

## CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO N° 136/95 E

### CONVENIO DE EMPRESAS ENTRE FEDERACIÓN ASOCIACION DE TRABAJADORES DE LA SANIDAD ARGENTINA, PERSONAL DE LABORATORIOS BAGO S.A., QUÍMICA MONTPELLIER S.A., INSTITUTO SAN JORGE BAGO S.A.

#### Partes intervinientes y trabajadores a que se refiere

**Artículo 1°-** El presente convenio se concluye entre la FEDERACIÓN ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DE LA SANIDAD ARGENTINA y LABORATORIOS BAGO S.A., QUÍMICA MONTPELLIER S.A. E INSTITUTO SAN JORGE BAGO S.A. e incluye al personal técnico, administrativo y obrero de los Laboratorios de especialidades medicinales y/o veterinarias. Tendrá vigencia a partir del 01 de octubre de 1994 y hasta el 31 de marzo de 1996 y regirá para todo el país.

#### Categorías

##### Artículo 2°-

a) Las categorías seguidamente enunciadas serán de aplicación para los sectores de producción, mantenimiento, servicios y cada una de ellas estará integrada por aquellos operarios/as que realicen las tareas descritas a continuación.

##### **Categoría 1 - OPERARIO NO CALIFICADO**

Ordenamiento y limpieza. Transporte de materias primas, carga y descarga.

Mantenimiento de parques y jardines. Se incluirá en esta categoría al personal que efectúa tareas simples que no requieren ningún grado de especialización. Se incluirá en esta categoría operarios principiantes que realizan tareas básicas y que no tienen ningún grado de especialización. A partir de seis meses pasaran a revistar en la categoría inmediata superior de haber alcanzado los conocimientos y la práctica necesaria para ello.

##### **Categoría 2- OPERARIO CALIFICADO**

- Operario preparación de medios y soluciones varias.
- Operario envasamiento.
- Limpieza material de vidrio.
- Despacho de productos terminados.
- Operador de equipos mecánicos.
- Revisor de soluciones y polvos inyectables.
- Preparador y fraccionador de depósito y producción. Criador, cuidador y de manutención de animales.
- Ayudante de cocina.
- Ayudante electromecánico.
- Operario mantenimiento de edificios.
- Chófer de montacargas.
- Engrasador.
- Toma muestra de control de calidad.
- Foguista 'B' (caldera baja presión).
- Pañolero.
- Se incluirá en esta categoría al personal que participa en las distintas operaciones básicas para el acondicionamiento y acabado de productos, y en los sectores de servicios o mantenimiento aquellos que asistan a los operarios especializados de las mismas.

### **Categoría 3- OPERARIO ESPECIALIZADO**

- Fraccionador de sustancias químicas.
- Operario mecánico.
- Operario electricista o refrigerista.
- Operario tornero.
- Operario mecánico de turno liofilizado.
- Operario preparador de todas las formas farmacéuticas humanas y veterinarias.
- Operario esterilización de reactores y preparación de materiales estériles.
- Operario producción drogas, virus y/o bacteria.
- Operario electromecánico.
- Operario mecánico maquinista.
- Auxiliar de control de calidad.
- Foguista 'A' (caldera alta presión). Chófer transporte de personal y/o producto.
- Enfermera.
- Se incluirá en esta categoría al personal que asuma la ejecución y verificación de los procesos de elaboración de las formas farmoquímicas, farmacéuticas o veterinarias.
- Para los sectores de servicios o mantenimiento se incluye el personal que ejecuta y verifica el funcionamiento de los mismos.

### **Categoría 4- OPERARIO LÍDER**

Se incluirá en esta categoría al personal que efectúa las tareas de algunas de las categorías precedentes y coordina las distintas etapas del proceso de producción, mantenimiento o servicios, con dos o más operarios a su cargo, distribuyendo el trabajo con facultad para transmitir directivas fijadas por su supervisor. No tendrá atribuciones para aplicar sanciones, otorgar permisos y/o disponer autorizaciones. El personal incluido en las categorías descriptas precedentemente deberá realizar a requerimiento del empleador cualquiera de las tareas allí enunciadas.

**b)** Las categorías seguidamente enunciadas serán de aplicación para el sector administrativo y comercial y cada una de ellas estará integrada por aquellos empleados/as que realicen las tareas descriptas a continuación.

