

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO N... 42/75
CONVENIO COLECTIVO FAIS - FATSA

ARTICULO 1*: PARTES INTERVINIENTES Y TRABAJADORES A QUE SE REFIERE:

El presente convenio se concluye entre la **FEDERACION ARGENTINA DE INDUSTRIAS DE LA SANIDAD** y la **FEDERACION DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES DE LA SANIDAD ARGENTINA** e incluye al personal tecnico, administrativo y obrero de los laboratorios de especialidades medicinales y/o veterinarias.

ARTICULO 2* : VIGENCIA: Tendra vigencia desde el 1* de enero de 1989 y por 2 a os.

ARTICULO 3*: AMBITO DE APLICACION: Regir en todo el pais.

ARTICULO 4*: CONCEPTO DE SALARIO BASICO: Salario basico es la remuneracion minima que para cada categor a laboral se fija en este convenio. Su modificaci n s lo podra resultar de disposiciones legales o de futuros acuerdos entre las partes firmantes de la convenci n.

ARTICULO 5*: REMUNERACIONES. OPERARIOS DE PRODUCCION - MANTENIMIENTO Y SECTOR SERVICIOS. Los salarios b sicos del personal seg n su categor a ser n los siguientes:

1. Operario con titulo habilitante.
2. Operario planta qu mica, calificado especializado «A».
3. Operario con oficio oficiales : calificado especializado, oficial de mantenimiento, oficial sector servicios.
4. Operario calificado, medio oficial de manteniemento y auxiliar de primera del sector servicios.
5. Operario semi-calificado.
6. Operario no calificado y auxiliar de segunda del sector servicios.
7. Operario : pe n general del sector servicios.

Personal administrativo

- a) Administrativo de primera: auxiliar principal.
- b) Administrativo de segunda: auxiliar de segunda.
- c) Administrativo de tercera: auxiliar de tercera.
- d) Administrativo de cuarta: auxiliar de cuarta.
- e) Cadete: principiante de administraci n.
- f) Viajante de propaganda.
- g) Corredores

Operarios de producci n - Mantenimiento y Sector Servicios.

A partir del 1* de Marzo de 1991. (expresado en pesos)

p/hora p/d a p/mes

- 1) Operarios con t tulo habilitante..... 2.05 16.47 395.43
- 2) Operarios de planta qu mica (Cali-
ficado especializado «A»..... 1.88 15.04 361.12
- 3) Operarios con oficio-oficiales y ca-
lificados especializados 1.71 13.74 329.79
- 4) Operarios calificados 1.55 12.43 298.45
- 5) Operarios semi-calificados 1.40 11.25 270.09
- 6) Operarios no calificados 1.26 10.13 243.33
- 7) Pe n 1.20 9.65 231.74

Personal Administrativo.

- a)Auxiliar principal 329.79
- b)Auxiliar de segunda 298.45
- c)Auxiliar de tercera 270.09
- d)Auxiliar de cuarta 243.33
- e)Principiante de administraci n 231.74
- f)Viajante propagandistas 270.09
- g)Corredores 298.45

Los salarios b sicos consignados precedentemente, incluyen los complementos remuneratorios« con exclusi n del adicional por Aumento de Productividad y/o Reducci n de Ausentismo (convenido oportunamente entre ambas federaciones por aplicaci n de los decretos N*1155/86-art. 8* inc.e y 2489/86 art.8* y del adicional por antig edad,

que se seguir n abonando de acuerdo con las practicas y modalidades de cada empresa y los dem s adicionales establecido en la presente convenci n colectiva de trabajo.

Los incrementos que resulten de la aplicaci n de los nuevos salarios fijados en este art culo absorveran, hasta su concurrencia, los que se hubieran otorgado por cualquier concepto ya sea con car cter general o individualmente por parte de cada empresa.

Ambas partes, por nica vez y a fin de dar gradualmente estructura definitiva a las escalas salariales convenidas, acuerdan que las diferencias porcentuales entre categor a ser n las siguientes a partir de los meses de marzo y junio de 1989, fecha esta ultima desde la cual dicha estructura salarial queda fijada definitivamente.

desde Marzo«89 desde Junio «89

De pe n a no calificado 5 % 5 %

De no calificado a semi-calificado 11 % 11 %

De semi-calificado a calificado..... 7.5 % 10.5 %

De calificado a especializado 7.5 % 10.5 %

De especializado a op.de planta qu mica. 6.8 % 9.5 %

De op.planta qu mica a op.con titulo habi-
litante 6.8 % 9.5 %

ARTICULO 6*: CATEGORIA: Los cargos de los trabajadores que realicen tareas objetivamente inherentes al establecimiento, deber n ser incluidos dentro de alguna de las categor a que establece el presente convenio, salvo que se de la situaci n de los art culos 7* y 8*. La categor a que corresponde, debidamente actualizada, se registrar en sus legajos y se consignar en sus recibos de sueldos aun en el caso de que la patronal decidiera para su organizaci n interna otras denominaciones.

Se entiende que un dependiente revista en determinada categor a si la tarea que absorbe la mayor parte de su tiempo laboral, encuadra dentro de algunas de las que se detallan en este convenio. Tal calificaci n corresponde cualquiera sea la denominaci n que se de a su funci n y tenga o no quien la ejerza titulos habilitantes, sin perjuicio de la responsabilidad que pudiere resultar para cualquiera de las partes, cuando exista obligaci n de poseer dicho titulo.

ARTICULO 7*: TAREAS NO CONTEMPLADAS. CLASIFICACION DE TAREAS NO

CONTEMPLADAS: Cualquiera de las partes podra llevar a conocimiento de la Comisi n Paritaria de Interpretaci n que existen tareas que a su criterio no encuadran en las categor as previstas en la presente convenci n colectiva. En ese caso describir n la tarea e indicaran la categor a en la que entienden debe insertarse o propiciar n la creaci n de una nueva categor a.

