

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE EMPRESA

ARTÍCULO PRIMERO: PARTES SIGNATARIAS.

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 01 días del mes de FEBRERO de 2023, se reúnen en representación de la ASOCIACIÓN GREMLIAL DE COMPUTACIÓN, en adelante "LA AGC", el señor Ezequiel Hernán Tosco DNI 25.096.190 en su carácter de Secretario General, constituyendo domicilio especial en Avenida de Mayo 1209 Piso 1º Oficina "B" de CABA; y por la otra, la empresa (PIXART SRL _____), representada por el Señor (GABRIEL ORTIZ _____) en su carácter de (PRESIDENTE _____), constituyendo domicilio en (ING HUERGO 1437-1B CABA), en adelante "LA EMPRESA", a efectos de celebrar el presente Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa, en adelante "Convenio", el que se registrá por las siguientes cláusulas:

ARTÍCULO SEGUNDO: VIGENCIA.

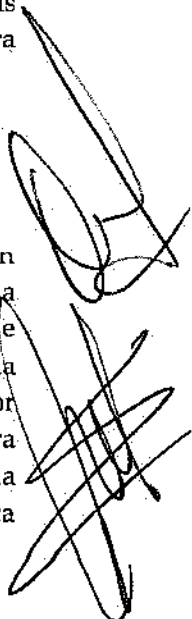
Este Convenio tendrá una vigencia de dos años a partir de su firma ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Hasta tanto no entre en vigor un nuevo convenio colectivo de trabajo de ámbito mayor, continuarán vigentes todas y cada una de las cláusulas del presente.

ARTÍCULO TERCERO: REMISIÓN A LAS LEYES GENERALES.

Las condiciones de trabajo y relaciones entre LA EMPRESA y su personal o con sus representantes, que no se contemplen en el presente Convenio, serán regidas supletoriamente por la Constitución Nacional, las leyes, decretos y/o cualquier otra disposición vigente sobre la materia.

ARTÍCULO CUARTO: ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Convenio será de aplicación a los empleados en relación de dependencia con LA EMPRESA que se desempeñen en las sedes de la misma en cualquier lugar de la República Argentina como operador, programador, analista, soporte técnico, desarrollo de sistemas, centro de cómputos, técnicos, involucrando también aquel personal que por la naturaleza de las tareas que desempeña debe serlo pero que pudo haberse omitido por razones de denominación. Siendo también de aplicación el presente convenio para aquellos empleados de LA EMPRESA que desarrollen sus tareas fuera del ámbito de la misma, en sede de sus clientes y/o terceros, en cualquier otra jurisdicción de la República Argentina.



RE-2023-11938863-APN-DGDYD#JGM

La aplicación de la nueva estructura remunerativa no podrá afectar en ningún caso las condiciones más favorables a los trabajadores estipuladas en sus contratos individuales de trabajo.

ARTÍCULO QUINTO: ACTIVIDAD PRINCIPAL DE LA EMPRESA.

La actividad principal y característica de LA EMPRESA es de industria de hardware, industria de software y/o servicios informáticos.

ARTÍCULO SEXTO: REMUNERACIONES.

A los efectos de la conformación de las condiciones salariales y las denominaciones de roles y categorías y demás rubros integrantes de la estructura remunerativa, las partes acuerdan los salarios estipulados en el ANEXO que acompaña este documento.

La aplicación de la nueva estructura remunerativa no podrá afectar en ningún caso las condiciones más favorables a los trabajadores estipuladas en sus contratos individuales de trabajo.

ARTÍCULO SÉPTIMO: REPRESENTACIÓN EN LA EMPRESA.

La representación sindical en LA EMPRESA se ajustará a lo normado por la legislación vigente.

ARTÍCULO OCTAVO: COMISIÓN PARITARIA.

Las partes convienen constituir una Comisión Paritaria, integrada por dos (2) miembros de LA EMPRESA y dos (2) miembros de AGC, en los términos de los artículos 13, 14 y 15 de la Ley 14.250 (t.o 2004, ley 25.877).

ARTÍCULO NOVENO: APORTES Y CONTRIBUCIONES.