#### **Categoría 1- AUXILIAR DE TERCERA**

- Tareas de mensajería.
- Tramitaciones simples.
- Tramitaciones Bancarias.
- Timbrado de correspondencia.
- Reparto de paquetes.
- Personal de archivo.
- Se incluirá en esta categoría al personal que efectúa tareas simples que no requieran ningún grado de especialización.

#### **Categoría 2- AUXILIAR DE SEGUNDA**

- Recepcionista telefonista.
- Data entry.
- Personal de tareas administrativas de los distintos sectores.
- Operador de fotocopiadora.
- Operador de Fax/Telex.
- Personal de tareas contables anexas.
- Administrativos de almacenes y suministros.

- Responsable de caja chica.
- Responsable de imputaciones.
- Se incluirá en esta categoría a aquellos empleados que con una instrucción teórico práctico desempeñan tareas administrativas básicas que requieren del conocimiento funcional del sector.

### **Categoría 3- AUXILIAR DE PRIMERA**

El empleado/a que reviste en la categoría 2 (auxiliar de segunda) que haya alcanzado el alto grado de instrucción, conocimientos, etc. que se determinan para esta categoría 3 (aux. de primera).

Se incluirá en esta categoría al personal que posee un alto grado de instrucción teórico práctico y conocimiento de la organización del sector, con capacidad para coordinar y ejecutar los distintos trabajos del mismo.

El personal incluido en las categorías descritas precedentemente deberá realizar a requerimiento del empleador cualquiera de las tareas allí enunciadas.

- **Promotores de venta.**

Se incluirá en esta categoría al personal que realiza tareas de promoción de productos farmacéuticos que no requieran receta medica, promoviendo la venta y eventualmente realicen cobranzas, con o sin vehículo que puede ser proporcionado o no por la empresa.

- **Corredores.**

Se incluirá en esta categoría a quienes realizan habitualmente viajes por el interior y/o Capital Federal conduciendo un vehículo proporcionado por la Empresa o propio y visitan clientes que les indica el principal (veterinarios/as, droguerías, instituciones, etc.) con fines de comercialización.

### **Remuneraciones**

**Artículo 3°-** Se conviene la siguiente escala de remuneraciones para el personal comprendido en este convenio:

a) operarios:	Sueldo Básico Mensual
1- Operario no calificado	\$550
2 - Operario calificado	\$700
3- Operario especializado	\$800
4 - Operario líder	\$920
b) Administrativos:	
1- Auxiliar de tercera	\$550
2 - Auxiliar de segunda	\$700
3- Auxiliar de primera	\$900
c) Promotores de venta	\$900
d) Corredores	\$900

Los salarios consignados precedentemente absorberán hasta su concurrencia el monto que por el concepto antigüedad percibían los trabajadores al 30 de setiembre último. De existir un excedente, este se liquidará en un concepto adicional remunerativo. Todo trabajador involucrado en este acuerdo no recibirá, incluida la antigüedad establecida en el artículo 4to. del presente un incremento inferior al 18% sobre su remuneración normal y habitual que percibía al 30/09/94. Sobre el mencionado Adicional no tendrá incidencia ningún incremento que en el futuro puedan llegar a acordar las partes intervinientes o acto del poder público.

### **Escalafón por antigüedad**

**Artículo 4°-** partir de la fecha de vigencia de este convenio a cada trabajador comprendido en el presente se le reconocerá la siguiente escala por antigüedad sobre los sueldos básicos determinados para cada categoría en el artículo 3ro. de este convenio:

- Del primero (1°) al quinto (5°) año cumplido: 1 % por cada año;
  - Desde el sexto (6°) al décimo (10°) año cumplido: 0,75 % por cada año;
  - Desde el undécimo (11°) al decimoquinto (15°) año cumplido: 0,50 % por cada año.
- Las escalas precedentes son acumulativas. Queda convenido que las escalas por antigüedad citadas serán aplicables a los trabajadores que prestan actualmente servicios, reconociéndoles para ello la antigüedad desde la fecha de su ingreso.

