

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO N° 108/75

TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS DE INSTITUTOS MÉDICOS S/INTERNACIÓN

Partes intervinientes: Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina c/ Asociación de Institutos y Organizaciones Médicas sin Internación y Colmegna S. A. C. y F.

Lugar y fecha de celebración: Buenos Aires, 25 de junio de 1975.

Actividad y categorías de trabajadores a que se refiere: Personal técnico, administrativo y obrero que en relación de dependencia trabaje en Institutos Médicos u Odontológicos sin internación, laboratorios de análisis clínicos, rayos X o similares, Institutos de preservación de la salud (baños, cuidado corporal, etc.) y en general toda organización sin internación cuya finalidad sea la recuperación , conservación y/o preservación de la salud.

Zona de aplicación: Todo el país.

Cantidad de beneficiarios: 14.000.

Período de vigencia: 1° de junio de 1975 al 31 de mayo de 1976.

En la Ciudad de Buenos Aires, a los treinta y un días del mes de julio de mil novecientos setenta y cinco, siendo las quince horas, comparecen en el Ministerio de trabajo, Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, Departamento de relaciones Laborales N° 4, por ante el señor Presidente de la Comisión Paritaria de Renovación de la C.C.T. N° 157/73, SEGÚN Resolución D.N.R.T. N° 221, Secretario de Relaciones Laborales Don Alfonso REY, a los efectos de suscribir el texto ordenado de la Convención Colectiva de Trabajo , aplicable al personal a que se hace mención precedentemente, como resultado del acta- acuerdo final obrante a fojas 42 del expediente N° 580261-75, de conformidad a las disposiciones legales vigentes en la materia , Dres: Eduardo LIBEDIN Y Abraham SIGLA, en representación de la "Asociación de Institutos y Organizaciones Médicas sin Internación ", con domicilio legal en Tucumán 1577. 1er. Piso, Capital, y señor Julio Alberto MACHUCA por Colmena S.A.C. y F., con domicilio legal en Sarmiento 639, Capital, por una parte y por la otra los Sres. Otto A. CALACE, Eduardo SEVERINO, Victoreo E SEGUEL, Amado NÚÑEZ , Víctor Hurgo PEPINO , Vicente Luis MAIONE Y Dr. . Federico Dardo NÚÑEZ, en representación de la "Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina", con domicilio legal en Deán Fundes 1241, Capital Federal, el cual constará de las siguientes cláusulas.

Art. 1° - Partes intervinientes, Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina y la Asociación de Institutos y Organizaciones Médicas sin Internación y Representantes de Casas de Baños.

Art. 2° - Vigencia: 10 de junio de 1975 al 31 de mayo de 1976

Art. 3° - Ambito de aplicación. Todo el país.

Art. 4° - Personal comprendido: En la presente convención está comprendido el personal técnico, administrativo y obrero que en relación de dependencia trabaje en Institutos Médicos u Odontológicos sin internación, laboratorios de análisis clínicos, rayos "X" o similares, Institutos de preservación de la salud (baños, cuidado corporal, etc.) y en general toda otra organización sin internación cuya finalidad sea la recuperación, conservación y/o preservación de la salud.

I. CATEGORÍAS Y DISCRIMINACIÓN DE TAREAS

Art. 5°- Personal Técnico y de Maestranza:

Primera Categoría:

- a) **Obstétrica:** Es la profesional, con título habilitante , dedicada a su misión específica,
- b) **Kinesiólogo:** Es la persona que tiene a su cargo la labor de ayudar a la recuperación física del paciente por orden o indicación expedida por el médico. Recibe órdenes del médico o del Director del Instituto,
- c) **Pedicuro:** Es la persona que poseyendo título habilitante o matrícula expedida por la Secretaría de Estado de Salud Pública se encuentra habilitada para realizar tal función. Recibe órdenes del médico, Director del Instituto y del jefe de Pedicuros, si los hubiere;
- d) **Técnico radiólogo:** Es aquella persona que poseyendo título habilitante expedido por la Secretaría de Estado de Salud Pública está encargada del trabajo en el servicio de Radiología. Recibe órdenes e instrucciones referente a sus funciones, del médico radiólogo o del Director del Instituto;
- e) **Técnico de Laboratorio:** Es la persona que poseyendo título habilitante expedido por la Secretaría de Estado de Salud Pública tiene a su cargo la labor de laboratorio o análisis. Depende del médico laboratorista del bioquímico o del Director del Instituto, quienes le imparten las órdenes y establecen las funciones a cumplir,
- f) **Caba Supervisora:** Es la persona con título habilitante que dirija o supervisa a las enfermeras, siendo responsable de la labor de enfermería de su sector,
- g) **Enfermeras especializadas:** Es la persona que desempeña sus funciones en cirugía, hemoterapia , traumatología, etc. (especialidades) en uno o más servicios;
- h) **Mecánico dental:** Es el trabajador de la especialidad que trabaja en relación de dependencia con un Instituto Odontológico o que tenga esa especialidad,
- i) **Ayudante de Radiología:** Es el que cumple las funciones detalladas en Tercera Categoría, inciso a), con un año de antigüedad

Segunda Categoría:

- a) **Personal de radioterapia y/o cobaltoterapia:** Es el personal que tiene a su cargo la atención y preparación del paciente para los tratamientos de radioterapia y cobaltoterapia. Tiene a su cargo el comando de los aparatos y recibe órdenes y supervisión del médico radiólogo,
- b) **Personal de Electromedicina:** Es la persona que tiene a su cargo la atención del paciente y su preparación para la toma de electrocardiogramas, aplicación de onda corta, diatermia, rayos ultravioletas, rayos infrarrojos, ontóferesis, ondas ultrasónicas, nebulizaciones, masajes electrónicos, horno de Bier, etc.;

- c) **Masajista:** Es la persona que se encuentra capacitada para la función de dar masajes. Recibe órdenes del médico, Director del Instituto o Kinesiólogo si lo hubiere;
- d) **Cobrador:** Es aquella persona que trabaja en relación de dependencia y cumple tareas de cobranza, en dinero y/o cheque de cuota social por y para la empresa. Este personal será amparado por la empresa con la cobertura de un seguro por riesgo de tareas, quedando además perfectamente aclarado que en caso de transportación de dinero y/o valores, bajo ningún concepto dicho personal portará ningún tipo de armas siendo de exclusivo resorte de la empresa utilizar custodias habilitados .

