CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO Nº 108/75

PARTES INTERVINIENTES: FEDERACION DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES DE LA SANIDAD ARGENTINA c/ ASOCIACION DE INSTITUTOS Y ORGANIZACIONES MEDICAS SIN INTERNACION Y COLMEGNA S.A.C.Y.F.

LUGAR Y FECHA DE CELEBRACION: Buenos Aires 25 de Junio de 1975.

ACTIVIDAD Y CATEGORIA 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.

CANTIDAD DE BENEFICIARIOS: 14.000.-

ZONA DE APLICACION: Todo el País.

PERIODO DE VIGENCIA: 1 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 del año mil novecientos setenta y cinco, siendo las quince horas, comparecen en el MINISTERIO DE TRABAJO, DIRECCION NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO Nº 4, por ante el señor Presidente de la Comisión Paritaria de Renovación de la C.C.T.: Nº 159/73, según resolución Nº 221, Secretario de Relaciones Laborales Don Alfonso a los efectos de inscribir 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 Nº 580.25175 de conformidad a las disposiciones legales vigentes en la materia, Dres.: Eduardo LIBESIN y Abraham SICAL, en representación de la ASOCIACION DE INSTITUTOS Y ORGANIZACIONES MEDICAS SIN INTERNACION, con domicilio legal en Tucumán 1.577, 1º piso Capital y Sr. Julio Alberto MACHUCA por COLMEGNA S.A.C. y F. con domicilio legal en Sarmiento 839, Capital, por una parte y por la otra, los Sres.: Otto A. CALACE, Eduardo SEVERINO, Victorio F. SEGUEL, Amadeo NUÑEZ, Victor Hugo PEPINO, Vicente Luis MAIOCRI, y Dr. Federico Dardo NUÑEZ en representación de la FEDERACION DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES DE LA SANIDAD ARGENTINA, con domicilio legal en Deán Funes 1.241 Capital Federal, el cual constará de las siguientes cláusulas:

ARTICULO 1º: PARTES INTERVINIENTES: Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina, por una parte, y Asociación de Institutos y Organizaciones Médicas sin Internación y Representantes de Casas de Baños, Cámara de Instituciones de Diagnóstico Médico (CADIME) y Cámara de Entidades de Diagnóstico y Tratamiento Ambulatorio CEDIM por la otra.- *(Conf. Acta Acuerdo del 22/07/19).*

ARTICULO 2º: VIGENCIA: 1º de Junio de 1975 al 31 de Mayo de 1976.

ARTICULO 3º: ÁMBITO DE APLICACION: Todo el país.

ARTICULO 4º: 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 organización sin internación cuya finalidad sea la recuperación, conservación y/o preservación de la salud.

I CATEGORIAS Y DISCRIMINACION DE TAREAS

ARTICULO 5º: PERSONAL TECNICO Y DE MAESTRANZA

PRIMERA CATEGORIA:

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 habilitado para realizar tal función. Recibe órdenes del médico, Director del Instituto y del Jefe de Pedicuros si lo hubiere.

d: Técnico radiólogo: es aquella persona que poseyendo título habilitante expedido por la Secretaría de Estado de Salud Pública está encargado del trabajo en el servicio de Radiología. Recibe órdenes e instrucciones referentes 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 laborista, del bioquímico o del Director del Instituto, quienes le imparten las órdenes y establecen las funciones a cumplir.

f: Caba Supervisora: es aquella persona con título habilitante que dirija o supervise a las enfermeras siendo responsable de la labor de enfermería de su sector.

g: Enfermera especializada: es aquella enfermera 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.

j: Enfermero de Emergencia: es el personal que realizando tareas inherentes a la profesión (enfermero graduado y/o auxiliar de enfermería graduado, con título habilitante inscripto en los organismos oficiales competentes) integra la dotación de las unidades móviles, recibiendo directivas expedidas por el medico relacionadas con la asistencia y tratamiento del paciente, también le compete lo siguiente:
La asistencia y tratamiento del paciente por indicación del médico de la unidad móvil. Debe haber realizado el curso que lo capacite como Reanimador Cardio Pulmonar y contar con experiencia no menor a dos años en ejercicio de su profesión.

1. La colaboración con el conductor (opera la radio, acciona la sirena, examina la guía de calles, etc.) de ser necesario.
2. Participa en la movilización del paciente hacia o desde el móvil. Si el enfermero de emergencias tuviese a la fecha, convenido con la patronal algún adicional por las tareas no específicas de enfermería que debe realizar en razón de lo aquí acordado, dicho adicional mantendrá y no podrá ser absorbido por futuros acuerdos.
3. La solicitud de provisión, de control de existencia y de reposición de medicamentos y materiales necesarios para las emergencias, contabilizando su utilización en cada servicio a través de planillas que llevara al efecto.
4. La higiene, control de funcionamiento, traslado y manejo de los equipos provistos en la unidad, tales como electrocardiógrafo, monitor desfibrilador, respirador, aspirador, tubos de oxígeno, etc. Y del habitáculo asistencial, durante el tiempo en que está a su disposición dentro de la unidad y en su horario de trabajo (la higiene del habitáculo no incluye el lavado de los vehículos).
5. La confección de las planillas en uso habitual en la empresa.
6. Toda otra colaboración que fuere menester, dadas las características del servicio.