### **Forma de computar la antigüedad**

**Artículo 5°-** Si el año de antigüedad se cumple entre los días primeros y quince inclusive del mes el aumento escalafonario se liquidará conjuntamente con los haberes de ese mes. Si se cumple entre el dieciséis y el treinta y uno se abonará con los haberes del mes próximo.

### **Premio por productividad**

**Artículo 6°-** Las partes se comprometen a establecer a partir del 01 de octubre de 1994 un premio por productividad, cuyas características y metodologías se definirán conforme las particularidades y posibilidades de cada Empresa y cuyo valor mensual será equivalente al 6% del sueldo básico de la categoría que corresponda

### **Tareas no contempladas o nuevos servicios**

**Artículo 7°-** Las tareas no contempladas en este acuerdo o aquellas que se produzcan en el futuro serán consideradas en la Comisión de Interpretación de este Convenio, a pedido de cualquiera de las partes.

### **Personal excluido**

**Artículo 8°-** Queda excluido expresamente del presente convenio el personal jerárquico en sus distintos niveles, que ejerzan funciones de dirección y vigilancia superior, profesionales universitarios que ejerzan su función, investigadores, secretarías de dirección o gerencia; programadores, auditores, asesores, analistas, operadores de telex y/o telefax que por el nivel de su función en la estructura de la empresa o la confidencialidad de su tarea, su nivel remuneratorio o facultad para aplicar directamente sanciones, otorgar permisos, autorizaciones y dirigir todo o parte significativa del plantel, no pueda considerarse comprendido en el ámbito del presente Acuerdo. La Comisión de Interpretación, a requerimiento de F.A.T.S.A., o de quien actúe en su representación o del empleador involucrado, deberá pronunciarse en caso de desacuerdo.

### **Adicionales**

**Artículo 9°-** Sobre la remuneración normal y habitual de cada trabajador excluido los premios, incentivos, horas extras etc. Corresponden los siguientes adicionales:

- a) El personal de cualquier categoría que se desempeñara entre las 21 y 6 hs. del día siguiente percibirá un 40% adicional por las horas de trabajo comprendidas en ese lapso. Este beneficio reemplaza al fijado por la ley en relación con la hora nocturna y alcanza a quienes se desempeñen en horario nocturno, en forma habitual, esporádica o circunstancialmente.
- b) Horas extras y descuentos de horas: para determinar el valor hora de las horas extras y de los descuentos de horas, se dividirá el sueldo por el número promedio de jornadas en que deba desempeñarse normalmente por mes el trabajador, a dicho resultado se lo

divide por el número de horas de trabajo diario habituales del dependiente de que se trate.

c) Horas extras entre comidas: cuando el servicio de horas extras abarque el horario establecido para el almuerzo o la cena la empresa suministrará tal servicio las condiciones del artículo 20 debiendo gozar el trabajador de 30 minutos para ingestión de alimentos, que no serán descontados a los efectos del pago de las horas extras realizadas.

El personal que por disposición del empleador tuviere que desempeñar tareas de categoría superior a la suya, recibirá por el tiempo que cumpliera tal función, la remuneración correspondiente a dicha categoría superior.

### **Cambio de turno**

**Artículo 10°-** Los empleadores autorizarán el cambio a aquel personal que acredite fehacientemente la necesidad del mismo. El cambio deberá concretarse dentro de su sector y de su categoría con otros compañeros, siempre que ello no lesione los intereses de ninguna de las partes, no ocasione gastos adicionales.

### **Horario y condiciones de trabajo vigentes**

**Artículo 11°-** Los establecimientos mantendrán al personal en su horario habitual y sin modificar las condiciones de trabajo vigentes. En caso de entender la patronal que por razones fundadas obligan a efectuar cambios en el horario habitual y/o a modificar las condiciones de trabajo, no contando con consentimiento del personal afectados se planteará el problema ante la Comisión Paritaria de Interpretación, que se expedirá en un plazo máximo de 10 días, no debiendo innovarse hasta tanto esta se expida.

### **Trabajo en equipos rotativos**

**Artículo 12°-** El personal que trabaje en equipos rotativos (tres turnos) continuos e interrumpidos, o sea desde las 06.00 hs. del día lunes a las 06.00 hs. del sábado siguiente percibirá por las horas efectivamente trabajadas entre las 22.00 hs. a las 06.00 hs. un recargo del 60%. A partir de las 06.00 hs. del día sábado el personal turnante que debiera prestar servicios percibirá estas horas como horas extras únicamente con los recargos legales que correspondan para los días sábados y domingos. En caso de implantarse el trabajo en equipos rotativos continuos e ininterrumpidos, las condiciones de trabajo y adicionales sobre la remuneración serán las que acuerden las Partes Intervinientes.