ARTICULO 8*: CLASIFICACION DE NUEVOS SERVICIOS: La implementaci n en el futuro de servicios y/o especialidades no existentes a la fecha de firma del Convenio, podr ser puesta en conocimiento de la Comisi n Paritaria de Interpretaci n por cualquiera de las partes, siguiendo igual procedimiento que en el caso del art culo anterior.

ARTICULO 9*: PERSONAL DE PRODUCCION. OPERARIO CON ESPECIALIZACION:

A) Oficial: Efect a habitualmente las tareas para las cuales sea indispensable estar especializado en la funci n que desempe a.

Se incluyen en esta categor a:

Grageificador: Es el responsable de la grageificaci n, el lustrado de p ldoras y comprimidos, la inscripci n y metalizado de los mismos (con cubierta simple o ent rica) y grafitado.

Maquinista Elaborador: Es el trabajador que opera una o mas m quinas de elaboraci n al que corresponde la responsabilidad de su ajuste y funcionamiento, debe tener conocimiento del proceso de elaboraci n y est a su cargo el agregado de las materias primas y la recolecci n del producto final del tratamiento.

Maquinista de Comprimidos y/o Tabletas: Es el que realiza el control de la presi n y/o el peso en balanza de precisi n y tiene la responsabilidad del ajuste y funcionamiento de la m quina a los fines de la elaboraci n.

Operario Pr ctico: Es el operario que, con suficiente conocimiento pr ctico en el control anal tico o en el laboratorio experimental, act a como colaborador directo del t cnico profesional y bajo control de ste es capaz de realizar correctamente la preparaci n de reactivos, ajuste de aparatos y operaciones parciales en ensayo o valoraciones de materias primas, productos elaborados o semielaborados y lo es tambi n quien efect a la preparaci n de medios de cultivo y repicado de cultivos y fraccionado de drogas t xicas (todo seg n Farmacopea Nacional Argentina) y anilinas.

Preparador de F rmulas : Es el operario que realiza en forma aut noma y de manera permanente bajo su total responsabilidad,el control y manipuleo de materias primas para el preparado de f rmulas con drogas est riles, el

pesado en balanza analítica y la confección de planillas o libros de existencia y movimiento de dichas drogas. No se incluye en esta categoría al operario que realiza todas las tareas enunciadas precedentemente bajo responsabilidad del Supervisor. Dada la diferencia de responsabilidad se lo incluye en la categoría «Calificado».

Liofilizador: Es el operario que controla y lleva adelante el proceso de liofilización, con capacidad para efectuar las correspondientes lecturas y adecuar el funcionamiento de los equipos, según las necesidades del producto, mantener el producto, incluso dentro de la zona estéril (excepto carga, taponado y descarga de productos).

B) Medio Oficial: Realiza tareas descriptas como propias de los «oficiales» con amplio conocimiento de su arte u oficio pero que no alcanza la especialización de los clasificados como oficiales.

C) Ayudante: Realiza las tareas simples o que no requieren un dominio del arte u oficio que desempeña. Le pertenece esta denominación a quien no alcance a cubrir las exigencias convenidas para el medio oficial.

OPERARIO CON TÍTULO HABILITANTE: El personal con título habilitante técnico químico, mecánico, o cualquier otra especialidad comprendida en el artículo 5° tendrá remuneración superior a la del oficial. Si se exige como condición de ingreso título habilitante, el personal revistió automáticamente en esta categoría, caso contrario, es decir, si no se exige título habilitante, quien lo posea y realice tareas afines a su título pasará a revistar a esta categoría a los doce meses de su ingreso: se excepta de este período de espera a los casos en que por ley o por convenio el título habilitante es requisito indispensable para el desempeño de sus tareas.

OPERARIO DE PLANTA QUÍMICA ESPECIALIZADO «A»: Corresponde a esta categoría el operario «Calificado Especializado» que ha alcanzado una especialización tal que le permite bajo su total responsabilidad ejecutar, controlar y verificar las operaciones de los procesos de plantas químicas de las industrias químico-farmacéutica, farmacéuticas o veterinaria. Es condición indispensable que se haya desempeñado como mínimo doce meses en la categoría de calificado especializado.

OPERARIO CALIFICADO ESPECIALIZADO: Es el que opera en plantas de fermentación, plantas opoterápicas, veterinarias o similares y plantas generales: a título enunciativo se señalan entre sus funciones: batching (preparación de medios y soluciones varias de germinación y fermentación, germinación, siembras directas, cruzadas, blok, etc.) fermentación, cosecha, filtración, extracción por solventes, intercambio iónico u otros procedimientos que incluyen la preparación de los agentes requeridos (cidos, alcalis, decolorantes, filtrantes y soluciones varias, etc.), hidrogenación y lavado con agentes varios, recobro de líquidos. Se incluye a los operarios de la preparación estéril de medios de cultivo; preparación de semillas para la elaboración de vacunas, siembras y cosechas de cultivos víricos o bacterianos para la elaboración de vacunas polivalentes o combinadas, tipificación y titulación de virus o bacterias, extracción o centrifugación de suspensiones víricas o bacterianas, inactivación de vacunas y agregados coadyuvantes y/o conservadores, preparación de mezclas para ser envasadas. Asimismo incluye al operario encargado de la preparación aséptica de antibióticos, de cremas, ungüentos, jarabes, grageas, capsulas, comprimidos. En el caso del personal operario opoterápico, se incluirá en esta categoría al que realice tareas de separación, calificación y preparación de órganos, sangras, etc. a los efectos de su elaboración.