Las partes acuerdan, dadas la naturaleza de la actividad de LA EMPRESA, la entrada en vigor de la personería gremial otorgada a la AGC (B.O, 26/08/2020, Publicación Res. SGTYE N° 239/2018) determinando con carácter de orden público un nuevo encuadramiento sindical específico en la industria para agrupar a los trabajadores bajo relación de dependencia con LA EMPRESA, que resultan inaplicables a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio todo aporte, contribución, aporte solidario y/o conceptos análogos o similares que hasta el momento se hayan venido sufragando como

consecuencia de la aplicación de otro encuadramiento convencional y/o sindical, resultando irrelevante a tales efectos las afiliaciones de los trabajadores a otra entidad sindical inscrita y/o con personería gremial, y/o la existencia de un convenio colectivo de trabajo de empresa y/o de ámbito mayor suscripto por otra entidad sindical con personería gremial a través del cual se haya pretendido su aplicación al personal de LA EMPRESA e incluso que en efecto se haya aplicado.

Quedan exceptuados de lo dispuesto en el párrafo anterior los aportes y contribuciones a las obras sociales sindicales o empresas de medicina prepagas, sin perjuicio del derecho de cada trabajador de ejercer la libre elección de su obra social conforme el marco legal vigente.

ARTÍCULO DÉCIMO: CUOTA SINDICAL. CUOTA DE SOLIDARIDAD.

Cuota de Solidaridad: Se establece para todos los beneficiarios del presente CCT de empresa un aporte solidario equivalente al 2 % de la remuneración integral mensual, durante la vigencia del presente acuerdo. Este aporte estará destinado entre otros fines, a cubrir los gastos ya realizados y a realizar, en la gestión, concertación y posterior control del efectivo cumplimiento y correcta aplicación de los convenios y acuerdos colectivos para todos los beneficiarios sin excepción en CCT de empresa similares al presente en toda la actividad, al desarrollo de la acción social y la constitución de equipos sindicales y técnicos que posibiliten el desarrollo solidario de los beneficiarios convencionales, contribuyendo a una mejor calidad de vida para los trabajadores y su grupo familiar.

Cuota sindical: La AGC notificará fehacientemente a la EMPRESA mediante los canales de comunicación establecidos por las partes los trabajadores afiliados al sindicato, procediendo a deducir respecto de estos el 3 % del total remunerativo, sin la deducción del 2 % en concepto de aporte solidario.

Las cantidades mensualmente resultantes deberán depositarse dentro de los primeros quince (15) días de cada mes en la cuenta bancaria que indique la AGC, las que se liquidarán a través de la plataforma alojada en el sitio empresas.agc.org.ar. Para tales efectos la EMPRESA procederá a registrarse como empleador en dicha plataforma, todo ello a efectos del cumplimiento de los requisitos legales determinados por la legislación laboral vigente (artículo 37 y 38, Ley de Asociaciones Sindicales N° 23.551, artículo 24 Decreto 467/88) indicando detalladamente la nómina del personal afectado, fecha de ingreso, remuneración y categoría profesional.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO: ADICIONALES REMUNERATIVOS.

a) **Adicional por antigüedad:** El trabajador gozará del reconocimiento de un adicional por antigüedad del (3 %) tres por ciento por cada año trabajado en la empresa, sobre el salario básico mensual, en concepto de antigüedad. El reconocimiento será consignado en el

RE-2023-11938863-APN-DGDYD#JGM

recibo de haberes del trabajador bajo el concepto de "Antigüedad" y es de carácter remunerativo.

b) Adicional por idiomas: Se hará de pago efectivo al trabajador un reconocimiento adicional por Idioma, del (25 %) veinticinco por ciento sobre el salario básico mensual, para todo aquel trabajador que deba utilizar un idioma extranjero como herramienta para poder desempeñar sus tareas con normalidad, entendiéndose manejo verbal y escrito, quedando a consideración de las partes cualquier discrepancia al respecto. El reconocimiento será consignado en el recibo de haberes del trabajador bajo el concepto de "Adicional por idioma" y es de carácter remunerativo. En caso de utilizar más de un idioma extranjero, el adicional no será acumulativo.

c) Adicional por título de grado: Se hará de pago efectivo al trabajador el reconocimiento de un adicional por Título de Grado, aplicable en tanto se requiera, y quedando a consideración de las partes cualquier discrepancia al respecto, para las carreras afines a Informática y Sistemas, del (10%) diez por ciento para títulos de hasta 4 años y del (20 %) veinte por ciento para 4 o más años de grado, aplicable sobre el salario básico mensual. Será único requisito para otorgar el reconocimiento por título, que el empleado acredite ante la empresa, la presentación del título de grado certificado y el correspondiente analítico, conforme a la reglamentación dispuesta por el Ministerio de Educación de la Nación. El reconocimiento será consignado en el recibo de haberes del trabajador bajo el concepto de "Adicional por título" y es de carácter remunerativo.

