 12º: Compensación por comida por horas extraordinarias: En las empresas donde se cumplan dos horas extraordinarias o más, antes o a continuación de la jornada normal, el trabajador que las realice percibirá además del pago correspondiente según la legislación vigente, como compensación por comida las siguientes bonificaciones:

De 2 (dos) a 3 (tres) horas extras: \$ 40

De más de tres horas extras: \$ 80

Para el cumplimiento de lo aquí acordado las empresas deberán liquidar quincenalmente el importe resultante como concepto remunerativo bajo la denominación "compensación por comida hs. extras" Esta bonificación no procederá en el caso que la empresa cuente con un comedor dentro de la planta y le otorgue o subvencione a cada trabajador comprendido en este supuesto un refrigerio o una comida.

Art. 13º: Autocomposición de Conflictos: Ante la existencia de cualquier conflicto de intereses que pueda suscitarse, y que perturbe o pueda perturbar el normal desenvolvimiento de la actividad en las plantas industriales, las organizaciones gremiales y/o las empresas afectadas se comprometen a presentar el respectivo reclamo simultáneamente a la otra parte y a las partes firmantes del presente, con indicación de los puntos en discusión. A partir de allí las partes designarán representantes a efectos de considerar y componer los diferendos que se susciten entre las mismas por problemas de interpretación de los acuerdos suscriptos entre ellas o de cualquier otro tipo de conflicto. Mientras se sustancie el procedimiento de autocomposición previsto en esta cláusula, y que tendrá un plazo de duración de 15 días hábiles, las partes se abstendrán de adoptar medidas de acción directa o de cualquier otro tipo que pudiera afectar la normal prestación de tareas en las plantas industriales de las empresas de la actividad. Asimismo, durante dicho lapso quedarán en suspenso las medidas de carácter colectivo a nivel de empresa o de actividad adoptadas con anterioridad. Agotada la instancia prevista sin haberse arribado a una solución, cualquiera de las partes podrá presentarse ante la

autoridad laboral de aplicación solicitando la apertura del período de conciliación correspondiente. Las partes acuerdan que no podrán adoptarse medidas de acción directa o de cualquier otro tipo, sin agotar previamente el procedimiento de autocomposición regulado en este artículo y sin agotar la conciliación obligatoria legal previa contemplada en la ley 14.786 o la que en el futuro la sustituya, ni tomar intervención directa o indirecta en medios de acción dispuesta por hechos o reclamos que no tengan estricta vinculación con las relaciones laborales del personal, más allá que dichos conflictos involucren, incluso, a trabajadores de otras empresas dentro de la actividad. La entidad gremial y sus representantes de las comisiones internas de las plantas se comprometen a no adoptar medidas de fuerza que puedan afectar los procesos en curso donde se trabaje con materia prima perecedera y que pueda implicar la pérdida o el deterioro de la misma, así como tampoco en sectores que, por las características expuestas precedentemente, se pueda afectar dicha producción y hasta tanto no culmine el proceso que impida la afectación de los cueros en proceso o que se afecte la conservación los cueros. Lo mismo respecto a las plantas de tratamiento de efluentes. El incumplimiento de lo aquí acordado por cualquiera de las partes será pasible de sanciones.

Art. 14°: Vigencia: El presente acuerdo regirá hasta el 30 de abril de 2022 inclusive, oportunidad en la cual las partes se reunirán para renegociar los incrementos salariales que correspondan a partir del 1ro de mayo de 2022.

Art. 15°: Cláusula de Revisión: Tal como se comprometieron las partes en el acta realizada ante el Ministerio de Trabajo con fecha 5 de julio de 2021 las mismas manifiestan conjuntamente que volverán a reunirse en el mes de noviembre de 2021 a los efectos de evaluar la evolución de los índices económicos en función de los alcances del acuerdo arribado en el día de la fecha. En dicha oportunidad, las partes negociarán mecanismos alternativos para determinar el salario de referencia.