OPERARIO CALIFICADO: Desempeña tareas técnicamente específicas, que por la responsabilidad o habilidad que requieren, complican obligadamente poseer experiencia e idoneidad. Este comprendido: a) El operario que desarrolla en forma permanente y continua su actividad en una colonia de animales para experimentación y bajo su responsabilidad, realiza todas y cada una de las tareas y funciones de: formación de planteles, selección de reproductores, control de nacimiento, control de pesado, sellado, estadísticas de producción, control de higiene, control ambiental (luz, temperatura, humedad y ruidos); b) El personal encargado de la verificación de ampollas y frascos, envasado séptico, cargado y cerrado de ampollas con polvos o líquidos, en forma estéril o cerrado con vacío atmósfera de gas inerte, o con pesada de precisión o balanza, siempre que estas tareas se realicen con máquinas automáticas o semiautomáticas; c) El maquinista de máquinas automáticas o semiautomáticas, entendiéndose por tal a la persona que tiene a su cargo la puesta en marcha, control y detención de la máquina cuando sea necesario, quien se ocupa también de sus tareas complementarias; d) El personal que realiza tareas de pulido, torcido (exclusivamente los operarios que tienen la responsabilidad de la carga y puesta en marcha de la máquina, no sus auxiliares); entubado, esterilizado, cerrado de tubos y enhebrado de agujas; e) El operario etiquetador, envasador, lavador de frascos y ampollas cuando estas tareas sean realizadas mediante el uso y manejo de máquinas automáticas y semiautomáticas; f) El personal encargado del acondicionamiento en las líneas automáticas o semiautomáticas, que se ocupa del control de las cantidades de las cajas de envíos y su rotulación y de la confección de las planillas de producción horaria y el que también lleve en forma permanente el control, contabilidad, planillas de producción y/o elaboración; g) Los operarios de medios de cultivo, fermentación, elaboración de vacunas de producción veterinaria y h) El personal encargado del manejo de los máquinas automáticas y semiautomáticas envasadoras de comprimidos, llenadoras, encapsuladoras, remachadoras y encartonadoras.

OPERARIO SEMICALIFICADO: Efecta tareas que requieren una determinada especialización en el puesto de trabajo, equivalente a la experiencia de un ayudante, es decir que debe tener experiencia e idoneidad sin requerirse el grado de especialización y responsabilidad de las categorías antes detalladas.

Pertenece a esta categoría al preparador de pedidos que no reñe las condiciones para ser considerado operario calificado. Incluye al que desempeña las tareas de preparadores de magdaleón y redondamiento pilular, tamizadores y homogeneizadores, moliendas, picados, triturados, desproteinizado, desecado e hidrificado cuando el operario tenga a su cargo la responsabilidad de la operación: amasador, moldeador de supositorios, vulos, bujas y fundidor de los mismos: fraccionador y envasador en envases mayores de 10 kgs.: esterilizador, colador y precolador: administrador de gas y cuidador de animales de experimentación: el que efectúa el lavado de aparatos (p.ej. de ebullición o reflujo, equipos para determinar el nitrógeno o similares); etiquetado, envasado y cerrado manual, y operador de máquinas dobladoras de folletos.

OPERARIO NO CALIFICADO: Efecta tareas generales que no requieren especialización incluyendo las tareas simples de producción: colabora de ser necesario, con el personal técnico de categorías superiores: el que realiza tareas de desengrasado de órganos o tejidos: limpieza de glándulas, órganos o tejidos, animales o vegetales: fraccionado de hierbas, desmenuzado: operario de caballeriza (el que efectúa la limpieza de las caballerizas, rasquetes de animales y alimentación de los mismos); operarios de piletas, (el que efectúa lavado de ampollas, frascos o botellas y aparatos de laboratorios químicos biológicos, de metal y/o de vidrio) que no estuvieran comprendidos en otra categoría superior y el que realiza el envasado accidental de talco, caolín o carbón en polvo: incluye asimismo el transporte en sectores productivos de materias primas, materiales y mercaderías.

ARTÍCULO 10*: PERSONAL DE MANTENIMIENTO. OFICIAL: Realiza las tareas de un oficio o especialidad con un nivel de conocimientos, habilidades y experiencia que le permite trabajar de acuerdo a las exigencias del puesto, con autonomía en las decisiones inherentes al mismo. Se incluyen en esta categoría los mecánicos torneros, electricistas, instrumentistas, foguista, cañistas, soldadores, albañiles, carpinteros, ebanistas, pintores, plomeros, maquinistas de imprenta, linotipistas, tipógrafos, guillotinizantes, etc., y aquellos que desempeñan efectivamente dos o más tareas con un nivel de exigencia equivalente a las descritas en función de las necesidades de la actividad.

MEDIO OFICIAL: Comprende a quien realiza tareas de oficial de mantenimiento con un nivel de exigencia menor al requerido para los oficiales.

ARTÍCULO 11* : PERSONAL DE SECTOR SERVICIOS. OFICIAL: Se incluye en esta categoría al personal que realiza tareas con un nivel de exigencias y/o complejidad que le permiten dominar totalmente una especialidad de servicios: maestras jardineras, cocineros principales, enfermeras y choferes de vehículos categoría carga con conocimiento de mecánica, carburación y otros que lo habilitan para realizar reparaciones de emergencia.

AUXILIARES DE PRIMERA: Se incluyen en esta categoría aquellas posiciones cuyo nivel de exigencia, complejidad y autonomía son menores a las establecidas para el oficial: auxiliares de sala maternal, choferes generales, jardineros, ayudantes de cocinero, mozos, personal de vigilancia (porteros y serenos), acompañante permanente de choferes de carga cuando sea también responsable de la cobranza y control de la mercadería.

AUXILIARES DE SEGUNDA: Comprende a los acompañantes de choferes generales, ascensoristas, peón general de cocina y cualquier otra tarea del sector servicio similar no descripta.

PEON GENERAL: Es el que realiza tareas sencillas que no requieren especialización, tales como limpieza general de sectores productivos, oficinas, instalaciones sanitarias, lavaderos: carga y descarga, apilado de bultos o mercaderías, traslado de los mismos en forma manual o mecánica, retiro de desechos productivos o de otro tipo: operarios de limpieza general y cualquier otra tarea similar no descripta.

ARTÍCULO 12* : PERSONAL ADMINISTRATIVO. ADMINISTRATIVO DE PRIMERA: Realiza tareas de responsabilidad que requieren amplios conocimientos técnicos-prácticos de la organización de la oficina donde actúa. Este personal recibe órdenes directas del responsable del sector. A título enunciativo se enumeran: operador de máquinas contables, telefonistas, cuentacorrentista, inspectores y personal de cobranzas, facturistas-calculistas, cajero de tesorería, liquidador de pagos, ayudante principal de libros mayores, ayudante principal de: ventas, costos, propaganda, operador de computador y de V.D.T. (video display terminal), ayudante contable, auditores de facturación.