d) Adicional voluntario: Las empresas podrán establecer adicionales de carácter remunerativo por conocimientos específicos, aptitudes laborales, por mérito o desempeño, etc., los que deberán ser comunicados a los trabajadores en forma previa con las condiciones objetivas para su obtención, y el porcentaje o la suma de dinero que se establece como adicional. Estos adicionales no podrán revestir un carácter discriminatorio y deberán ser otorgados de forma objetiva, bajo conceptos claros y mensurables, como así también su aplicación a los trabajadores de manera justa.

e) Adicional por objetivo: Las empresas podrán establecer o mantener los sistemas voluntarios y adicionales de compensación a su personal, a través de la instrumentación de mecanismos de incentivos y/o premios y/o sistemas de pago variable, o de cualquier otra naturaleza, de acuerdo a las modalidades y realidad propia del servicio prestado y objetivos predeterminados para cada tipo de función. Dichos sistemas podrán alcanzar a un nivel y/o sector o bien contemplar alternativas diferenciadas dentro de un mismo nivel, y/o sector, debiendo notificar por escrito y entregar copia a cada empleado en su caso de las características cualitativas y cuantitativas de adquisición del mismo. Estos adicionales no podrán revestir un carácter discriminatorio y deberán ser otorgados de forma objetiva, bajo conceptos claros y mensurables, como así también su aplicación a los trabajadores de manera justa.

f) Adicional por función: Líder de equipo. La empresa deberá abonar al trabajador un adicional del (20%) veinte por ciento sobre el salario básico mensual a aquellos trabajadores que lideren un equipo de trabajo, con la responsabilidad que eso conlleva. El

RE-2023-11938863-APN-DGDYD#JGM

adicional será consignado en el recibo de sueldo bajo el concepto "Adicional Liderazgo" y es de carácter remunerativo.

g) Adicional por viáticos: En caso de que las tareas asignadas al trabajador requieran el traslado del mismo hacia algún cliente, sede u otra locación diferente a la cual presta servicios, el empleador deberá hacerse cargo del costo por viáticos y movilidad, en caso de no ser reintegrado inmediatamente a la presentación del comprobante por parte del trabajador. Este adicional será consignado en el recibo de sueldo bajo el concepto "Adicional por viáticos".

Traslados eventuales:

La empresa deberá abonar al trabajador, en concepto por traslados de manera eventual a alguna locación diferente a la que presta servicios, ya sea para realizar trámites del empleador o para desempeñar tareas, la suma equivalente a los gastos que ocasionaren los mismos. En caso de que el trabajador se traslade desde la empresa, el empleador deberá facilitar o disponer inmediatamente de los medios para abonar dicho traslado (dinero en efectivo u otros medios de pago), previamente a que se produzca el mismo. Caso contrario, si por razones de fuerza mayor, el trabajador efectuare el pago del traslado, o cualquier otro gasto imprevisto y necesario para cumplir la tarea solicitada, el mismo deberá ser reintegrado inmediatamente por el empleador y en un plazo no mayor a 48 horas hábiles desde la presentación del comprobante de pago. En cualquier caso el trabajador deberá presentar los comprobantes de pago correspondientes a fin de proceder a la rendición de los mismos y el dinero sobrante o su reintegro.

Movilidad propia:

Cuando el trabajador disponga de movilidad propia (vehículo) para desempeñar sus tareas habituales, los costos del mismo deberán correr por cuenta del empleador. El cálculo de los mismos será en base al kilómetro recorrido con el vehículo, ya sea desde la empresa o el domicilio del trabajador, hacia el destino de servicio y viceversa. El costo del kilómetro es el que figura en el Anexo I, y se calcula en base a varios ítems a tener en cuenta (costo del litro de combustible, amortización del vehículo, desgaste de las partes, rendimiento, mantenimiento habitual, km recorridos anualmente, etc.). Para el cálculo del itinerario aproximado y la estimación de kilómetros a recorrer, se podrán utilizar herramientas como Google Maps® o similares, siempre con el consenso de ambas partes.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO: REINTEGROS.