Art. 16°: Contribución empresaria: Las partes acuerdan que única y exclusivamente durante la vigencia del presente acuerdo, las empresas realizarán una contribución con fines sociales de pesos ciento cuarenta y cinco (\$ 145) por cada trabajador comprendido en los Convenios Colectivos de Trabajo de las cuales las entidades gremiales resulten suscriptoras, dividiendo el importe e ingresando la suma de pesos noventa y siete (\$ 97) a favor de la F.A.T.I.C.A. e ingresando la suma de pesos cuarenta y ocho (\$48) a favor de las Asociaciones Sindicales de Primer Grado adheridas a F.A.T.I.C.A., cuyos trabajadores comprendan los citados convenios y en sus zonas de actuación.



Art. 17° Aporte solidario: Las partes acuerdan en incorporar exclusivamente durante la vigencia del presente acuerdo – en los términos del artículo 9 de la ley 14250 - un aporte solidario a cargo del trabajador no afiliado a una entidad de primer grado adherida a F.A.T.I.C.A. equivalente al 50% (cincuenta por ciento) del valor de la cuota sindical establecida por cada gremio.

Art. 18°: Aporte para la salud del personal: Las partes acuerdan que excepcionalmente y exclusivamente durante el período mayo 2021 a abril de 2022, mensualmente las empresas harán efectivo a FATICA el pago de un importe del 0.5% por hora básica normal trabajada por cada uno de sus trabajadores en relación de dependencia según su categoría, comprendidos en el presente acuerdo. Dicho aporte será destinado a atender la salud de los trabajadores específicamente para las prestaciones por discapacidad.

Art. 19°: Información documental: Las empresas deberán remitir - dentro de los 30 días posteriores al pago - a las entidades gremiales por cualquier medio (fax, mail, etc.) la copia de los Formularios 931 conjuntamente con el comprobante de pago relativo a las obligaciones derivadas de las leyes 23660 y 23661 y de las retenciones en concepto de cuota sindical, aporte solidario y/o cuotas asociativas de Mutuales, así como de las contribuciones previstas en los arts. 16, 17 y 18 del presente acuerdo, debiendo detallar e individualizar cada pago realizado a cada entidad.

Art. 20°: La representación empresaria recomendará a los empleadores del sector, la implementación del acuerdo y el pago de los compromisos aquí asumidos de manera inmediata, sin perjuicio de la homologación oficial que se solicitará de inmediato. Asimismo, se coincide en que el acuerdo aquí documentado sólo podrá ser cumplido en tanto se mantenga un clima de armonía y paz social, imprescindible para la ejecución del mismo. La parte sindical se compromete al estricto cumplimiento de mantener la paz social, obligándose a no realizar medidas de fuerza y/o quites de colaboración en establecimientos industriales, que respondan a conflictos de interés, y en la medida que las compañías cumplan con lo convenido en el presente acuerdo.

Art. 21°: Homologación: Atento la emergencia pública en materia sanitaria en virtud de la pandemia declarada por la OMS en relación al coronavirus COVID 19 y las normas que restringen temporalmente la circulación y las reuniones colectivas de acuerdo al distanciamiento social preventivo y obligatorio decretado por el Gobierno Nacional, el presente acuerdo es suscrito en forma digital y las partes acuerdan someter el convenio

7

Handwritten signatures and marks, including a large scribble, a signature that appears to be 'Gonzalez', a signature that appears to be 'Argentina', and several other illegible signatures.

a su homologación por parte del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, presentando el mismo de conformidad los procedimientos de carácter transitorio y extraordinario fijados por la Autoridad de Aplicación.

En prueba de conformidad, y de acuerdo a lo manifestado anteriormente, se suscribe un (1) ejemplar en formato telemático, el día 13 de julio de 2021.



A collection of approximately 15 handwritten signatures in various styles, including cursive, stylized, and scribbled forms, arranged in a loose grid pattern.