ADMINISTRATIVO DE SEGUNDA: Efecta tareas que requieren práctica y conocimientos generales del funcionamiento de la oficina en que actúa. A título enunciativo se enumeran: recepcionista, personal de correspondencia, taquidactilógrafas, facturistas, informante investigador, liquidador de sueldos, cajero de fondos

fijos, personal de estadísticas, personal de tareas contables anexas, administrativo de depósito, de almacenes y suministro, kardistas, personal administrativo de ventas, graboverificadores y perfograboverificadores.

ADMINISTRATIVO DE TERCERA: Realiza las tareas simples que no requieren especialización, tal como empleado de archivo, de fichero, personal de fotocopiadoras, repartidores de muestras y material de difusión, etc.

ADMINISTRATIVO DE CUARTA: Realiza las tareas simples cuya índole no permite clasificarlo en las tareas superiores.

CADETE: Está incluido en esta categoría el personal administrativo típico de mensajería, tramitaciones simples, timbrado de correspondencia, reparto de pequeños bultos, tramitaciones bancarias, etc.

VIAJANTE DE PROPAGANDA: Quienes viajan por el interior y/o Capital, conduciendo un vehículo proporcionado por la empresa o propio y visitan clientes que les indica el principal, veterinarios, drogueros, instituciones, etc., con fines de propaganda.

CORREDORES: Quienes realizan habitualmente tareas de comercialización, como ser: viajantes, corredores, promotores de ventas, placistas, o cualquiera sea la denominación que se les dé. Estas tareas podrán realizarse con o sin vehículo, el que puede ser proporcionado o no por la empresa.

ARTICULO 13*: PERSONAL EXCLUIDO: 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 de la presente Convención Colectiva.

La Comisión Paritaria de Interpretación, a requerimiento de FATSA, o de quien actúe en su representación o del empleador involucrado, deberá pronunciarse en caso de desacuerdo.

ARTÍCULO 14*: MENSUALIZACIÓN: Los establecimientos que tengan su personal mensualizado, no utilizarán en el futuro, otra forma de pago.

ARTICULO 15* : ADICIONALES: Sobre la remuneración normal y habitual de cada trabajador, excluidos los premios, incentivos, horas extras, etc., corresponden los siguientes adicionales:

a) Dentro de su horario habitual:

1) El personal de cualquier categoría que se desempeñe entre las horas 21 y 6 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, dentro de ese horario.

2) El personal que por disposición del empleador tuviere que desempeñar tareas de una categoría superior a la suya, recibirá por el tiempo que cumpliera tal función, la remuneración correspondiente a dicha categoría superior. Las fracciones de tiempo trabajadas que sean inferiores a una hora se liquidarán como hora completa. Si el trabajador fuere asignado a tareas no contempladas en el presente convenio, percibirá una remuneración igual a la que obtenga quien la desempeña, más los aumentos porcentuales que se hubieren convenido luego de iniciado el reemplazo.

3) El personal que trabaje en feriados optativos, recibirá su remuneración con el 50 % de recargo. Si en un feriado optativo, trabajase parte del personal o determinadas secciones, el personal que trabaje recibirá su remuneración con el 100% de recargo.

b) Al margen de su horario habitual:

1) HORAS EXTRAS: Para determinar el valor hora 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 promedio de horas de trabajo diario habituales del dependiente del que se trate.

2) HORAS EXTRAS ENTRE COMIDAS: Cuando el servicio de horas extras abarque el horario establecido para el almuerzo o la cena, el empleador suministrará tal servicio en las condiciones del art. 42*, debiendo gozar el trabajador de 30 minutos para la ingestión de alimentos, que no serán descontados a los efectos del pago de la extra realizada.

ARTICULO 16*: ESCALAFON POR ANTIGÜEDAD: Al cumplir el primer año de antigüedad en el establecimiento, el trabajador incrementará su básico inicial, correspondiente a la categoría en que se desempeña en ese momento, en un 2.5%; al cumplir 2 años se eleva al 5% y sucesivamente un 2.5% anual hasta su jubilación. Quien sea 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. El valor resultante de la antigüedad por escalafón, deberá ser congruado por el empleador por separado en el recibo de pago, en forma tal que sea fácilmente verificable. A los efectos del escalafón se computa todo el tiempo que el trabajador se haya desempeñado en relación de dependencia con el mismo empleador, incluso los contratos temporales.

ARTICULO 17*: FORMA DE COMPUTAR LA ANTIGÜEDAD: Si el día de antigüedad se cumple entre los días 1* y 15 inclusive del mes, el aumento escalafonario se liquidará conjuntamente con los haberes de ese mes. Si se cumple entre el 16 y 31 se abonará con los haberes del mes próximo.

ARTICULO 18*: JORNADA DE TRABAJO: Los establecimientos repetirán las jornadas normales y habituales de trabajo. A los efectos de la remuneración se considera que la misma, debe ser la fijada en este convenio para la jornada diaria normal cuando la jornada habitual establecida por la empresa sea por lo menos el 75% de la normal. Cuando la jornada habitual sea menor del 75% de la normal, el pago se reducirá proporcionalmente, tomando en cuenta para hacerlo la jornada mínima que da lugar al pago completo, salvo que la jornada reducida se haya acordado a pedido fehacientemente documentado del trabajador, en cuyo caso se tomará en cuenta para la reducción proporcional correspondiente la jornada normal de trabajo.

ARTICULO 19*: COMIENZO Y FINALIZACION DEL HORARIO DE TRABAJO: El horario de trabajo comienza en el momento en que el trabajador está a disposición de su empleador y comprende por lo tanto el tiempo que utiliza para recibir el trabajo del turno anterior y el tiempo que demande la entrega del trabajo al turno siguiente.