a) Reintegro por guardería: La empresa otorgará el pago de un reintegro mensual por guardería, equivalente al 10% del salario mínimo de convenio establecido en el Anexo, a modo de compensación por gastos de guardería, para todo trabajador que tenga menores a 5 años de edad a su cargo. El reintegro se hará efectivo en el recibo de sueldo, en el mes correspondiente en que el trabajador presente el recibo de pago o factura de la guardería

contratada para prestar el servicio. Se liquidará bajo el concepto de "Reintegro por guardería" y es de carácter no remunerativo.

b) Compensación por gastos de teletrabajo: La empresa otorgará el pago de un reintegro mensual por gastos de teletrabajo, equivalente al 5% del salario mínimo de convenio establecido en el Anexo. El reintegro se hará efectivo en el recibo de sueldo y se liquidará bajo el concepto de "Reintegro por teletrabajo" y es de carácter no remunerativo.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO: LICENCIAS.

1. **LICENCIA ANUAL:** Los trabajadores gozarán de su licencia anual, de conformidad a lo establecido por ley 20.744. Sin perjuicio de ello, los trabajadores tendrán derecho a gozar de 7 (siete) días corridos de licencia anual por vacaciones, independientemente de los plazos legales de vacaciones establecidos por la ley 20.744. Dicho plazo no podrá ser gozado inmediatamente después del período legal vacacional y podrá ser efectivo para el trabajador, previo acuerdo de calendario con la empresa. Ésta licencia no puede ser acumulada para un período posterior al que es otorgada, por lo que si no se hace efectiva antes de finalizar el año calendario para el período legal de vacaciones, será perdida. Así mismo, tampoco podrá ser remunerada como concepto a fines de una liquidación final o reclamo legal del trabajador, ni son consideradas en términos remunerativos a fines del pago por plus vacacional.

2. **LICENCIAS ESPECIALES:** El personal tendrá derecho asimismo a las siguientes licencias continuadas y pagas, en iguales condiciones que la licencia anual:

a) Por matrimonio: 14 días.

b) Por nacimiento y/o adopción de hijos: 14 días corridos.

c) Por fallecimiento de cónyuge: 7 días.

d) Por fallecimiento de padres, hijos o hermanos a cargo: 7 días.

e) Por fallecimiento de abuelos, hermanos o nietos: 2 días.

f) Por fallecimiento de tíos, suegros, yernos, cuñados: 1 día.

g) Por siniestro de vivienda (inundación, granizo, huracán, etc.) o imprevistos de otra índole igualmente gravosos (robo, cortes de circulación, etc.) con certificación policial: hasta 3 días.

h) Por casamiento de hijos: 2 días.

i) Por mudanza: 2 días (por año con certificado de cambio de domicilio).

j) Por concurrencia a juzgado o autoridad administrativa, con citación previa: el tiempo que tal diligencia le absorba.

k) Por donación de sangre con acreditación médica: 1 día por año.

l) El empleador otorgará con goce total de sus remuneraciones, 15 días de licencia como máximo, por año, con un máximo de 2 días corridos para los trabajadores que cursen estudios secundarios en establecimientos de enseñanza oficial o privada autorizada por organismos provinciales o nacionales competentes, a efectos de preparar sus materias y rendir exámenes, debiendo justificar la rendición de exámenes mediante la certificación de la autoridad educacional correspondiente. Esta licencia, a solicitud del trabajador, podrá acumularse al período ordinario de vacaciones anuales.

El empleador otorgará con goce total de sus remuneraciones, 25 días de licencia como máximo, por año, con un máximo de 4 días corridos para los trabajadores que cursen estudios terciarios y/o universitarios en establecimientos de enseñanza oficial o privada autorizada por organismos provinciales o nacionales competentes, a efectos de preparar sus materias y rendir exámenes, debiendo justificar la rendición de exámenes mediante la certificación de la autoridad educacional correspondiente. Esta licencia, a solicitud del trabajador, podrá acumularse al período ordinario de vacaciones anuales.