Tercera Categoría:

- a) **Ayudante de radiología:** Es aquella persona que se desempeña en el servicio de radiología, recibe órdenes e instrucciones referente a sus funciones del médico radiólogo o cuando lo hubiere , del técnico radiólogo. Su función será la toma de placas, supervisado por el médico o técnico radiólogo. Al año pasa automáticamente a revistar en Primera Categoría; no alcanza este beneficio al personal que trabaja fuera del área de influencia de los rayos y no está afectado a la toma de placas radiográficas.
Este personal podrá conforme al artículo 53: CATEGORÍAS POLIVALENTES: -si así lo califica la patronal-, revistar en categoría polivalente: Ayudante de radiología, Técnico de Radiología. En tal caso percibirá por el tiempo que realice esas tareas la remuneración correspondiente a Técnico de Radiología. Cuando estas últimas tareas le insuman el 75% de su jornada, percibirá la remuneración total correspondiente al Técnico de Radiología. (**)
- b) **Auxiliar de Laboratorio:** Es la persona que se desempeña en el laboratorio, recibe órdenes e instrucciones del médico laboratorista del bioquímico. Del Director y cuando lo hubiere, del técnico del laboratorio. Este personal podrá conforme al artículo 52: CATEGORÍAS POLIVALENTES: -si así lo califica la patronal-, revistar en categoría polivalente: Auxiliar-Técnico de Laboratorio. Cuando estas últimas tareas le insuman el 75% de su jornada, percibirá, la remuneración total correspondiente a Técnico de Laboratorio. (**)
- c) **Foguista o Calderista:** Esta tarea deberá ser desempeñada por personal idóneo matriculado por ante la Municipalidad y/o dependencia que corresponda de acuerdo a la zona de aplicación. Recibirá órdenes directas del Jefe de la sección exclusivamente;
- d) **Promotor:** Es la persona que trabaja en relación de dependencia con la empresa y cumple tareas de promoción y/o captación de nuevos afiliados;
- e) **Enfermera:** Es aquella persona que trabaja en relación de dependencia y que realiza las tareas inherentes a su profesión a las órdenes del personal médico, caba y/o supervisoras, en consultorios externos.
Este podrá conforme al artículo 53: CATEGORÍAS POLIVALENTE –si así lo califica la patronal-, estar en categoría polivalente: Enfermera, enfermera especializada. En tal caso percibirá por el tiempo que realice estas tareas la remuneración correspondiente a Enfermera especializada. Cuando estas tareas le insuman el 75% de su Jornada, percibirá la remuneración total correspondiente a Enfermera especializada. (**)
- f) **Personal de mantenimiento:** Es aquella persona idónea que cumple tareas relativas al mantenimiento general de las instalaciones de la empresa(carpintero, electricista, plomero, pintor, etc.)

- g) **Auxiliar de mecánico dentista:** Es el personal que se desempeña a órdenes o en directa relación de dependencia con el mecánico dental en todas las tareas inherentes a la especialidad.

Cuarta Categoría:

- a) **Sereno:** Es toda aquella persona que trabaja en horario nocturno y a la que se responsabiliza de las instalaciones del instituto, su misión es de control (materiales y equipos);
- b) **Personal de lavadero:** Es aquella persona que cumple tareas exclusivas de lavado de ropa y su secado y doblado;
- c) **Personal de planchado:** Es aquella persona que cumple tareas exclusivamente de planchado y doblado, ya sea con plancha a mano o a máquina.
- d) **Personal de costura:** Es aquella persona que cumple tareas exclusivas de costura, ya sea a mano o a máquina;
- e) **Ayudante de mantenimiento:** Es aquella persona que ayuda en las tareas generales colaborando con el personal de mantenimiento;
- f) **Personal de maestranza:** Es aquel personal que realiza tareas de ordenanza y diligencias simples fuera de la empresa;
- g) **Bañista:** Es la persona que se desempeña en la tarea de asistir a las personas que utilicen los distintos servicios que prestan los institutos de preservación de la salud y mantendrá el aseo de su sector;
- h) **Ascensorista:** Además de cumplir con su misión específica en caso de inconveniente mecánico y/o eléctrico en el aparato a su cargo colaborará en su reparación y en otras funciones que se le asignen dentro de la misma categoría.

Quinta Categoría:

- a) **Mucama:** Es la persona que se encarga de la limpieza de las instalaciones (con excepción de rasqueteo de pisos y limpieza de ventanas) la preparación del desayuno y merienda y su posterior servicio, la limpieza de los elementos utilizados y el mantenimiento del aseo de su sector;
- b) **Peón de limpieza:** Es la persona encargada de la limpieza en general, rasqueteo y encerado de piso, lavado con manguera y enjabonado, lavado de paredes y ventanas;
- c) **Peón de lavadero:** Es la persona que está a cargo del traslado de la ropa a las distintas secciones, lavadero, estufas de secado y mantenimiento del aseo de la sección;
- d) **Peón de sala de máquinas:** Mantendrá el aseo de la sección y colaborará con el foguista y/o ayudante de mantenimiento.

Art 6° - Personal Administrativo:

- 1) **Administrativo de Primera:** Es el empleado que desempeña tareas de responsabilidad, que requieran conocimientos de la organización de la oficina donde actúa, posea redacción propia, y práctica. Este personal recibe órdenes directas del Jefe. A título enunciativo, se enumera, operadores de máquina cuenta –correntista (National, Burroughs, I.B.m. etc.) telefonista con más de 40 líneas de operación directa, inspectores de cobranza, facturista-calculista, cajero, liquidador de pago, secretaria de consultorio, etc. La categoría no comprende jefes, subjeses y encargados que constituyen una categoría superior.
- 2) **Administrativo de Segunda:** Es el empleado que efectúa tareas que requieran práctica y conocimientos generales de la organización y funcionamiento de la

oficina en que actúa y posea cierta práctica para el desempeño de sus tareas. A título enunciativo se enumera: taquidactilógrafo, facturista, personal de correspondencia, telefonista de conmutador con 20 a 40 líneas internas y en general todo el personal que sin pertenecer a la primera categoría, por la índole de sus tareas colabora directamente con el jefe, el encargado o el administrativo de primera. Si se produjera alguna vacante en la primera categoría ésta deberá ser cubierta con el personal de la misma sección con los requisitos de idoneidad y capacidad que exijan las empresas, si no hubiera acuerdo sobre las condiciones del aspirante se resolverá entre la Comisión Interna y los representantes de la Empresa, si no hubiere Comisión Interna o no se pusieran de acuerdo intervendrá la Comisión Directiva de la Filial de F.A.T.S.A., con jurisdicción en la zona. Si tampoco en esa instancia se resolviera el diferendo, se llevará a la Comisión Paritaria de Interpretación que resolverá en definitiva.