ESCALAFON POR ANTIGUEDAD C.C.T. 142/75,196/75 y 125/75




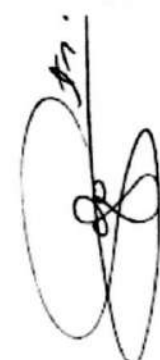




	01/05/21	01/03/22
1 Año	1,00 %	1,00 %
2 Años	1,80 %	2,00 %
3 Años	2,60 %	3,00 %
4 Años	3,40 %	4,00 %
5 Años	4,20 %	5,00 %
6 Años	5,00 %	6,00 %
7 Años	5,80 %	7,00 %
8 Años	6,60 %	8,00 %
9 Años	7,40 %	9,00 %
10 Años	8,20 %	10,00 %
11 Años	9,00 %	11,00 %
12 Años	9,80 %	12,00 %
13 Años	10,60 %	13,00 %
14 Años	11,40 %	14,00 %
15 Años	12,20 %	15,00 %
16 Años	13,00 %	16,00 %
17 Años	13,80 %	17,00 %
18 Años	14,60 %	18,00 %
19 Años	15,40 %	19,00 %
20 Años	16,20 %	20,00 %
21 Años	17,00 %	21,00 %
22 Años	17,80 %	22,00 %
23 Años	18,60 %	23,00 %
24 Años	19,40 %	24,00 %
25 Años	20,20 %	25,00 %
26 Años	21,00 %	26,00 %
27 Años	21,80 %	27,00 %
28 Años	22,60 %	28,00 %
29 Años	23,40 %	29,00 %
30 Años	24,20 %	30,00 %
31 Años	25,00 %	31,00 %
32 Años	25,80 %	32,00 %
33 Años	26,60 %	33,00 %
34 Años	27,40 %	34,00 %
35 Años	28,20 %	35,00 %
36 Años	29,00 %	36,00 %
37 Años	29,80 %	37,00 %
38 Años	30,60 %	38,00 %
39 Años	31,40 %	39,00 %
40 Años	32,20 %	40,00 %
41 Años	33,00 %	41,00 %
42 Años	33,80 %	42,00 %
43 Años	34,60 %	43,00 %
44 Años	35,40 %	44,00 %
45 Años	36,20 %	45,00 %
46 Años	37,00 %	46,00 %
47 Años	37,80 %	47,00 %
48 Años	38,60 %	48,00 %
49 Años	39,40 %	49,00 %
50 Años	40,20 %	50,00 %

Handwritten signature and scribbles.

Multiple handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page.

ACUERDO SALARIAL FATICA-SOC-CICA AÑO 2021
Escala aplicable solo a empresas PYME

CATEGORIAS	VALOR HORA 30/04/21	SALARIO REFERENCIA 30/04/21	VALOR HORA 01/05/21	SALARIO REFERENCIA 01/05/21	VALOR HORA 01/08/21	SALARIO REFERENCIA 01/08/21	VALOR HORA 01/01/22	SALARIO REFERENCIA 01/01/22
A	\$188,99	\$43.388	\$226,79	\$52.066	\$243,80	\$55.971	\$267,42	\$61.394
B	\$202,70	\$46.087	\$243,24	\$55.304	\$261,48	\$59.452	\$286,82	\$65.213
C	\$212,28	\$49.281	\$254,74	\$59.137	\$273,84	\$63.572	\$300,38	\$69.733
C1	\$213,89	\$49.763	\$256,67	\$59.716	\$275,92	\$64.194	\$302,65	\$70.415
C2	\$215,11	\$50.124	\$258,13	\$60.149	\$277,49	\$64.660	\$304,38	\$70.925
C3	\$219,21	\$51.330	\$263,05	\$61.596	\$282,78	\$66.216	\$310,18	\$72.632
C4	\$223,27	\$52.533	\$267,92	\$63.040	\$288,02	\$67.768	\$315,93	\$74.334
D1	\$217,03	\$50.764	\$260,44	\$60.917	\$279,97	\$65.486	\$307,10	\$71.831
D2	\$223,49	\$51.452	\$268,19	\$61.742	\$288,30	\$66.373	\$316,24	\$72.805
D3	\$232,33	\$53.908	\$278,80	\$64.690	\$299,71	\$69.541	\$328,75	\$76.280
D4	\$245,09	\$55.221	\$294,11	\$66.265	\$316,17	\$71.235	\$346,80	\$78.138
E1	\$188,96	\$43.410	\$226,75	\$52.092	\$243,76	\$55.999	\$267,38	\$61.425
E2	\$201,64	\$46.350	\$241,97	\$55.620	\$260,12	\$59.792	\$285,32	\$65.585
E3	\$219,21	\$51.330	\$263,05	\$61.596	\$282,78	\$66.216	\$310,18	\$72.632
E4	\$223,27	\$52.533	\$267,92	\$63.040	\$288,02	\$67.768	\$315,93	\$74.334