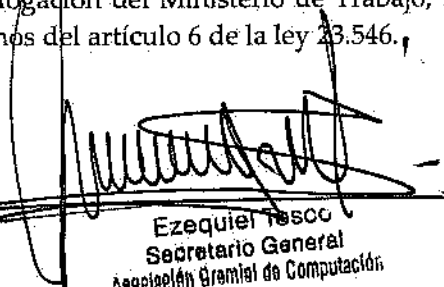
El empleador otorgará con goce total de sus remuneraciones, 35 días de licencia como máximo, por año, con un máximo de 4 días corridos para los trabajadores que cursen estudios terciarios y/o universitarios vinculados a la actividad de servicios informáticos y/o industria del software, en establecimientos de enseñanza oficial o privada autorizada por organismos provinciales o nacionales competentes, a efectos de preparar sus materias y rendir exámenes, debiendo justificar la rendición de exámenes mediante la certificación de la autoridad educacional correspondiente. Esta licencia, a solicitud del trabajador, podrá acumularse al período ordinario de vacaciones anuales.

3. DIA DEL TRABAJADOR INFORMÁTICO: Queda instituido por el presente CCT el día 256 de cada año, 13 de septiembre y el 12 del mismo mes en los años bisiestos el "Día Nacional del Trabajador Informático" rigiendo para esta fecha las normas establecidas para los feriados nacionales, percibiendo la remuneración normal diaria más una suma idéntica de acuerdo al segundo párrafo del artículo 166 de la ley 20.744.

4. PERMISOS ESPECIALES: En caso de enfermedad del cónyuge, hijos o padres del trabajador, éste podrá solicitar una vez por año por cada familiar y hasta un máximo de seis días por cada uno de ellos con goce de sueldo, para su atención. En todos los casos comprobará con certificado médico el evento, sin perjuicio del derecho del empleador a controlar. Tratándose de los padres deberá además probar que se encuentran a su cargo o que no existe otro familiar que se pueda hacer cargo en la emergencia.

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO: HOMOLOGACIÓN.

Las partes en forma conjunta someterán el presente Convenio Colectivo de Empresa a la homologación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación en los términos del artículo 6 de la ley 23.546.


Ezequiel Tesco
Secretario General
Asociación Gremial de Computación

RE-2023-11938863-APN-DGDYD#NGM

Página 7 de 7


GABRIEL
PIXAR SRC
Gerente gas



AGC | CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE EMPRESA

Anexo: Estructura Remunerativa

Roles Laborales

Los roles comprenden las tareas específicas a realizar en un puesto determinado a fin de asegurar la productividad y resultados del resto del equipo. Las partes pueden acordar la incorporación de nuevos roles. Sugerimos comenzar con una base de roles troncales:

1. **Programador/a de software:** Responsable del desarrollo y diseño de software. Participa del proceso de programación/implementación a partir de especificaciones dadas, y ajustándose a tiempos y estándares de calidad y trabajo del proyecto. Incluye programadores mobile, web, desktop, etc. en cualquier stack tecnológico.
2. **Analista de Calidad:** Realiza el control de calidad del producto de software. Construye el plan de testing, diseña casos de prueba, gestiona los ambientes de prueba, genera los datos de prueba, ejecuta y documenta pruebas, reportando y siguiendo los incidentes encontrados, usando las herramientas apropiadas de acuerdo a los estándares de trabajo de donde se desempeñe.
3. **Analista de Producto y/o Negocio:** Establece los requisitos funcionales del sistema. Analiza los negocios y procesos del cliente para entender y descubrir sus necesidades de información y, con base a los mismos, define los requerimientos y funcionalidades del software que les dé solución, diseñando y documentando en detalle dichos requisitos funcionales.
4. **Analista de Seguridad Informática:** Responsable de dar el asesoramiento sobre la selección, diseño, implementación y operación de los controles de seguridad y las técnicas de manejo de seguridad, relativas a cualquier aspecto de los sistemas de información. Provee un marco de metodología y estandarización de seguridad de la información a los proyectos, detectando en forma temprana causas de desvíos, implementando y administrando sistemas, políticas y normativas de seguridad informática.