- 3) **Administrativo de tercera:** es el empleado que no requiere ejercicio de criterio propio tal como, telefonista hasta 20 líneas internas, empleado de archivo, fichero, boleterías etc. Se incluyen en la categoría los empleados con conocimientos limitados que se inician en la carrera administrativa. Este personal estará en condiciones de solicitar el pase a la segunda categoría al cumplir dos años de antigüedad en la institución. Pasa a revistar en la segunda categoría se presta servicios en la misma sección, donde se produce una vacante y llena los requisitos de idoneidad y capacidad que exigen las empresas. Si no hubiera acuerdo sobre las condiciones del aspirante, se resolverá entre la Comisión Interna y los representantes de la Empresa, si no hubiere Comisión Interna o no se pusieran de acuerdo, intervendrá la Comisión Directiva de la Filial de F.A.T.S.A. con jurisdicción en la zona. Si tampoco en ésta instancia se resolviera el diferendo, se llevará a la Comisión Paritaria de interpretación que resolverá en definitiva.

- 4) **Cadetes:** Es el personal hasta 18 años de edad, que realiza tareas simples no comprendidas en las categorías superiores. Al cumplir 18 años pasa automáticamente a la categoría que le correspondiere según la tarea que realice

A los efectos de su remuneración los administrativos de Primera estarán encuadrados en la Segunda Categoría, los administrativos de Segunda en la Tercera Categoría y los administrativos de Tercera en la Cuarta Categoría.

Los cadetes percibirán sueldo profesional mínimo, y hasta tanto se determine percibirán el sueldo vital mínimo más un 10 %.

Art. 7° - Concepto de Categoría. Se entiende que un dependiente revista en determinada categoría si la tarea que absorbe la mayor parte de su tiempo laboral, encuadra dentro de las que se detallan en esta categoría. Tal calificación corresponde cualquiera sea la denominación que se dé a su función y tenga o no quien ejerza títulos habilitantes, sin perjuicio de la responsabilidad que pudiera resultar para cualquiera de las partes, cuando exista obligación de poseer dicho título.

Cuando la índole de las tareas no permite establecer cuál de ellas absorbe la mayor parte del tiempo laboral, se considerará al trabajador revistando en la categoría mejor remunerada. Se entiende por tarea habitual la que realiza normalmente el trabajador, no considerándose tal la que efectúa fuera de lo habitual, aunque esté dentro de su misma categoría.

Art. 8° - Distribución del Trabajo por Sexo: La dirección de cada establecimiento distribuirá los trabajos teniendo en cuenta que sea compatible con el sexo del personal. Si hubiere discrepancias sobre determinadas tareas, se llevará a dictamen de Comisión Paritaria de Interpretación, no debiéndose realizar la tarea impugnada por quienes se entiende no deben efectuarla, hasta tanto aquélla se expida.

Art. 9° - Tareas Livianas. El personal que sea dado de alta luego de una enfermedad, con la salvedad de que debe realizar tareas livianas, sea que ambas partes acepten el diagnóstico o que así lo establezcan la autoridad competente, deberá ser reintegrado en ese tipo de tareas. Si el empleador adujera que no puede proporcionarlas, abonará los salarios del trabajador hasta que obtenga el alta definitiva, sin que pueda computar dicho pago a los correspondientes a los períodos de enfermedad que prevé la ley.

Art. 10° - Depósito de Dinero. El empleador no podrá efectuar movimiento de valores fuera del establecimiento por intermedio del personal menor de edad, salvo casos de fuerza mayor.

II. REMUNERACIONES

Art. 11° - Mensualización. Todo el personal será mensualizado. El personal suplente percibirá el sueldo y demás beneficios proporcionalmente al tiempo en que se hubiere desempeñado. Si debiera liquidársele alguna fracción de mes, para conocer la paga diaria se dividirá el sueldo mensual por 25 o por número real de jornadas mensuales que cumpla el trabajador; si fuera menor, se multiplicará por el número de días trabajados.

Art. 12° - Concepto de Sueldo Básico: Las remuneraciones a que se refiere el artículo 13 constituyen el básico inicial de cada categoría, que en virtud del escalafón por antigüedad se va modificando anualmente, pasando el trabajador a tener un nuevo básico resultante de sumar el básico inicial el escalafón por antigüedad correspondiente.

Art. 13° - Remuneración de cada Categoría: El sueldo inicial básico de cada categoría será el siguiente:

	Abril 1994
Primera Categoría	\$ 378 por mes
Segunda Categoría	\$ 369 por mes
Tercera Categoría	\$ 360 por mes
Cuarta Categoría	\$ 326 por mes
Quinta Categoría	\$ 323 por mes

Art. 14° - Remuneraciones sobre Básico: Sin perjuicio de las remuneraciones básicas establecidas en el Artículo 13, corresponden los siguientes adicionales:

- 1) El personal de cualquier categoría que se desempeñe total o parcialmente en horario nocturno, es decir entre las 22 y las 6 horas, percibirá un 20% más de su básico, por las horas comprendidas en dicho lapso. Este beneficio alcanza tanto a los que se desempeñan en este horario habitualmente como al que lo haga esporádica o circunstancialmente.

Las horas extras nocturnas que se cumplan en forma esporádica o permanente, si el trabajador las cumple antes o después de su jornada normal y habitual, sin solución de continuidad y en forma ininterrumpida, se abonará de acuerdo a la Ley de Contrato de Trabajo (50% y 100% de recargo respectivamente). (**)