### **Enfermedad o accidente de trabajo**

**Artículo 13°-** Los días de enfermedad o accidente de trabajo que coincidieran con el período en que el trabajador debió desempeñarse en turnos rotativos nocturnos se liquidará de conformidad a lo establecido en el artículo 12.

### **Vacaciones**

**Artículo 14°-** Se regirán por el artículo 150 de la L.C.T.. En el caso del mínimo de 21 días actualmente vigente en estas empresas lo será exclusivamente para el personal que al 31/12/95 se encuentre en relación de dependencia efectiva.

Los días de vacaciones se computarán corridos, salvo el 21/09 (día de la Sanidad), 25 de diciembre y 1ro. de enero.

### **Días no laborables**

**Artículo 15°-** El día "JUEVES SANTO" de cada año se considerará a todos los efectos laborales como feriado nacional. Los restantes días no laborables se estará a lo dispuesto por el artículo 167 de la Ley de Contrato de Trabajo.

### **Licencias especiales**

**Artículo 16°-** El personal tendrá derecho a las siguientes licencias especiales:

- a) Por matrimonio 12 días corridos.
- b) Por nacimiento de hijos o adopción, para el padre 2 días continuados, si ninguno de ellos fuera laborable para la administración pública, se otorgará un día hábil mas para los tramites de inscripción.
- c) Por adopción, para la madre: 45 días corridos cuando se haga efectiva la guarda.
- d) Por fallecimiento del cónyuge, hijos o padres 4 días.
- e) Por fallecimiento de hermanos, abuelos, nietos o suegros 1 día. En los casos en que el fallecimiento ocurriera a más de 100 Km. del lugar de residencia del trabajador, se le adicionará un (1) día a lo previsto precedentemente.
- f) Por concurrencia ante la autoridad judicial, policial, Ministerio de Trabajo o Comisión Paritaria de Interpretación con citación previa, el tiempo que tal diligencia le absorba.
- g) Por examen: el personal que curse estudios en establecimientos educativos primarios, secundarios o universitarios que expidan títulos oficiales, podrán tomarse un máximo de 15 días al año para tal fin con un máximo de 2 días por examen. En todos los casos deberá acreditar fehacientemente haber rendido examen o su postergación por razones ajenas a su voluntad.

### **Día de la sanidad**

**Artículo 17°-** El día 21 de setiembre es el día del gremio. Se regirá a todos los efectos laborales por el régimen fijado al mismo fin para los feriados nacionales.

### **Enfermedad que se ocasione por y/o durante el embarazo**

**Artículo 18°-** Cuando la trabajadora embarazada padeciera alguna enfermedad que le impida prestar servicios continuará percibiendo su remuneración por un máximo de un mes luego de vencido los plazos legales y siempre que no llegara previamente el momento de interrupción de tareas fijadas por el artículo 177 de la L.C.T.

### **Ropa de trabajo**

**Artículo 19°-** Las empresas deberán proveer la ropa de trabajo de uso obligatorio, gratuitamente, entregando como mínimo 2 (dos) equipos por año, sin perjuicio de ser repuestos cada vez que sufran deterioro previa devolución del equipo que se reemplace. Los equipos deberán ser adecuados a las tareas del trabajador. Esta prestación no tiene carácter remunerativo por cuanto su objetivo es el de brindar mayor seguridad e higiene en el trabajo.

### **Comedor**

**Artículo 20°-** Los valores del servicio de comedor que brinda la empresa, se mantendrán en su costo vigente a la firma del presente convenio, y hasta tanto no se modifiquen las escalas salariales del mismo.

Cualquier modificación en los servicios de comedor que pudieran afectar al personal serán discutidos con F.A.T.S.A..

### **Medicamentos**

**Artículo 21°-** Los medicamentos que en razón de enfermedad requiriese el trabajador y fueran elaborados por el establecimiento al cual pertenece, les serán entregados sin cargo, siempre que fueran debidamente prescritos.