ARTICULO 20*: HORARIO CORRIDO: El personal de los establecimientos tendrá horario corrido, salvo acuerdo de partes con intervención de FATSA o de quien ésta delegue.

ARTICULO 21*: CAMBIO DE TURNO: Los empleadores deben permitir a aquel personal que acredite fehacientemente la necesidad del cambio. El interesado deberá concretar el cambio dentro de su sector y de su categoría con otros compañeros, siempre que ello no lesione los intereses de ninguna de las partes, u ocasione gastos adicionales. Si existieran discrepancias, los interesados podrán solicitar que se expida la Comisión Paritaria de Interpretación, sin que la decisión empresarial tenga efectos suspensivos.

ARTICULO 22*: OCUPACION FUERA DEL ESTABLECIMIENTO: Los empleadores no podrán impedir a su personal que tenga otras ocupaciones fuera del establecimiento, si cumple con sus tareas y normal horario de trabajo y si aquellas no resultan lesivas al principal o incompatibles con las actividades del establecimiento.

ARTICULO 23*: FALTAS IMPREVISTAS: Los empleadores cuando algún trabajador falte imprevistamente procurarán, dentro de las 48 horas, su reemplazo por un suplente, a efectos de evitar recargos de tareas.

ARTICULO 24*: 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 fundadas obligan a efectuar cambios en el horario habitual y/o a modificar las condiciones de trabajo, no contando con consentimiento del personal afectado, se planteará el problema ante la Comisión Paritaria de Interpretación, no debiendo innovarse hasta tanto ésta se expida.

ARTICULO 25*: TRABAJO EN EQUIPOS ROTATIVOS: El personal que trabaje en equipos rotativos (tres turnos), continuos e interrumpidos, percibirá por las horas efectivamente trabajadas entre las 22 y las 6 horas el 60% de recargo. Cuando los francos no caigan en sábados o domingos, y presten servicios en estos días, la bonificación del 60% se elevará al 100% desde las 14 hs. del día sábado hasta las 6 hs. del día lunes. Se lo liquidará este estmulo a la asistencia por las horas efectivamente trabajadas y las únicas excepciones admitidas serán las derivadas de accidentes de trabajo ocurridos en el establecimiento y de las licencias especiales que fija este convenio. Este personal percibirá además un adicional equivalente al 8% del salario vital mínimo vigente en la fecha de cada pago.

ARTICULO 26*: TRABAJO EN EQUIPOS ROTATIVOS CONTINUOS E ININTERRUMPIDOS : El personal que se desempeñe en equipos rotativos tres turnos continuos e ininterrumpidos percibirá por las horas efectivamente trabajadas entre las 22 y las 6 horas el 60% de bonificación que se elevará al 100% por las horas efectivamente trabajadas como estmulo a la asistencia desde las 14 horas del día sábado hasta las 6 horas del día

lunes. Si se liquidar este estmulo por las horas efectivamente trabajadas y las nicas excepciones admitidas ser n las que se deriven de accidentes de trabajo ocurridos en el establecimiento y de las licencias especiales que fija este convenio.

Este personal percibir adem s un adicional equivalente al 10% del salario vital m nimo vigente a la fecha de cada pago.

ARTICULO 27*: VACACIONES DEL PERSONAL DE EQUIPOS ROTATIVOS: Las vacaciones de ste personal se abonar n con un 30% de recargo sobre la suma que le hubiere correspondido de conformidad a lo fijado por la ley de Contrato de Trabajo.

ARTICULO 28*: ENFERMEDAD O ACCIDENTE DE TRABAJO: Los das de enfermedad que coincidieran con el periodo en que el trabajador deba desempe arse en turnos rotativos nocturnos se liquidar n de conformidad a lo establecido en la primera parte de los art. 25* o 26*. Para los sbados y domingos, regir lo dispuesto en el segundo p rrafo de los art.25* y 26*

ARTICULO 29*: LICENCIAS, PERMISOS, FERIADOS, LICENCIA ANUAL: Los trabajadores gozar n de un descanso anual remunerado por los plazos y en las condiciones que fija la ley 20.744, pero no se computar n en las vacaciones los das feriados nacionales ni el 21 de setiembre (da de la sanidad).

El plazo m nimo de vacaciones ser de 21 das corridos sustituy ndose al efecto lo previsto en el inc.a) del artculo 150* de la ley n* 20.744, sin perjuicio de la aplicaci n de los dem s plazos establecidos en dicho artculo y de las condiciones requeridas por la Ley para el otorgamiento de la licencia anual. Estos beneficios tendr n vigencia a partir de las vacaciones que correspondan por el a o 1989.

ARTICULO 30*:LICENCIAS ESPECIALES: El personal tendr derecho a las siguientes licencias especiales continuadas que se abonar n en la misma forma que la licencia anual:

- a) Por matrimonio: 15 das corridos
- b) Por nacimiento de hijos o adopci n, para el padre: 3 das continuadas, si ninguno de ellos fuera laborable para la administraci n p blica, se otorgar un da h bil m s para los tr mites de indenpci n
- c) Por adopci n, para la madre: 45 das corridos cuando se haga efectiva la guarda y 3 das a su c nyuge.
- d) Por fallecimiento del c nyuge o hijos: 7 das
- e) Por fallecimiento de padres o hermanos : 5 das
- f) Por fallecimiento de abuelos o nietos: 3 das
- g) Por fallecimiento de tos, sobrinos, yernos, cu ados o suegros: 2 das
- h) Por casamiento de hijos: 1 da
- i) Por mudanza: 2 das
- j) Por siniestro de vivienda: 5 das.
- k) Por concurrencia ante la autoridad judicial, policial, Ministerio de Trabajo o Comisi n Paritaria de Interpretaci n con citaci n previa, el tiempo que tal diligencia le absorba.

ARTICULO 31*: LICENCIAS Y PREMIOS: El goce de las licencias especiales fijadas en el precedente artculo, en ning n caso significar la la p rrida de premios con asistencia, producci n u otros.