- 2) El personal administrativo que se desempeñe como operador de máquina National, Burgués, I.B.M. o similares, recibirá un 20% sobre su básico.
- 3) El personal que tenga como parte de su remuneración, habitación , se le computará la misma como una suma equivalente al 1% del sueldo de la 5ta. Categoría y otro 1% si se le diera comida. Las prestaciones en alojamiento y comida pueden convenirse en el futuro, pero cada una de ellas no superará en ningún caso el 5% del sueldo básico de la 5ta. Categoría vigente. (*)
- 4) El personal que tuviere que desempeñar tareas de una categoría superior a la que corresponde a su categoría, recibirá, por el tiempo que desempeñe tal función, la remuneración correspondiente a dicha categoría superior, pero en caso alguno la diferencia será inferior al 10% sobre su sueldo básico, ni menos de media jornada aunque el tiempo de reemplazo sea inferior. Si el personal tuviere que desempeñarse en tareas no habituales que no tienen prevista una remuneración superior, percibirá mientras las desempeña un 10% sobre su sueldo básico y también se computará un mínimo de media jornada. Se exceptúa en el caso de "categorías polivalentes" que se rigen por el dispuesto para tales supuestos en el artículo 5°. (**)
- 5) El personal que tuviere que realizar además de sus tareas habituales otras que realiza normalmente otro personal, recibirá un 40% más sobre su salario básico por el tiempo que las desempeñe, pero nunca menos de media jornada. Se exceptúa el caso de "categorías polivalentes" que se rigen por lo dispuesto para tales supuestos en el artículo 5°. (**)
- 6) El personal que cumpla horas extraordinarias en horario nocturno las cobrará con el 100% de recargo y con el 150% si las trabajare en los días que le corresponde franco
- 7) El personal que trabaje en feriado optativo, recibirá su remuneración con el 50% de recargo. El personal que trabajó en un día feriado nacional recibirá en cuyo caso un 50% más. (**)
- 8) El electricista que cuente con su título habilitante recibirá un 20% más de remuneración fijada para la categoría.

Art. 15° - Escalafón: Al cumplir el primer año de antigüedad en el establecimiento el trabajador incrementará su básico, correspondiente a la categoría en que se desempeñe en ese momento, en un 2%, al cumplir dos años se eleva 4% y sucesivamente a un 2% hasta su jubilación.

El cambio de categoría no afecta al escalafón por antigüedad; por lo tanto quien es promovido, tendrá como remuneración el básico inicial de la nueva categoría más el porcentual que por su antigüedad en el establecimiento corresponda a esta categoría superior.

Art. 16° - Remuneración Personal Jerárquico: Las remuneraciones de encargados, jefes, subjefes y, en general, de los cargos jerárquicos, serán fijados por el empleador, pero en ningún caso la remuneración de los jefes inmediatos del personal de categorías que se especifican en el convenio, será inferior en un 20% por sobre el sueldo básico inicial del subordinado mejor remunerado.

Art. 17° - Seguro de Fidelidad: Los empleados que se desempeñen como cajeros gozarán de un "seguro de fidelidad" destinado a cubrir eventuales diferencias de caja y que no será inferior a una suma mensual equivalente al 30% del sueldo básico de la 5ta. Categoría vigente en el momento del pago. (*)

Art. 18° - Zona Patagónica: Los trabajadores que se desempeñen en la zona patagónica (Chubut, Río Negro, Neuquén, Santa Cruz, Tierra del Fuego e Islas Antárticas) percibirán las remuneraciones con un 30% sobre los fijados por esta convención.

III JORNADA Y HORARIO

Art. 19° - Jornada de Trabajo. Los establecimientos respetarán las jornadas normales y habituales de trabajo. A los efectos de la remuneración se considera que ésta debe ser la fijada en este convenio, cuando la jornada habitual no es inferior en más de un 25% a lo normal de la categoría.

Cuando la jornada sea menor del 75 % de la normal el pago se reducirá proporcionalmente, tomando en cuenta la jornada mínima que hace acreedor al pago completo.

Se considera jornada normal la fijada por ley, con las siguientes excepciones:

1) El personal técnico radiólogo y ayudante de radiología de Primera Categoría que realice:

- a) toma de radiografías o de revelado dentro del área de influencia de los rayos
- b) aplicación de radioterapia superficial y profunda de rayos "X";
- c) aplicación y/o manipulación de elementos radiactivos, tales como radium, cobalto e isótopos radioactivos; tendrá una jornada de trabajo de cuatro horas diarias y veinticuatro semanales.

Los ayudantes de laboratorio, los ayudantes de radiología de Tercera Categoría y demás personal que realice las tareas antes detalladas tendrá una jornada de seis horas diarias y treinta y seis semanales.

A partir del 01/01/92 la parte patronal podrá contratar al personal condignado en el primer párrafo del presente artículo. Si le abonaren un adicional del 505 sobre el salario básico correspondiente a la 1ra. Categoría, su horario normal será de 6 horas diarias y 36 horas semanales. Igualmente el personal comprendido en el segundo párrafo de este inciso así como el personal de laboratorio a que refiere el inciso 3° segundo párrafo de este mismo artículo, se desempeñará con un horario normal de 8 horas diarias semanales se le abonare un adicional del 33% sobre el salario básico de su categoría. Con relación al personal existente al 31/12/91 continuará con el horario y salario anterior, salvo que, a propuesta de su principal, aceptare las nuevas condiciones aquí detalladas. (**)

- 2) Las obstétricas tendrán como jornada normal la de 24 horas semanales, que pueden ser distribuidas en forma desigual, pero fijando como máximo dos guardias semanales de 12 horas cada una y debiendo tener libre un domingo por medio.
- 3) La jornada normal para el personal de laboratorio y telefonista será de seis horas diarias y treinta y seis semanales. El personal de laboratorio que se incorpore a partir del 01/02/92 si se le abonare el 33% sobre su salario básico tendrá una jornada mensual de 8 horas diarias y 48 horas semanales.

La jornada normal para los telefonistas será de 6 horas diarias y 36 semanales. E personal de telefonistas que se incorpore a partir del 01/02/92 si el conmutador telefónico es del tipo automático, tendrá una jornada normal de 8 horas diarias y 48 horas semanales. Continuará siendo de 6 horas diarias y 36 horas semanales si utilizare sistema de clavijas.

A partir del 01/01/92 la parte patronal podrá contratar al personal consignado en el primer párrafo del presente artículo. Si le abonaren un adicional del 50% sobre el salario básico correspondiente a la 1ra. Categoría, su horario normal será de 6 horas diarias y 36 horas semanales. Igualmente el personal comprendido en el segundo párrafo de este inciso así como el personal de laboratorio a que refiero el inciso 3] segundo párrafo de este artículo, se desempeñará con un horario normal de 8 horas diarias y 48 horas semanales se le abonare un adicional del 33% sobre el salario básico de su categoría. Con relación al personal existente al 31/12/91 continuará con el horario y salario anterior, salvo a propuesta de su principal, aceptare las nuevas condiciones aquí detalladas. (**)

Art. 20° - Horario Corrido. En todo los casos el horario será corrido, admitiéndose como excepción el hecho de existir serias razones que tornen dificultoso acordar horario corrido y siempre que la filial de F.A.T.S.A. con jurisdicción en el lugar, previa consulta al personal, dé su expresa aprobación. Se considera razón atendible que el otorgar horario corrido altere la modalidad de trabajo habitual del establecimiento. Se exceptúa asimismo al personal con atención directa al público (repcionista, cajeras, etc.) que prestará servicios en horas dispuestas para atención del público.