### **Sala maternal**

**Artículo 22°-** Los establecimientos cuyo número de mujeres empleadas alcance el que fija la ley, deberán habilitar una sala maternal que albergue a los niños hasta el tope que fija la legislación del lugar en que se encuentra ubicado el establecimiento y si no hubiere tope fijado se le dará albergue hasta la edad de 5 años. Los establecimientos cuyo número de mujeres sea inferior al previsto por la ley, podrán optar entre habilitar sala maternal o abonar a las madres mensualmente y por cada hijo hasta el tope que fije la legislación del lugar en que se encuentre ubicado el establecimiento, o hasta los 5 años de edad si no lo hubiese, una su equivalente al 25% de la categoría operario no calificado. Este subsidio no tiene carácter remuneratorio por tratarse de un beneficio social. Tal importe deberá abonarse ininterrumpidamente, aun cuando la trabajadora gozare de cualquiera de las licencias estipuladas legal o convencionalmente, ordinaria y/o especial excluyéndose el periodo de excedencia (artículo 183 de la L.C.T.).

Los establecimientos con obligación legal de tener sala maternal, hasta tanto no la habiliten, abonaran a las trabajadoras igual suma que la referida en el 2do. párrafo en iguales condiciones.

### **Dadores de sangre**

**Artículo 23°-** Todo trabajador que done sangre para su grupo familiar primario o compañero de trabajo y su grupo familiar primario hasta dos veces por año quedará liberado de prestar servicio el día de la extracción o el siguiente si la extracción es posterior a su horario de trabajo, con derecho a percibir la remuneración correspondiente, a cuyo fin deberá acreditar dicha extracción mediante certificado médico que especifique nombre y apellido del dador y el receptor. En caso de donarse a cualquier persona que no sean las especificadas, los establecimientos otorgarán el permiso a pedido del trabajador sin goce de sueldo hasta un máximo de dos veces por año.

### **Provisión de indumentaria especial y elementos de seguridad**

**Artículo 24°-** Cuando se desarrollen tareas en las que el personal debe exponerse a la intemperie, los empleadores deberán proveer a estos de ropa y calzado adecuados para hacer frente a las inclemencias del tiempo y preservar la salud; tales como: botas de goma, camperas, sacos de cuero, etc. Los empleadores proveerán a los trabajadores para su uso durante las horas de labor, los elementos y la indumentaria necesaria para su protección y seguridad, en concordancia con las condiciones en que se realizan las tareas y el tipo de las mismas, tales como dispositivos antiacusticos, lentes de seguridad, zapatos, botas, cascos, mascarar, filtros, guantes, etc. El personal está obligado indefectiblemente a utilizar y conservar los elementos e indumentaria que se le provea, a cuyo fin contara con un lugar adecuado para guardarlos y será obligación de devolver el elemento usado cuando sea cambiado por uno nuevo cuando se deteriore. La indumentaria y los elementos especiales serán de uso exclusivo de cada trabajador. Esta prestación no tiene carácter remuneratorio por cuanto su objetivo es el brindar mayor seguridad e higiene en el trabajo.

### **Materiales especiales**

**Artículo 25°-** El personal de los servicios que trabajan con materiales, en ningún caso llevará la ropa a su hogar, la empresa deberá efectuar la higienización de la misma,

previa clasificación en lugar adecuado y sin mezclarla con la del resto del personal. Se considerará únicamente dentro de esta calificación al personal que desempeñe tareas en los sectores de: COBALTO, MATERIAL RADIATIVO, LAVADEROS DE MATERIALES CON SIDA, GERMENES VIROSICOS.

### **Guardarropas y baños**

**Artículo 26°-** Los establecimientos deberán contar con guardarropas individuales con llave, baños y duchas con agua caliente y fría para todo el personal que se desempeñe en sectores productivos, mantenimiento o servicios.

### **Delegados**

**Artículo 27°-** En reemplazo del sistema establecido en el artículo 45 de la Ley N°23551, norma esta de carácter supletorio, y de conformidad con las atribuciones allí conferidas a las partes signatarias de la Convención Colectiva de Trabajo, el número de delegados se regirá de acuerdo a las siguientes proporciones.