C.C.T. Nro. 142/75 y 196/75 ACUERDO CICA -SOC-FATICA AÑO 2021

CATEGORIAS	VALOR HORA 30/04/21	SALARIO REFERENCIA 30/04/21	VALOR HORA 01/05/21	SALARIO REFERENCIA 01/05/21	VALOR HORA 01/08/21	SALARIO REFERENCIA 01/08/21	VALOR HORA 01/01/22	SALARIO REFERENCIA 01/01/22
A	\$188,99	\$44.155	\$226,78	\$52.986	\$243,79	\$56.960	\$267,41	\$62.480
B	\$202,70	\$46.902	\$243,24	\$56.282	\$261,48	\$60.503	\$286,82	\$66.366
C	\$212,28	\$50.153	\$254,74	\$60.183	\$273,84	\$64.697	\$300,38	\$70.966
C1	\$213,89	\$50.643	\$256,67	\$60.771	\$275,92	\$65.329	\$302,66	\$71.660
C2	\$215,11	\$51.012	\$258,13	\$61.214	\$277,49	\$65.805	\$304,38	\$72.182
C3	\$219,21	\$52.239	\$263,05	\$62.686	\$282,78	\$67.388	\$310,18	\$73.918
C4	\$223,27	\$53.463	\$267,93	\$64.155	\$288,02	\$68.967	\$315,93	\$75.650
D1	\$217,03	\$51.663	\$260,44	\$61.996	\$279,97	\$66.646	\$307,10	\$73.103
D2	\$223,49	\$52.362	\$268,19	\$62.835	\$288,31	\$67.547	\$316,24	\$74.093
D3	\$232,33	\$54.862	\$278,79	\$65.835	\$299,70	\$70.773	\$328,75	\$77.630
D4	\$245,09	\$56.199	\$294,10	\$67.439	\$316,16	\$72.497	\$346,80	\$79.521
E1	\$188,96	\$44.177	\$226,75	\$53.013	\$243,76	\$56.989	\$267,38	\$62.511
E2	\$201,64	\$47.170	\$241,97	\$56.604	\$260,12	\$60.849	\$285,32	\$66.746
E3	\$219,21	\$52.239	\$263,05	\$62.687	\$282,78	\$67.388	\$310,18	\$73.918
E4	\$223,27	\$53.463	\$267,92	\$64.156	\$288,02	\$68.967	\$315,93	\$75.650

A:

 B:

 C:

 C1:

 C2:

 C3:

 C4:

 D1:

 D2:

 D3:

 D4:

 E1:

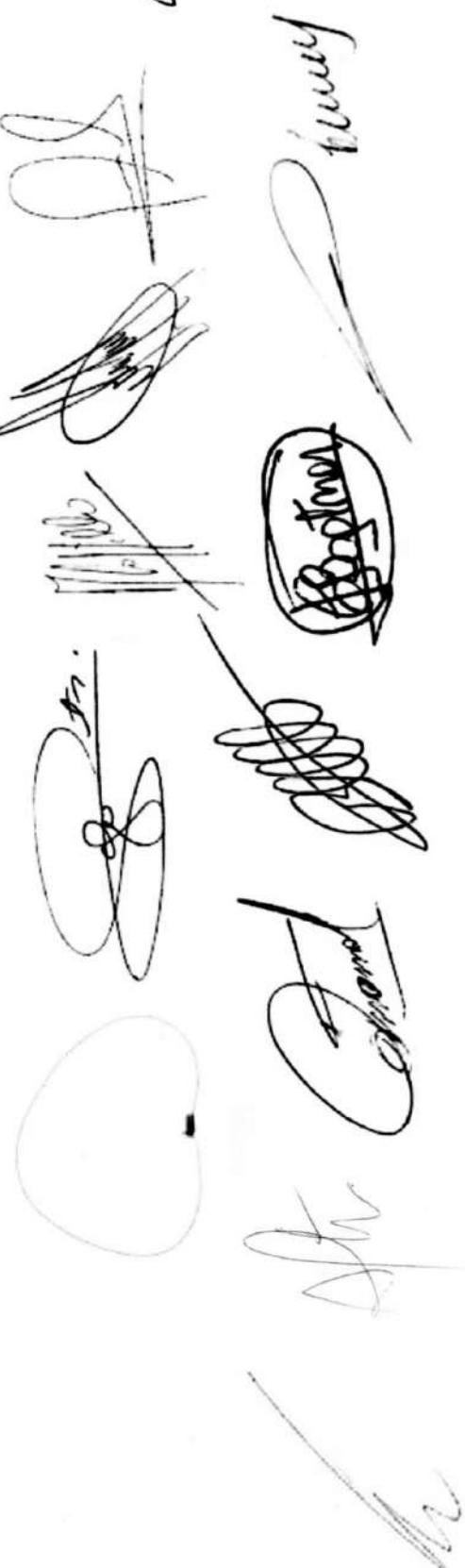
 E2:

 E3:

 E4:

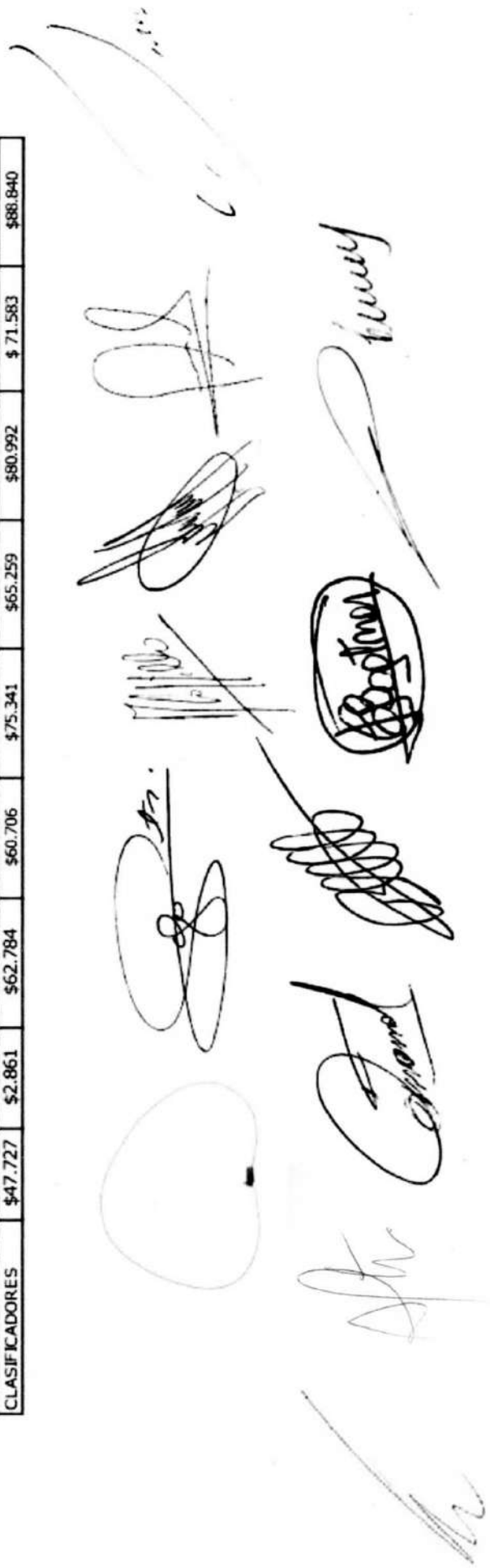
C.C.T. Nro. 125/75 ACUERDO CICA-SECEIC - FATICA- AÑO 2021 EMPRESAS PYMES

CATEGORIAS	SALARIO BASICO AL 30/4/21	SUMA FIJA ACUERDO 1/9/2015	SALARIO DE REFERENCIA AL 30/4/21	SALARIO BASICO desde el 1/5/21 al 31/7/21	SALARIO DE REFERENCIA desde el 1/5/21 al 31/7/21	SALARIO BASICO desde el 1/8/21 al 31/12/21	SALARIO DE REFERENCIA desde el 1/8/21 al 31/12/21	SALARIO BASICO desde el 1/1/22 al 30/4/22	SALARIO DE REFERENCIA desde el 1/1/22 al 30/4/22
EMPLEADOS									
A	\$37.207	\$2.595	\$46.997	\$47.764	\$56.396	\$51.346	\$60.626	\$56.321	\$66.501
B	\$45.729	\$2.595	\$58.919	\$57.990	\$70.703	\$62.339	\$76.006	\$ 68.379	\$83.370
C	\$52.217	\$2.595	\$67.734	\$65.775	\$81.281	\$70.708	\$87.377	\$ 77.559	\$95.844
EMPLEADO DE VENTA	\$45.729	\$2.595	\$60.845	\$57.990	\$73.014	\$62.339	\$78.490	\$ 68.379	\$86.096
ENCARGADOS									
A	\$46.729	\$2.861	\$57.235	\$59.508	\$68.682	\$63.971	\$73.833	\$ 70.170	\$80.988
B	\$50.839	\$2.861	\$64.059	\$64.440	\$76.871	\$69.273	\$82.636	\$ 75.986	\$90.643
SUPERVISORES									
A	\$53.634	\$3.269	\$66.608	\$68.284	\$79.930	\$73.405	\$85.924	\$ 80.518	\$94.250
B	\$58.283	\$3.269	\$75.784	\$73.863	\$90.941	\$79.403	\$97.761	\$ 87.097	\$107.234
CLASIFICADORES	\$47.727	\$2.861	\$61.692	\$60.706	\$74.030	\$65.259	\$79.583	\$ 71.583	\$87.294



 A large area of handwritten signatures and initials is present on the right side of the page. The signatures are in black ink and vary in style, including some that are highly stylized or scribbled. There are also some handwritten numbers and marks scattered throughout this area.