Art. 21° - Francos: Los trabajadores que cumplan horario normal gozarán de un franco de un día y medio como mínimo, en forma de reducción de una jornada o más de la mitad de su horario diario habitual, que será precedido por un descanso no menos de cuarenta horas y seguido por otro de doce. Las horas de descanso se computarán comenzando a contar desde la hora de ingreso habitual a las tareas de cada trabajador.

Los trabajadores que se desempeñen en horario nocturno, en la mayor parte de su jornada , gozarán de un franco más semana por medio, en forma corrida con el descanso a que refiere el párrafo anterior.

Art. 22° - Cambio de Turno: Los empleadores facilitarán a aquel personal que lo desee cambio de turno de trabajo con otros compañeros dentro de cada establecimiento, siempre que ello no lesione los intereses de ninguna de las partes. Los empleadores deberán permitir estos cambios si no le ocasionan gastos adicionales.

Art. 23° - Ocupaciones fuera del Establecimiento: Los empleadores no podrán impedir a su personal que tenga otras ocupaciones fuera del establecimiento, si cumple con sus tareas y normas de horario de trabajo y no resultan lesivas o incompatibles con las actividades del establecimiento.

Art. 24° - Faltas Imprevistas: Los empleadores cuando algún personal falte imprevistamente, deberán reponerlo dentro de las 24 horas, a efectos de evitar recargo de tareas. El establecimiento adoptará las medidas de orden interno que correspondan, siendo responsable de cualquier deficiencia del servicio.

Art. 25° - Horario y Condiciones de Trabajo Vigentes: Los establecimientos mantendrán al personal en su horario habitual y sin modificar las condiciones de trabajo vigentes. En caso de entender la patronal que razones imperiosas obligan a efectuar cambio, no contando con el consentimiento del personal, se planteará el problema ante la Comisión Paritaria de Interpretación, no debiendo innovar hasta que ésta se expida .

Esto no será de aplicación cuando se trate de cambios por un lapso determinado y no se dan los supuestos del artículo 22 de la presente convención colectiva de trabajo.

IV. LICENCIAS Y PERMISOS

Art. 26° - Licencia Anual. Los trabajadores gozarán de su licencia anual de conformidad a lo establecido por ley 20.744, pero únicamente se computarán los días hábiles. Los días feriados nacionales, feriados optativos y domingos comprendidos dentro del lapso en que se goza la licencia anual, se adicionan a los fijados por ley y se abonan en la misma forma que aquellos.

Art. 27° - Licencias Especiales. El personal tendrá derecho asimismo a las siguientes licencias continuadas pagas, en iguales condiciones que la licencia anual:

- a) Por matrimonio. 15 días;
- b) Por nacimiento de hijos: 3 días;
- c) Por fallecimiento de cónyuge: 7 días;
- d) por fallecimiento de padres o hijos; 7 días
- e) Por fallecimiento de abuelos, hermanos o nietos: 3 días;
- f) Por fallecimiento de tíos, suegros, y yernos, cuñados: 3 días
- g) Por siniestro de vivienda (inundación, granizo, huracán, etc.) con certificado policial: 5 días;
- h) Por casamiento de hijos: 2 días;
- i) Por mudanza: 2 días;
- j) Por concurrencia a juzgado, autoridad administrativa o Comisión Paritaria de interpretación, con citación previa: el tiempo que tal diligencia le absorba.

Art. 28° - Licencia por índole de la Tarea: Por la índole de las tareas se acordará la siguiente licencia especial:

- 1) El personal de radiología y radioterapia a que refiere el artículo 8°, apartado 1), gozará de una licencia especial de quince días, cualquiera sea su antigüedad todos los años, que no podrá acumularse a la anual, debiendo mediar entre una y otra un lapso no inferior a los cinco meses. Mientras el trabajador goza de la licencia especial, no podrá ocuparse en tareas similares.

Art. 29° - 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 diez días por cada uno de ellos, continuas o discontinuas 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.

Art. 30° - Exámenes: El personal que curse estudios en establecimientos debidamente acreditados gozará de permiso pago, para rendir examen, debiendo acreditar fehacientemente el haberlo rendido o su postergación por razones ajenas a su voluntad. No podrá en ningún caso dicho permiso ser inferior a dos días.

Art. 31° - Permiso de Estudio: Los empleadores autorizarán a su personal a concurrir a escuelas de capacitación de la actividad. Cuando las clases se superpongan con el horario habitual del trabajador, la autorización alcanzará a un máximo de diez (10) horas semanales. Si el número de horas que le absorbiesen las clases fuese mayor el empleado deberá compensar el exceso, trabajando fuera del horario habitual. Se entiende que existiendo horario de clases fuera del horario habitual del trabajador, éste deberá optar por aquél. Se deja aclarado que el personal que tuviere horario de cuatro horas diarias queda excluido del beneficio de este artículo.

V. BONIFICACIONES ESPECIALES

Art. 32° - Servicio Militar: El personal que cumpla con el servicio militar obligatorio tendrá derecho a la conservación de su puesto y al pago de una suma mensual equivalente al 50% del sueldo que le correspondería mientras permanezca bajo bandera.

Art. 33° - Sala Maternal: Los establecimientos donde trabaje el número de trabajadores que fija la reglamentación de la Ley N° 20.744 (Ley Contrato de Trabajo), para hacer exigible la sala maternal, deberán habilitarla.

Los establecimientos cuyo número de mujeres sea inferior al referido en el párrafo anterior, abonarán a las madres mensualmente y por cada hijo hasta la edad en que la reglamentación fija el límite para uso de la sala maternal, una suma equivalente al 50%del sueldo básico de la 5ta. Categoría vigente en la fecha de cada pago. (*)

Los establecimientos, con obligación legal de tener sala maternal hasta tanto no la habiliten, abonarán igual suma que la referida en el párrafo precedente y en iguales condiciones.