- de 5 a 50 trabajadores: un delegado
- de 51 a 100 trabajadores: un delegado mas
- de 101 a 175 trabajadores: un delegado mas
- de 176 a 250 trabajadores: un delegado mas
- de 251 a 325 trabajadores: un delegado mas
- Luego cada 100 trabajadores un delegado mas

Ambas partes convienen que lo acordado en este artículo contempla adecuadamente los supuestos a que se refiere el artículo 46 de la citada Ley N°23.551.

### **Crédito en horas**

**Artículo 28°-** En los establecimientos donde exista un solo delegado, este tendrá un crédito de veinte horas mensuales. Cuando exista mas de un delegado, uno de ellos tendrá un crédito de veinte horas mensuales y diez horas cada uno de los restantes.

El crédito en horas abarca tanto la actividad externa, como la interna, excepto aquella que sea requerida expresamente por la empresa, dichas actividades deberán ser notificadas con antelación a la Gerencia de Personal.

### **Cuarto gremial**

**Artículo 29°-** El establecimiento donde haya representación gremial, habrá de habilitar un cuarto para uso de los delegados, con mobiliario adecuado, al que podrán concurrir los trabajadores fuera de su horario habitual de trabajo para tratar problemas inherentes a sus tareas, y que se usará exclusivamente para esos fines. Los establecimientos con menos de dos delegados que no pudiesen habilitar un cuarto gremial facilitarán un lugar *"apropiado para las reuniones; asimismo proveerán a la representación gremial"*, sin excepción, como mínimo, un armario cerrado para uso gremial exclusivo.

### **Pizarrón sindical**

**Artículo 30°-** El Sindicato tiene derecho a exhibir en un pizarrón cedido gratuitamente por los empleadores, todas las noticias relacionadas con el gremio. El pizarrón debe ser del tipo vitrina colgante con su Correspondiente cerradura y estará reservado exclusivamente para los avisos sindicales y será ubicado junto a los ficheros del personal. Dicho medio de información se destinará a la difusión de noticias sindicales e informaciones de interés emanadas de la autoridad sindical; los escritos allí exhibidos no deberán contener alusiones lesivas a la empresa, sus empleados y obreros y deberá contar con el conocimiento previo de la Gerencia de Personal.

### **Subsidio por fallecimiento**

**Artículo 31°-** En caso de fallecimiento de cónyuge, padres o hijos menores de 21 años o hijos incapacitados a cargo del trabajador; éste recibirá una asignación equivalente a un salario básico mensual de la categoría no calificado vigente en el momento de ocurrir el deceso. El pago deberá efectuarse contra la presentación del certificado de defunción.

### **Prevención de la salud**

**Artículo 32°-** Los establecimientos realizarán un examen psicofísico del trabajador al ingreso y un control psicofísico anual.

En las áreas donde se produzcan ruidos, vapores, gases, polvos, líquidos o deban soportarse altas o bajas temperaturas, los trabajadores allí afectados deberán someterse dos veces al año a un examen médico que determinará el especialista médico del establecimiento acorde a las características del sector en que trabajen.

### **Comisión de interpretación**

**Artículo 33°-** La comisión de interpretación del presente convenio estará conformada por dos miembros de cada parte, entenderá en todas las cuestiones manifiestamente relativas a la interpretación y alcance de este convenio. En caso de no arribar a un acuerdo en el plazo de 30 días arbitrará el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

### **Zona desfavorable**

**Artículo 34°-** Los trabajadores que se desempeñen en la zona patagónica (Neuquén, Río Negro, Chubut, Santa Cruz, Tierra del Fuego), tendrán un salario básico de convenio superior en un 20% al que rija para su categoría.

### **Indemnización por despido**

**Artículo 35°-** En razón de las condiciones pactadas se acuerda que el tope indemnizatorio artículo 245 de la Ley N° 20.744 modificado por el artículo 153 de la Ley Nacional de Empleo N° 24.013, será el que periódicamente fije con carácter general para la actividad el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, sin tomarse en cuenta los valores remuneratorios del artículo 3° de este convenio.