ARTICULO 32*: PERMISOS ESPECIALES: En caso de enfermedad grave o intervenci n quir rgica del c nyuge, hijos o padres del trabajador, ste podr solicitar por a o hasta un m ximo de quince das para su atenci n. En todos los casos, sin perjuicio del derecho del empleador a controlar, trat ndose de los padres deber adem s probar que se encuentran a su cargo o que no existe otro familiar que se pueda hacer cargo en la emergencia.

La remuneraci n correspondiente al lapso del permiso ser abonada por partes iguales por la filial de FATSA a la que pertenezca el trabajador y por el empleador.

El pago que corresponde a la empresa se efectivizar previa presentaci n de certificado expedido por la filial de FATSA, en el que conste las causales invocadas, su aceptaci n y constancia del pago efectuado por parte de la entidad gremial de la obligaci n a su cargo.

ARTICULO 33*: SUBSIDIO POR MATRIMONIO: Se otorgar un subsidio por matrimonio equivalente al 60% del sueldo b sico de la categor a de operario no calificado , no teniendo car cter remuneratorio por tratarse de un beneficio social.

ARTICULO 34*: PERMISO DE ESTUDIO: Los empleadores podrán autorizar a miembros de su personal a concurrir, durante sus horarios de labor, a escuelas de capacitación sindical pertenecientes a FATSA, a requerimiento de dicha entidad sindical. Las horas que sean concedidas por los empleadores serán sin goce de sueldo.

ARTICULO 35*: PERMISO POR EXAMEN: El personal que curse estudios en establecimientos educativos primarios, secundarios o terciarios que expidan títulos con validez oficial, gozará de permiso pago para rendir examen parcial o final. Pudiendo optar por tomar 15 días al año o fraccionados en tres períodos de 5 días corridos cada uno, con un tope de 15 días por año, o dos días por examen, con un tope de 22 días por año calendario, dicha opción deberá ser comunicada al empleador por escrito con 10 días de anticipación al primer examen del año calendario. Se considerará automáticamente comprendido en el régimen de los dos días corridos por examen el personal que no haya formulado la opción en la forma prevista precedentemente o haya ingresado a la empresa con posterioridad al 31 de marzo de cada año. En todos los casos deberá acreditarse fehacientemente el haber perdido examen o su postergación por razones ajenas a su voluntad.

ARTICULO 36*: DIA DE LA SANIDAD: 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.

ARTICULO 37*: VACANTES: La vacante que se produzca en el establecimiento la cubrirá el operario de la misma sección que siga en antigüedad, o de otra sección si no lo hubiere en la sección en que se produce la vacante. En caso de plantearse alguna discrepancia respecto a la capacidad del operario que deba ocupar la vacante en función del párrafo precedente, la cuestión se llevará a la Comisión Paritaria de Interpretación, que dictaminará en definitiva.

ARTICULO 38*: SUPLENCIAS : Para cubrir las ausencias temporarias, se procederá en la misma forma que seala el artículo anterior debiendo utilizarse el servicio de suplentes para los cargos que no puede cubrir el personal de la casa. Se entiende por suplente, al trabajador que reemplaza 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.

ARTICULO 39*: TAREAS LIVIANAS: El personal que sea dado de alta luego de una enfermedad con la salvedad de que debe realizar tareas livianas, deberá ser reintegrado asignándosele ese tipo de tareas, ya sea porque ambas partes aceptan el diagnóstico o porque así lo establece una junta médica que se integrará en cada oportunidad con una representación profesional unitaria de la parte empresarial, otra de la Obra Social Sindical o médico tratante y con un tercer profesional en caso de dicidencia elegido por sorteo en una lista previa aprobada por las partes. Si el empleador adujera que no puede proporcionar las tareas livianas, abonará los salarios del trabajador hasta obtener el alta definitiva, sin que pueda computarse el tiempo correspondiente al período de enfermedad que prevalece la ley.

ARTICULO 40*: ENFERMEDAD QUE SE OCASIONE POR Y/O DURANTE EL EMBARAZO: Cuando la trabajadora embarazada padeciere alguna enfermedad que le impida prestar servicio continuando percibiendo su remuneración por todo el tiempo que dure dicha enfermedad y hasta la fecha en que debe iniciar la licencia por maternidad, aunque se encontraran vencidos los plazos pagos de interrupción de tareas fijados por el artículo 208* de la Ley de Contrato de Trabajo.

ARTICULO 41*: ROPA DE TRABAJO: 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 reemplaza. Los equipos deberán ser adecuados a las tareas del trabajador. Esta prestación no tiene carácter remunerativo por cuanto su objeto es el de brindar mayor seguridad e higiene en el trabajo.

ARTICULO 42*: COMEDOR: Las empresas que tengan funcionando servicio de comedor con cargo, podrán cobrar por dicho servicio hasta un dos por ciento del S.V.M. vigente en el momento del consumo. Se entiende que ha de tomarse en cuenta el S.V.M. fijado por jornada de trabajo y que el trabajador abonará por el mero real de días que utilice el servicio. Deben considerarse incluidos en los precios tope fijados, aquellos platos indicados a determinados trabajadores por razones de enfermedad, sobre cuya prescripción la empresa podrá

efectuar el debido contralor. No deben considerarse incluidos los platos extras que solicite el trabajador por su voluntad.

Los establecimientos que no tengan servicio de comedor abonar n una suma diaria de =A=20.- por cada jornada de desempe o efectivo del trabajador. Dicho importe podr ser suministrado mediante cupones de almuerzo o refrigerio. Cualquiera fuese la modalidad que se establezca para el cumplimiento de la obligaci n precedente, no tendr en ning n caso car cter remuneratorio por constituir un beneficio social. El importe precitado ser ajustado en cada oportunidad en que se discuta la actualizaci n de las remuneraciones b sicas de convenio.

ARTICULO 43*: MEDICAMENTOS: Los medicamentos que en raz n de enfermedad requiriese el trabajador y fueran elaborados por el establecimiento al cual pertenece, les ser n entregados sin cargo, siempre que fueran debidamente prescritos.