Hasta tanto se dicte la reglamentación del Artículo 195 de la ley 20.744, se estará a las reglamentaciones de la ley 11.317, en lo referente al número de mujeres y se limitará hasta los dos años de edad.

VI. VACANTES Y SUPLENCIAS

Art. 34° - Vacantes. La vacante que produzca en el establecimiento se cubrirá por el empleado de la misma sección que sigue en antigüedad, siempre que reúna las condiciones de cumplimiento, idoneidad y capacidad que los establecimientos exijan para el desempeño de dicho puesto.

No habiendo una empleada /o de la misma sección que reúna las condiciones estipuladas para ocuparlo, se cubrirá por el empleado/a de cualquier otra sección, siempre que reúna las exigencias mencionadas. Si el empleador entendiese que el trabajador o los trabajadores a quienes correspondiere el cargo no están capacitados y éste o éstos discreparan, la cuestión se resolverá entre la Comisión Interna y los

representantes patronales; si no hubiere Comisión Interna o no se pusiesen de acuerdo, intervendrá la Comisión Directiva de la Filial de FATSA con jurisdicción en la zona. Si tampoco en esta instancia se resolviera el diferendo se llevará a la Comisión Paritaria de Interpretación, que resolverá en definitiva.

Art. 35° - Suplencias: Para cubrir las ausencias temporarias se procederá en la misma forma que señala el artículo anterior, debiendo utilizarse el servicio de suplente para los cargos que no pueda cubrir el personal de la casa. Se entiende por suplente al trabajador que reemplace a otro trabajador determinado y por el tiempo que dure su ausencia. Si el titular, por cualquier motivo no se reintegra definitivamente, el suplente de mayor antigüedad pasa automáticamente a ser efectivo.

VII. OTROS BENEFICIOS

Art. 36° - Preservación de la Salud: Los establecimientos realizarán una vez al año, como mínimo, un control psico-físico de cada trabajador.

Art. 37° - Accidente de Trabajo: Las ausencias motivadas por accidente de trabajo se retribuirán desde la primera falta con el salario normal, sin descuento alguno.

Art. 38° - Ropa de trabajo: Los empleadores proveerán al personal, gratuitamente, de ropa de trabajo cuantas veces sea necesario para su vestir decoroso. Los delantales, blusas, guardapolvos, gorras y pantalones deberán ser suministrados en estado de perfecta higiene y buenas condiciones de uso, debiendo ser lavada y planchada una vez por semana o más asiduamente si la índole de la tarea así lo requiriese.

También deberán proveerse zapatos y medias que sean de uso obligatorio, en forma gratuita.

Todos los trabajadores que realicen tareas que impliquen exponerse a frío, calor o humedad, serán obligatoriamente provistos de ropa y calzado adecuados.

La obligación del empleador de suministrar la ropa lavada y planchada puede ser sustituida por una asignación en concepto de reintegro de gastos, sin carácter salarial, cuyo monto se convendrá en cada zona entre las respectivas filiales de las entidades firmantes o por estas mismas, pero nunca será inferior la asignación mensual al 10% del salario básico de la 5ta. categoría. (*)

Art. 39° - Guardarropas y Baños. Los establecimientos deben contar con guardarropas individuales con llave, baños y duchas con agua caliente y fría para todo el personal.

Art. 40° - Subsidio por Fallecimiento de Familiares: En caso de fallecimiento de familiares directos: cónyuge, ascendientes y descendientes en primer grado, se otorgará un subsidio equivalente a un sueldo básico de categoría vigente en el momento del deceso. (*)

Art. 41° - Horas Extras: Se consideran horas extras las que el trabajador labore fuera de su horario habitual. Si por cualquier razón dichas horas extras excedieran de tres diarias, las siguientes o la fracción, se abonarán con el 100% de recargo y si fueron nocturnas con el 150%.

Para fijar el valor de la hora extra se dividirá el sueldo mensual por 25 o por el número real de jornadas mensuales que cumpla el trabajador si fuera menos; al resultado se lo dividirá por el número de horas de trabajo diario habitual del trabajador de que se trate.

Las horas extras que se cumplan en forma esporádica o permanente, si el trabajador las cumple antes o después de su jornada habitual, sin solución de continuidad y en forma ininterrumpida, se abonarán con el recargo que fija la ley de Contrato de Trabajo. (***)

Art. 42° - Comedor. Los establecimientos tendrán un comedor o un lugar adecuado con capacidad y condiciones suficientes para que el personal pueda ingerir sus alimentos.

Art. 43° - Café con Leche. A todo empleado que se desempeñe cuatro horas en tareas continuadas se le suministrará café con leche, 200 gramos de pan, manteca y dulce, debiendo disponer de treinta minutos para su ingestión.

Art. 44° - Suministro de Leche. Será obligatorio por parte de los empleadores el suministro de leche, en cantidad de un litro diario por persona, a aquellos que trabajen en calidad de pintores, pulidores y anexos, personal que esté afectado al trabajo de pintura o soplete, trabajo de caldera, rayos "X", laboratorios de análisis, anatomía patológica y en ambientes donde el medio esté afectado por emanaciones que perjudican la respiración.

Art. 45° - Telefonista Nocturno: La tarea de telefonista nocturno será realizada exclusivamente por personal masculino.

Art. 46° - Dadores de Sangre: Todo trabajador que done sangre quedará liberado de prestar servicio el día de la extracción, con derecho a percibir la remuneración correspondiente, a cuyo fin deberá acreditar la extracción mediante certificado médico.

Art. 47° - Beneficios Adquiridos: Los beneficios que establece la presente convención colectiva no excluyen a aquellos superiores establecidos por otras disposiciones, acuerdos u otorgados voluntariamente o por convenciones colectivas anteriores.

VIII DISPOSICIONES ESPECIALES

Art. 48° - Día del Gremio. El día 21 de septiembre de cada año, declarado día del gremio por la Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina, será considerado a todos los efectos como feriado nacional, incluso para el sistema de guardias.

Art. 49° - Paritaria de Interpretación: La Comisión Paritaria de Interpretación Nacional, conformada por tres miembros por cada parte, entenderá en partes las cuestiones relativas a la interpretación de este convenio y las demás que el mismo fija.

Art. 50° - Pizarrón Sindical: Se acuerda al sindicato el derecho de publicar en un pizarrón cedido gratuitamente por los empleadores todas las noticias relacionadas al gremio; éste debe ser del tipo vitrina colgante con su correspondiente cerradura y será reservado exclusivamente para los avisos sindicales, asimismo será ubicado preferentemente en los lugares de fichero personal.