CATEGORIAS	SALARIO BASICO	SUMA FUA ACUERDO	SALARIO DE REFERENCIA	SALARIO BASICO desde el 1/5/21 al 31/7/21	SALARIO DE REFERENCIA desde el 1/5/21 al 31/7/21	SALARIO BASICO desde el 1/8/21 al 31/12/21	SALARIO DE REFERENCIA desde el 1/8/21 al 31/12/21	SALARIO BASICO desde el 1/1/22 al 30/4/22	SALARIO DE REFERENCIA desde el 1/1/22 al 30/4/22
	AL 30/4/21	1/9/2015	AL 30/4/21	31/7/21	al 31/7/21	el 1/8/21 al 31/12/21	al 31/12/21	30/4/22	al 30/4/22
EMPLEADOS									
A	\$37.207	\$2.595	\$47.828	\$47.764	\$57.394	\$51.346	\$61.698	\$56.321	\$67.677
B	\$45.729	\$2.595	\$59.963	\$57.990	\$71.956	\$62.339	\$77.352	\$68.379	\$84.848
C	\$52.217	\$2.595	\$68.932	\$65.775	\$82.719	\$70.708	\$88.923	\$77.559	\$97.539
EMPLEADO DE VENTA	\$45.729	\$2.595	\$61.923	\$57.990	\$74.307	\$62.339	\$79.880	\$68.379	\$87.620
ENCARGADOS									
A	\$46.729	\$2.861	\$58.249	\$59.508	\$69.898	\$63.971	\$75.141	\$70.170	\$82.422
B	\$50.839	\$2.861	\$65.193	\$64.440	\$78.231	\$69.273	\$84.099	\$75.986	\$92.248
SUPERVISORES									
A	\$53.634	\$3.269	\$67.787	\$68.284	\$81.344	\$73.405	\$87.445	\$80.518	\$95.918
B	\$58.283	\$3.269	\$77.125	\$73.863	\$92.550	\$79.403	\$99.492	\$87.097	\$109.132
CLASIFICADORES	\$47.727	\$2.861	\$62.784	\$60.706	\$75.341	\$65.259	\$80.992	\$71.583	\$88.840



 A large area of handwritten signatures and initials is present on the right side of the page. The signatures are written in black ink and vary in style, including some that are highly stylized or scribbled. There are approximately 10-12 distinct signatures or initials scattered across the right margin.