5. **Administrador de Sistemas:** Gestiona los procesos de CI/CD, redacta especificaciones y documentación para las funciones del lado del servidor, administra la infraestructura y garantiza que la cultura de operaciones de desarrollo se adopte correctamente. En tal sentido, sus responsabilidades comprenden la instalación, configuración y actualización del software y/o infraestructura en la nube.
6. **Diseñador/a de Interfaces y/o Experiencia de Usuario:** Diseña los medios, procesos y formas en que las personas interactúan con sistemas de información. Se encarga de todo lo que afecta a la interacción o diálogo de una persona con un sistema.
7. **Administrador/a de Redes, Comunicaciones y/o Infraestructura:** Administra la operación, seguridad y mantenimiento de la infraestructura de redes asegurando la calidad y performance de los servicios de la organización. Realiza mantenimiento de los equipos que puedan presentar fallas.
8. **Gestor/a de Proyecto:** Conduce las actividades diarias del equipo del proyecto ejerciendo un seguimiento y control sobre resultados, plazos y calidad. Mantiene la relación con usuarios y clientes, motiva y brinda apoyo a los integrantes del equipo. Gestiona los recursos necesarios, tomando las decisiones operativas necesarias para mantener el proyecto en tiempo, alcances y costo. Incluye roles como "project manager", "scrum master" y afines.
9. **Implementador/a:** Mantiene la integridad de la configuración a lo largo del ciclo de vida de los componentes de software, mediante actividades de planificación, despliegue, control y auditoría. Despliega los componentes de software entre los diferentes ambientes pre-productivos y productivos, planificando en releases programados en el tiempo.
10. **Soporte:** Asiste al usuario en las dudas sobre el uso o resolución de problemas de la aplicación, una vez que esta no se encuentre en desarrollo. Esta asistencia puede estar constituida tanto por la respuesta de consultas de uso como por la resolución de problemas que se presenten.
11. **Analista de Datos:** Diseña, implementa y optimiza una estrategia para el manejo de la información en la empresa o proyecto. Encargado de analizar



datos cuantitativos y cualitativos del entorno digital, para extraer información de valor que ayude a tomar decisiones.

12. **Analista de Recursos Humanos:** Apoya a la organización, a través del conocimiento en la gestión del talento humano. Facilita los recursos requeridos por los empleados para cumplir con las exigencias de la empresa. Se encarga de la comunicación, motivación, desarrollo del liderazgo y desarrollo de otros."
13. **Analista de Marketing y/o Ventas:** Investiga el mercado e identifica nuevas oportunidades de una empresa a través de productos innovadores. Desarrolla estrategias de marketing incluida la imagen de marca. Desarrolla estrategias de ventas y gestiona el servicio postventa. Monitoriza y analiza los indicadores clave en materia de ventas.

Nivel de Seniority

Se trata de la clasificación profesional de los trabajadores que establece la autonomía de la persona para realizar las tareas asignadas y el alcance concreto de la prestación laboral que puede exigir el empleador. Las partes pueden acordar la incorporación de nuevos niveles.

1. **Junior:** También llamado Técnico. Tiene alguna experiencia pero requiere cierto nivel de asistencia. A menudo requiere apoyo para completar asignaciones que no sean rutinarias.
2. **Semi Senior:** También llamado Técnico Calificado o conocido como nivel "intermedio". Tiene experiencia en su campo de ocupación e independencia para abordar problemas conocidos; puede descomponer problemas, buscar posibles soluciones y tiene idea del conjunto del proyecto.
3. **Senior:** También llamado Técnico Especializado. Es el trabajador que en razón de sus conocimientos, tiene las funciones de mayor responsabilidad dentro de un equipo de trabajo. Cuenta con experiencia variada, autonomía y capacidad de brindar apoyo o asistencia a otros.



Salario Mínimo de Convenio

Se establece el Salario Mínimo de Convenio el cual ejercerá de parámetro para el cálculo de los adicionales NO remunerativos.

Salario Mínimo de Convenio	
Cuarto Trimestre 2022	Primer Trimestre 2023
\$132,367.29	\$157,517.08

Grilla Salarial

En base al Salario Mínimo de Convenio, se establece un Salario Básico para cada rol y seniority. Se aplica una actualización del 19% sobre todos los salarios básicos, en línea con la inflación proyectada para el primer Trimestre del año 2023, según el Reporte de expectativas de Mercado publicado durante el mes de Octubre de 2022.