Art. 51° - Planilla al Delegado General: Las instituciones entregarán una planilla en donde conste: apellido y nombre, sueldo, calificación, clasificación, fecha de ingreso, horario, francos y documentos de identidad de todo el personal en relación de dependencia con el establecimiento, sin excepción de ninguna naturaleza, incluido personal jerárquico; en lo referente a este personal estarán eximidos de hacer constar el sueldo, en su comunicación al delegado general.

Además dichas planillas deberán ser actualizadas por la empresa, tantas veces como sea necesario y entregadas dentro de un plazo no mayor de treinta (30) días a partir de la fecha de la firma del presente convenio y/o de producido cualquier cambio o alteración de la misma.

IX. OBRA SOCIAL

Art. 52° - Obra Social: Las empresas aportarán a la Obra Social de la Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina, además de las contribuciones que fija la Ley N° 18.610, un adicional equivalente al 2% del sueldo de cada trabajador que ésta representa. (**)

Art. 53° - Categorías polivalentes. Se conviene la creación de categorías polivalentes, para aquellas tareas afines que el personal se encuentra capacitado para realizar. Los empleadores comunicarán a la asociación Trabajadores de la Sanidad Argentina de jurisdicción, nombre y categoría del personal que utilizan en distintas categorías, en forma transitoria o permanente, debiendo abonársele el sueldo correspondiente a la categoría en que se desempeñan habitualmente, pero con pago de las diferencias que le correspondan cuando trabajen en una categoría superior a la asignada. Si A.T.S.A. no tuviere objeciones dentro de las 48 hs. de ser fehacientemente notificada, el principal podrá proceder a utilizar al personal individualizado. En caso de oponer reparos el Sindicato o el afectado, se reunirá una comisión Paritaria de Interpretación, con tres miembros designados por cada parte, presidida por el Director Nacional de Asociaciones Sindicales o el Delegado Regional del Ministerio de Trabajo y/o el funcionario que estos nombren, dentro de las 72 horas. La resolución se adoptará dentro de las 48 horas subsiguientes. (***)

Art. 54° - Mecanismos de autocomposición. Antes de adoptar cualquier medida de acción directa que obstaculice o dificulte el normal desenvolvimiento de las actividades del sector, F.A.T.S.A. y sus filiales o delegaciones gremiales internas se obligan a someter la cuestión que motiva el conflicto a un arbitraje previo sobre la materia que origina el diferendo. El Tribunal arbitral estará compuesto por un letrado propuesto por C.A.D.I.M.E. y otro por F.A.T.S.A. y un tercero designado por el Ministerio de Trabajo. Las partes contarán con un plazo de cinco días para exponer sus posiciones, de las que dará vista a la contraparte de tres días. En la prueba, las partes tendrán un plazo de tres días para alegar. El Tribunal se expedirá en el término de diez días. Si el Tribunal no resolviera la cuestión podrá apelarse ante la justicia ordinaria laboral, competente en el lugar del conflicto. Hasta tanto no se

pronuncie en forma definitiva la justicia ordinaria, no podrá adaptarse medidas de fuerzas. Este procedimiento no se utilizará en caso de grave o manifiesto incumplimiento del empleador de sus obligaciones laborales: atraso en el pago de los salarios, despido masivos o determinado por causas político-sindical, lockaut, etc. Todo ello, sin perjuicio de la aplicación de las normas legales vigentes. (***)

EXPEDIENTE N° 580.251-75

Buenos Aires, agosto 5 de 1975

Atento que por Resolución M.T.N° 8/75, ratificada por Decreto 1.865, ha sido homologada la Convención Colectiva de Trabajo obrante a fojas 48/58 celebrada entre la "Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina" con "Asociación de Institutos y Organizaciones Médicas sin internación" y "Colmegna S.A.C. y F", por donde corresponda, tómese razón y regístrese la citada convención. Cumplido, vuelva al Departamento Relaciones Laborales N° 4 para su conocimiento. Hecho, pase a la División Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos a fin de que proceda a remitir copia debidamente autenticada al Departamento Publicaciones y Biblioteca a efecto de las respectivas constancias determinadas por el artículo 4° de la ley 14.250 y proceder al depósito del presente legajo, como está dispuesto en el mismo artículo de la norma legal citada.

Luis José Rams.

(*) Texto según Acta del 30/01/90

(**) Texto según Acta del 21/09/90

(***) Texto según Acta del 20/01/92

ACUERDO 1/99 DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO N° 108/75

En Buenos Aires, a los siete días del mes de julio de 1998, se reúnen por una parte la FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES DE LA SANIDAD ARGENTINA, en adelante LA FEDERACIÓN, con domicilio en la calle Deán Funes 1242 de la ciudad de Buenos Aires, representada en este acto por Carlos West Ocampo en su carácter de Secretario General por una parte, y por la otra EMERGENCIAS S.A., en adelante LA EMPRESA, con domicilio en la Calle Cuba 1861, 6° Piso, de la ciudad de Buenos Aires, representada en este acto por Miguel Frankel en su carácter de Presidente, ambas denominadas en conjunto LAS PARTES, manifiestan:

- 1) Que F.A.T.S.A. y la empresa se reconocen recíprocamente como partes legitimadas para representar los intereses de los trabajadores y la empresa respectivamente, con relación a las actividades que se comprenden en el presente acuerdo.
- 2) Que las partes consideran conveniente establecer los lineamientos generales que constituya en las bases para un acuerdo colectivo que las partes expresan su

intencionalidad de convenir en el futuro, ello sin perjuicio de ratificar, para los trabajadores comprendidos dentro del ámbito de representación de la Federación, y con las modificaciones pactadas por el presente, la aplicación del C.C.T. N° 108/75.

- 3) Que en consecuencia este documento constituye un acuerdo preliminar que resume las coincidencias de las partes respecto de objetivos comunes y futuros compromisos.
- 4) Que en virtud de lo expuesto, y en el marco de lo previsto en la Ley N° 14.250 (t.o 1988), y sus decretos reglamentarios, en particular el Decreto N° 470/93, las partes acuerdan:

Fines compartidos

Primero: Constituye un objetivo común que el servicio brindado por LA EMPRESA satisfaga los requisitos que le son propios para la atención de sus clientes a cuyo efecto se requiere un servicio caracterizado por la eficiencia operativa, cordialidad, excelencia y el correcto trato de los clientes, asegurando a los trabajadores condiciones de trabajo dignas y equitativas, que estimulen su desarrollo.