### **Beneficios adquiridos**

**Artículo 36°-** No será de aplicación ninguna cláusula convencional o acuerdo existente contrarios o no previstos en el presente convenio que constituye único instrumento válido para las relaciones laborales entre las partes, siendo de aplicación supletoria la Ley N° 20.744, sus complementarias y modificatorias o que en el futuro se dicten. Ante la eventualidad de la renovación del Convenio Colectivo de Trabajo N° 42/89, ninguna de sus cláusulas serán de aplicación al personal comprendido en este acuerdo.

### **Obras de carácter social, asistencial, previsional y cultural**

**Artículo 37°-** Las empresas aportarán a la Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina con destino a obras de carácter social, asistencias, previsional y/o cultural en interés y beneficio de los trabajadores comprendidos en éste convenio, una suma equivalente al 5,5 % del salario básico del operario no calificado por cada trabajador comprendido en este convenio. La presente contribución deberá depositarse a la orden de F.A.T.S.A. en la cuenta corriente habilitada al efecto, hasta el día 15 del mes siguiente a su devengamiento.

**Artículo 38°**- Las partes firmantes del presente convenio lo presentarán al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su pertinente homologación.

Se firman cuatro ejemplares de igual tenor y al mismo efecto, dos de los cuales serán presentados ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a los fines del artículo 38.

**Por la parte sindical**

Carlos West Ocampo	L.E 4.635.778
Dr. Federico Dardo Nuñez	LE 4.455.617
Hugo Ingenieere	DNI 4.288.814
Juan Federico	DNI 5.378.794
Juan Carlos Gardinetti	DNI 11.083.546

**Por la parte empresaria**

Hugo Santo Di Marco	LE 4.497468
Dr. Julio María Fernandez Moujan	LE 4.228.796
Alejandro Alberto Melfi	LE 4.278.276
Lidia Carmen García	DNI 5.077.398
Antonio Eduardo Andino	C.I. 6.636.751
Roberto Osvaldo Cerdan	C.I. 6.535.265

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Buenos Aires, 11 de enero de 1995.

VISTO la Convención Colectiva de Trabajo de Empresa celebrada entre la FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES DE LA SANIDAD ARGENTINA con las Empresas: LABORATORIOS BAGO S.A., Química MONTPELLIER S.A. e INSTITUTO SAN JORGE BAGO S.A., con ámbito de aplicación respecto al personal técnico, administrativo y obrero de los laboratorios de especialidades medicinales y/o veterinarias, quedando excluido el personal jerárquico en sus distintos niveles, que ejerzan funciones de dirección y vigilancia superior, profesionales universitarios que ejerzan su función, investigadores, secretarias de dirección o gerencia, programadores, auditores, asesores, analistas, operadores de telex y/o telefax que por el nivel de su función en la estructura de la empresa o la confidencialidad de su tarea, su nivel remuneratorio o facultad para aplicar directamente sanciones, otorgar permisos, autorizaciones y dirigir todo o parte significativa del plantel, no pueda considerarse comprendido en este convenio; y territorial en todo el país; con término de vigencia a partir del 10 de octubre de 1994 y hasta el 31 de marzo de 1996.

Que la misma se ajusta a las determinaciones de la Ley N° 14.250 (t.o. año 1988) y su Decreto Reglamentario N° 199/88, con las especificaciones del Decreto N° 470/93 y en especial las requeridas en el artículo tercero del mencionado decreto.

Que el sector empleador deberá dar cumplimiento a lo convenido conforme lo dispuesto en el último párrafo del artículo 40 de la Ley N° 14.250.

Que a fs. 13 se ha expedido favorablemente la Comisión Técnica Asesora de Productividad y Salarios.

Que en consecuencia él suscripto en su carácter de DIRECTOR NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO, homologa dicha convención conforme a lo autorizado por el artículo 10 del Decreto N° 200/88.

Por lo tanto, pase a la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos a los efectos del registro del convenio colectivo obrante a fs. 2/9, y a

fin de proveer la remisión de copia debidamente autenticada del mismo al Departamento Publicaciones y Biblioteca para disponerse la publicación de su texto íntegro (Decreto N° 199/88 artículo 4°).

Cumplido, vuelva al departamento de Relaciones Laborales N° 6, para su conocimiento y notificación a las partes signatarias, girándose luego al Departamento de Coordinación para el depósito del presente legajo.

JUAN ALBERTO PASTORINO  
Director Nacional de Relaciones del Trabajo