ARTICULO 44*: CONCUBINOS: Comprobado fehacientemente que existe convivencia en com n y consideraci n de matrimonio durante un per odo mayor a tres a os o, si siendo menor, de la relac n hubiere hijos reconocidos por ambas partes, el concubino/a tendr los beneficios que el presente convenio fija para el esposo/a.

ARTICULO 45*: SALA MATERNAL: Los establecimientos cuyo n mero de mujeres empleadas alcance el que fije la ley, deber n habilitar una sala maternal que albergue a los ni os hasta la edad de 5 a os. Los establecimientos cuyo n mero de mujeres sea inferior al previsto por la Ley, podr n optar entre habilitar una sala maternal o abonar a las madres mensualmente por cada hijo hasta la edad de 5 a os, una suma equivalente al 50% del salario vital m nimo vigente en la fecha de cada pago. Este subsidio no tiene car cter remuneratorio por tratarse de un beneficio social.

Tal importe deber abonarse ininterrumpidamente, aun cuando la trabajadora gozarse de cualquiera de las licencias estipuladas legal o convencionalmente, ordinaria y/o especial excluy ndose el per odo de excedencia (art.188 LCT). Los establecimientos con obligaci n legal de tener sala maternal, hasta tanto no la habiliten, abonaran a las trabajadoras igual suma que la referida en el 2* p rrafo en iguales condiciones.

La sala maternal deber ser ventilada, contar con personal adecuado, con comedor , sanitarios y sala de juegos, conforme a las reaglamentaciones vigentes.

ARTICULO 46*: SUBSIDIO POR FALLECIMIENTO: En caso de fallecimiento de c nyuge, padres o hijos menores de 21 a os, o incapacitados a cargo del trabajador, este recibir una asignaci n equivalente a una vez y media el salario b sico mensual de la categor a no calificado vigente en el momento de ocurrir el deceso. El pago deber efectuarse contra la presentaci n del certificado de defunci n.

ARTICULO 47*: FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR: En caso de fallecimiento del trabajador, la empresa posibilitar el ingreso de un miembro de su familia (familiar directo) que re na las condiciones necesarias para desempe arse en el establecimiento.

ARTICULO 48*: DISTINCION POR SEXO: No se admitir distinc i n alguna en raz n del sexo del trabajador, pero aquellas tareas que requieran esfuerzo f sico fuera de lo com n, se reservar n para el personal masculino. En caso de disidencia sobre si determinada tarea puede realizarla personal femenino, las afectadas podr n solicitar por intermedio de la asociaci n profesional que las represente, dictamen de la Comisi n Paritaria de Interpretaci n. Hasta tanto este organismo se expida, la tarea en cuesti n ser realizada por personal masculino.

ARTICULO 49*: PERSONAL TEMPORARIO O EVENTUAL Y/O DE AGENCIAS: Los establecimientos podr n contratar personal por plazo fijo o para desarrollar trabajos eventuales, conforme a lo previsto en los art culos 89,90 y 99 de la Ley 20.744 y en las dem s normas legales y reglamentarias aplicables.

ARTICULO 50*: DIFERENCIA DE CAJA: Los empleados que se desempe an como cajeros generales o con atenci n al p blico, tendr n un adicional mensual del 15 % de la categor a administrativo de segunda, destinado a cubrir eventuales diferencias de caja.

Quedan exclu dos de esta cl usula los cajeros que trabajen exclusivamente con cheques y los que manejen cajas chicas cuyos fondos fijos no superen una suma equivalente a 2 (dos) sueldos b sicos de la categor a de esta convenci n en que revistan,

ARTICULO 51*: DEPOSITOS DE DINERO: El empleado no podr efectuar depósitos ni extracciones de dinero por intermedio de personal menor de 18 años.

ARTICULO 52*: SUBSIDIO POR 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% de su sueldo básico en carácter de subsidio no remunerativo, mientras se encuentre bajo bandera.

ARTICULO 53*: DADORES DE SANGRE: Todo trabajador que done sangre 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.

ARTICULO 54*: BENEFICIOS ADQUIRIDOS: Los beneficios que establece la presente convención colectiva no excluyen aquellos superiores, establecidos por otras disposiciones vigentes.

ARTICULO 55*: PROVISION DE INDUMENTARIA ESPECIAL Y ELEMENTOS DE SEGURIDAD: Cuando se desarrollen tareas en las que el personal debe exponerse a la intemperie, los empleadores deberán proveer a los costos de ropa y calzados adecuados para hacer frente a las inclemencias del tiempo y preservar la salud, tales como: botas de goma, capas de lluvia, gorras de lluvia, camperas, sacos de cuero, etc.

Los empleadores proveerán a los trabajadores para su uso durante las horas de labor, de 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 antiestáticos, lentes de seguridad, zapatos, botas, cascos, mascarillas, filtros, guantes, etc.

El personal está obligado indefectiblemente a utilizar y conservar los elementos e indumentaria que se le provee, a cuyo fin contará con un lugar adecuado para guardarlos. Lo provisto será cambiado por ropas y elementos nuevos cuando se deterioren. La indumentaria y los elementos especiales serán de uso exclusivo de cada trabajador.

ARTICULO 56*: MATERIALES ESPECIALES: El personal de los servicios que trabajan con materiales especiales, en ningún caso llevará la ropa de trabajo 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 clasificación al personal que desempeña tareas en los sectores de: COBALTO, MATERIAL RADIATIVO, LAVADEROS DE MATERIALES CON SIDA, GERMENES VIROSICOS.

ARTICULO 57*: VESTUARIOS: Los establecimientos dispondrán de uno o más locales destinados a vestuarios del personal, estos estarán ubicados en el área de los grupos sanitarios (retretes, mingitorios, lavabos y duchas) tratando que constituya un conjunto integrado funcionalmente, en el que el personal, tanto antes como después de la jornada de trabajo, pueda higienizarse y cambiarse de ropa con comodidad. Serán de uso exclusivo de los trabajadores que, en relación con el respectivo vestuario, determine la empresa.