A los fines antes mencionados, se señala la importancia de analizar la aplicabilidad de técnicas de organización, administración y operación que permitan brindar la mejor continuidad del servicio en el tiempo y mantengan los niveles de calidad y eficiencia exigibles.

Inicio de las negociaciones

Segundo: Las PARTES acuerdan iniciar las negociaciones para un futuro convenio colectivo de trabajo de EMPRESA dentro de los 20 días de suscripto el presente.

Ambito territorial

Tercero: Se encuentran incluidas en este acuerdo las actividades desarrolladas en los establecimientos de LA EMPRESA ubicados en todo el territorio de la República Argentina.

Personal comprendido

Cuarto: Quedan comprendidos en este acuerdo todos los trabajadores que desempeñen en la Empresa y se encuentren comprendidos dentro del ámbito de representación de la Federación.

Polivalencia

Quinto: Se analizarán, las tareas, funciones y categorías que se incluyan en la futura convención las que se regirán por los principios que informan la polivalencia.

Jornada de trabajo

Sexto: Se conviene discutir la instrumentación de la jornada conforme módulo temporales, en el marco de la legislación vigente y en especial el artículo 198 último párrafo de la Ley de Contrato de Trabajo.

Vacaciones

Séptimo: las partes acuerdan negociar, conforme la disponibilidad colectiva vigente, la posibilidad de otorgar las vacaciones anuales en las diferentes épocas del año y la posibilidad de su fraccionamiento, en función de las características particulares de los servicios, las necesidades de las partes y de acuerdo a la legislación vigente.

Modalidades de contratación

Octavo: Se analizará la aplicabilidad de las distintas modalidades de contratación previstas en la legislación vigente y el período de prueba previsto en el artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo.

Salarios

Noveno: Se tratarán los salarios básicos y eventuales adicionales, tales como premios por productividad, desempeño, etc., que LA EMPRESA abonará a sus trabajadores comprendidos en el convenio colectivo de trabajo de empresa que se acuerde.

Contribución empresaria

Décimo: las partes acuerdan dejar sin efecto a partir del 31/07/98 el artículo S/N del acuerdo celebrado entre LA FEDERACION y la Cámara de Instituciones de Diagnóstico Médico de la República Argentina (C.A.DI.ME.) y homologado por disposición de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación bajo el N° 4948/90 del 4 de diciembre de 1990, como parte integrante del C.C.T. N° 108/75, por el que se dispusiera la obligación a cargo de los empleadores de la actividad comprendidos en la citada convención de realizar un aporte del 2% mensual del total de las remuneraciones del personal de la actividad.

En sustitución las partes pactan lo siguiente:

A partir del 1 de agosto de 1988 EMERGENCIAS S.A. realizará a favor de la FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES DE LA SANIDAD ARGENTINA, un aporte mensual equivalente al uno por ciento (1%) de las remuneraciones totales que abone a su personal comprendido dentro del ámbito de representación de la FEDERACIÓN, a los fines de que la misma sea destinada al cumplimiento de actividades culturales, educativas, de capacitación profesional, recreativa y de asesoramiento técnico y profesional de los trabajadores, sean o no afiliados, todo ello en los términos del artículo 4° del Decreto N° 467/88.

Homologación

Undécimo: Las partes se comprometen a presentar el presente acuerdo por ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, Dirección nacional de negociación colectiva, a los efectos de su ratificación y homologación en los términos y con los alcances de la Ley N° 14.250 (t.o. 1988) y sus normas reglamentarias.

Resolución N° 15 (S.S.R.L.)

Buenos Aires, 13 de enero de 1999

VISTO el Expediente N° 67.062/98; y

CONSIDERANDO:

Que a fojas 49/51 del expediente de referencia, obra un acuerdo celebrado entre la FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES DE LA SANIDAD ARGENTINA con la empresa EMERGENCIAS S.A. en el marco del convenio colectivo de Trabajo N° 108/75.

Que ha sido acreditada fehacientemente la representación que invisten las partes.
Que se ha estipulado en el presente acuerdo modificar la contribución homologado mediante Disposición N° 4948/90.

Que se ha expedido favorablemente la comisión Técnica Asesora de Productividad y Salarios y la Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Negociación Colectiva tomó la intervención que el compete.

Que así mismo se acreditan los recaudos formales exigido por la Ley N° 14.250 (t.o. 1988) y su Decreto Reglamentario N° 199/88, con las modificaciones del Decreto N° 470/93 y en especial las requeridas en el artículo 3°, 3 bis y 3° del mencionado Decreto, artículo 10 del Decreto N° 200/88, a la vez que tampoco se advierte colisión con las previsiones del último párrafo del artículo 40 de la Ley N° 14.250 (t.o. Decreto N° 108/88).

Que las facultades del suscripto para resolver en las presentes actuaciones surgen de lo dispuesto en el Decreto N° 900/95.

Por ello,

EL SUBSECRETARIO DE RELACIONES LABORALES RESUELVE:

Artículo 1°: - Declarar homologado el acuerdo celebrado entre la FEDERACION DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES DE LA SANIDAD ARGENTINA con la empresa EMERGENCIAS S.A. en el marco del Convenio Colectivo de Trabajo N° 108/75.

Artículo 2°: - Regístrese la presente resolución en la Dirección de Sistemas y Recursos Técnicos. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Negociación Colectiva, a fin que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el acuerdo obrante a fojas 49/51 del Expediente N° 67.062/98.

Artículo 3°: - Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

Artículo 4°: - Comuníquese, publíquese, dese a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

Artículo 5°: - Hágase saber que en el supuesto que este Ministerio de Trabajo no efectúe la publicación del convenio homologado, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el artículo 5° de la Ley N° 14.250 (t.o. 1.988).

Artículo 6°: - Cumplido, gírese al Departamento de Relaciones Laborales N°3 para la notificación a las partes signatarias, posteriormente procédase a la guarda del presente legajo, junto con el C.C.T.N° 108/75.

Buenos Aires, 18 de enero de 1999.

De conformidad con lo ordenado en la RESOLUCIÓN SSRL N° 15/99, se ha tomado razón del acuerdo que luce agregado a fs. 49/51 DEL EXPEDIENTE n° 67.062/98, QUEDANDO REGISTRADO CON EL NÚMERO 1/99.

Dra. Marta Cazón de Menéndez

División Normas Laborales y Registro C.C.T. y Laudos