Roles	Cuarto Trimestre 2022			Primer Trimestre 2023 (+19%)		
	Junior	Semi-Senior	Senior	Junior	Semi Senior	Senior
Programador/a de software	\$158,840.75	\$174,724.82	\$192,197.31	\$189,020.49	\$207,922.54	\$228,714.79
Analista de Calidad	\$145,604.02	\$160,164.42	\$176,180.86	\$173,268.78	\$190,595.66	\$209,655.23
Analista de Producto/Negocio	\$145,604.02	\$160,164.42	\$176,180.86	\$173,268.78	\$190,595.66	\$209,655.23
Analista de Seguridad Informática	\$158,840.75	\$174,724.82	\$192,197.31	\$189,020.49	\$207,922.54	\$228,714.79
DevOps / Administrador de Sistemas	\$158,840.75	\$174,724.82	\$192,197.31	\$189,020.49	\$207,922.54	\$228,714.79
Diseñador/a de UX / UI	\$145,604.02	\$160,164.42	\$176,180.86	\$173,268.78	\$190,595.66	\$209,655.23
Administrador de Redes e Infraestructura	\$158,840.75	\$174,724.82	\$192,197.31	\$189,020.49	\$207,922.54	\$228,714.79
Gestor/a de Proyecto	\$145,604.02	\$160,164.42	\$176,180.86	\$173,268.78	\$190,595.66	\$209,655.23
Implementador de Proyectos	\$145,604.02	\$160,164.42	\$176,180.86	\$173,268.78	\$190,595.66	\$209,655.23
Soporte Técnico / Mesa de ayuda	\$132,367.29	\$145,604.02	\$160,164.42	\$157,517.08	\$173,268.78	\$190,595.66

RE-2023-11938945-APN-DGDYD#JGM



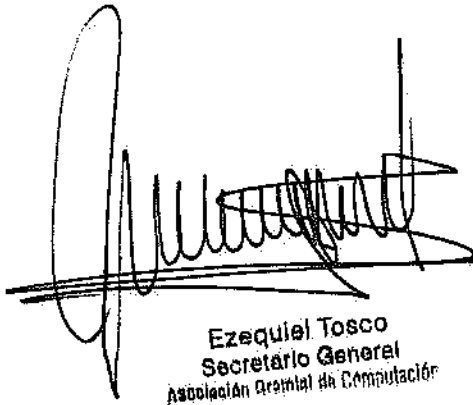
Asociación Gremial de Computación
Trabajadores Informáticos

Analista de Datos	\$158,840.75	\$174,724.82	\$192,197.31	\$189,020.49	\$207,922.54	\$228,714.79
Analista de Recursos Humanos	\$132,367.29	\$145,604.02	\$160,164.42	\$157,517.08	\$173,268.78	\$190,595.66
Marketing y Ventas	\$132,367.29	\$145,604.02	\$160,164.42	\$157,517.08	\$173,268.78	\$190,595.66

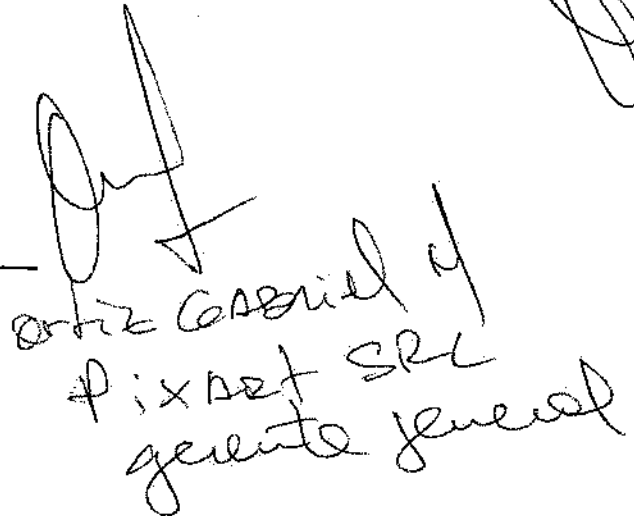
Adicionales

Sobre el Salario Básico determinado para cada rol y nivel, se confecciona el salario final mediante una serie de adicionales que describen y reconocen los conocimientos y méritos de cada empleado. Los mismos se encuentran detallados en el CCT que acompaña este Anexo.

Adicionales	Cuarto Trimestre 2022	Primer Trimestre 2023
Antigüedad	3% por año trabajado.	
Título (menor a 4 años / mayor a 4 años)	10% / 20% del salario básico.	
Idioma	25% del salario básico.	
Lider de equipo	20% del salario básico.	
Guardería	\$13,236.73	\$15,751.71
Teletrabajo	\$6,618.36	\$7,875.85
Valor Km por movilidad	\$92.66	\$110.26



Ezequiel Tosco
Secretario General
Asociación Gremial de Computación



Pixart SRL
gerente general

RE-2023-11938945-APN-DGDYD#JGM