ARTICULO 58*: GUARDARROPAS Y BAÑOS: Los establecimientos deberán contar con guardarropas individuales con llave, baños y duchas con agua caliente y fría para todo el personal.

ARTICULO 59*: PREVENCION DE LA SALUD: 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 a un examen médico completo, no menos de dos veces por año.

ARTICULO 60*: COMISION ASESORA DE HIGIENE Y SEGURIDAD: Dentro de los 90 días corridos de la vigencia de la presente Convención se conformará entre las partes signatarias, una Comisión de Higiene y Seguridad en el Trabajo, integrada por tres miembros por FAIS y tres por FATSÁ. Esta comisión tendrá como función asesorar sobre las condiciones de Seguridad e Higiene en el trabajo de los distintos sectores de la industria.

ARTICULO 61*: DELEGADOS: En reemplazo del sistema establecido en el artículo 45* de la ley 23551, normaosta 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 m s
de 101 a 175 trabajadores: un delegado m s
de 176 a 250 trabajadores: un delegado m s
de 251 a 325 trabajadores: un delegado m s
luego cada 100 trabajadores: un delegado m s

Ambas partes convienen que lo acordado en este artículo contempla adecuadamente los supuestos a que se refiere el art. 46... de la citada ley 23551.

ARTICULO 62*: CREDITO EN HORAS: En los establecimientos donde exista un solo delegado, este tendrá un crédito de veinte horas mensuales. Cuando exista más de un delegado, uno de ellos tendrá un crédito de veinte horas mensuales y diez horas cada uno de los restantes. A pedido expreso de FATSA y en las condiciones del art.44... de la ley N... 23551, se podrá convenir un mayor número de horas de crédito con cada una de las empresas. Los créditos obtenidos, pueden ser generales, es decir para todos los integrantes del cuerpo de delegados o expresamente para alguno o algunos de ellos, por razones fundadas, que la solicitud gremial deberá detallar.

ARTICULO 63*: CUARTO GREMIAL: 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 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.

ARTICULO 64*: PIZARRON SINDICAL: 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 estar reservado exclusivamente para los avisos sindicales y ser 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.

ARTICULO 65*: RELACIONES ENTRE LA EMPRESA Y LA REPRESENTACION SINDICAL : Los empleadores recibirán semanalmente a la Comisión Interna o delegado, para tratar los problemas que pudieran existir. Cuando el problema implique un perjuicio económico para el trabajador o mayor erogación para el empleador, la cuestión se tratará con los representantes de FATSA, los representantes de la filial con jurisdicción en la zona y los delegados del o de los establecimientos involucrados. Cuando el conflicto abarque más de tres establecimientos, los delegados deberán designar de uno a tres de ellos para que actúen en su nombre. Cuando el conflicto se extendiere a más de una filial, actuarán los representantes de FATSA, quienes darán oportunidad a todas las filiales involucradas para que informen sobre su posición en el caso. Cualquiera sea la situación, quienes deben tratar con los empleadores serán fehacientemente notificados. La falta de tal requisito, sea que el problema tenga origen en un petitorio obrero o en una disposición de la empresa, hará nulo lo actuado e implicará práctica desleal o inconducta gremial para quien resulte responsable.

ARTICULO 66*: PLANILLAS DE CATEGORIAS: La Dirección de los establecimientos entregará a los representantes gremiales del personal, a su pedido, una planilla actualizada con el detalle de la antigüedad, de la categoría y de la remuneración de cada trabajador, sin perjuicio de comunicar regularmente los cambios de categorías y de remuneraciones que se produjesen.

ARTICULO 67*: PARITARIA DE INTERPRETACION: La Comisión Paritaria de Interpretación Nacional conformada por cuatro miembros por cada parte, entenderá en todas las cuestiones relativas a la interpretación de este convenio y las demás que el mismo les fija. Además se formará una Comisión Paritaria Regional en todas aquellas localidades donde exista una delegación del Ministerio de Trabajo. De sus decisiones podrá apelarse a la Comisión Paritaria de Interpretación Nacional.

ARTICULO 68*: ZONA DESFAVORABLE: 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.

ARTICULO 69*: ACTUALIZACION DE REMUNERACIONES: Las partes se reunirán cada 90 días, a partir de la firma del presente convenio, a fin de considerar la actualización de las remuneraciones.

ARTICULO 70*: OBRAS DE CARACTER SOCIAL, ASISTENCIAL, PREVISIONAL Y CULTURAL: Las empresas aportarán a la Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina, con destino a obras de carácter social, asistencial, previsional y/o cultural, en interés y beneficio de los trabajadores comprendidos en este convenio, una suma mensual equivalente a 12 horas del salario básico que fija esta convención colectiva de trabajo para la categoría operario no calificado vigente al mes de devengamiento, por cada trabajador comprendido en este convenio. La presente contribución deberá depositarse a la orden de FATSA en la cuenta corriente habilitada al efecto, hasta el día 15 del mes siguiente a su devengamiento.

ARTICULO 71*: MECANISMO DE AUTOCOMPOSICION: Antes de adoptar cualquier medida de acción directa que obstaculice o dificulte el normal desenvolvimiento de las actividades del sector, FATSA, sus filiales o las 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 FAIS, otro por FATSA, y un tercero sorteado entre los Camaristas Titulares de la Justicia Nacional del Trabajo. Designado el Tribunal, las partes contarán con un plazo de cinco días para exponer sus posiciones, de la que se dará vista a la contraparte por tres días. En el mismo plazo deberán ofrecer la prueba que consideren pertinente. Producida 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 resolviere la cuestión en forma unánime, cada uno de sus integrantes votará por separado. La decisión podrá apelarse ante la justicia ordinaria laboral, competente en el lugar del conflicto. Hasta tanto no se resuelva en forma definitiva el conflicto, no podrán adoptarse medidas de fuerza. 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, despidos masivos o determinados, por causas político-sindicales, lock-out, etc.. Todo ello sin perjuicio de la aplicación de las normas legales vigentes.

Última modificación de esta página 16/10/98