*Incorporado según acta acuerdo del 11/8/93

k: Bioquímicos Y Nutricionistas: Los bioquímicos y nutricionistas que desarrollen sus tareas en relación de dependencia en los establecimientos encuadrados en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, que cumplan funciones propias de su actividad profesional y que no desempeñen funciones jerárquicas tendrán el mismo régimen laboral que el técnico de laboratorio y percibirán el salario básico establecido en la escala salarial prevista en este acuerdo.
Si los trabajadores bioquímicos encuadrados tuviesen mejores condiciones laborales y/o salariales a las aquí acordadas, las mismas deberán respetarse, sin que pueda interpretarse este acuerdo como una modificación que empeore las mejores condiciones salariales y/o laborales existentes.
La aplicación del presente convenio en ningún caso significará disminución de las remuneraciones vigentes a la fecha de su concertación. Los empleadores, al liquidar las remuneraciones a partir del 01 de julio de

2017, deberán recomponer e imputar las existentes a los nuevos rubros e importes que surjan del presente convenio y hasta su debida concurrencia si así correspondiere.
En el caso de aquellos trabajadores que estén percibiendo una remuneración mayor que la aquí establecida para su categoría, los empleadores practicarán la liquidación de haberes haciendo figurar los rubros e importes que se fijan en este convenio, y el excedente se incluirá en ítem aparte como intangibilidad salarial. *(Conf. Acta Acuerdo del 04/07/17 - Expte. N°1.764.056/17).-*

SEGUNDA CATEGORIA

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, ontoféresis, 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 riegos de tareas, quedando además perfectamente aclarado que en el 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 custodia habilitados.

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. *(Exp 1576566/13 del 26/8/2013)*
Este personal podrá conforme al art. 53º: CATEGORIAS POLIVALENTE - si así lo califica la patronal- estar en categoría polivalente: Enfermera- enfermera especializada. En tal caso percibirá por el tiempo que realice esa tarea la remuneración correspondiente a Enfermera especializada. Cuando estas tareas le insuman el 75% de su jornada, percibirá la remuneración total correspondiente a Enfermera especializada. *(Conf. Acta 20/01/92).*

f: Asistente dental: es el personal que posee título habilitante, para realizar tareas como instrumentar en cirugías odontológicas, operatoria dental, prótesis, endodoncia, periodoncia, ortodoncia, odontopediatría. *(Conf. Acta Acuerdo del 04/05/2022).*

TERCERA CATEGORIA

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 éste 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 art. 53º: CATEGORIAS 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. Cundo estas últimas tareas le insuman el 75 % de su jornada, percibirá la remuneración total correspondiente al Técnico de Radiología. *(Conf. Acta 20/01/92).*

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 art. 52º; 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. *(Conf. Acta 20/01/92).*

c: Foguista o Calderista: ésta 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: Personal de mantenimiento: es aquella persona idónea que cumple tarea relativas al mantenimiento general de las instalaciones de la empresa (carpintero, electricista, plomero, pintor, etc.).

f: 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 CATEGORIA

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 de 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 su misma categoría.

QUINTA CATEGORIA

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.

ARTÍCULO 6º: 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, Burrogghs, 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, sub-jefes, 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 FATSA, 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 segunda categoría al cumplir dos años de antigüedad en la institución. Pasa a revistar en la segunda categoría si 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 FATSA con jurisdicción en la zona. Si tampoco en ésa 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 CATEGORIA, los administrativos de segunda en la TERCERA CATEGORIA, y los administrativos de tercera en la CUARTA CATEGORIA.
Los cadetes percibirán sueldo profesional mínimo, y hasta tanto se determine percibirán el sueldo vital mínimo más un 10 %.

ARTICULO 7º: CONCEPTO DE CATEGORIA: 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 la 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 permita 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.

ARTICULO 8º: DISTRIBUCION 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 aquella se expida.

ARTICULO 9º: 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 establezca la autoridad competente, deberá ser reintegrado en este 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.

ARTICULO 10º: 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

ARTICULO 11º: MENSUALIZACIÓN: Todo el personal será mensualizado. El personal suplente percibirá el sueldo y demás beneficios proporcionalmente al tiempo en que se hubiese desempañado. Si debiera liquidársele alguna fracción de más, para conocer la paga diaria se dividirá el sueldo mensual por 25 o por

el número real de jornadas mensuales que cumpla el trabajador; si fuera menor se multiplicará por el número de días trabajados.

ARTICULO 12º: CONCEPTO DE SUELDO BÁSICO: Las remuneraciones a que refiere el artículo 13º 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 al básico inicial el escalafón por antigüedad correspondiente.

ARTICULO 13º: REMUNERACIÓN DE CADA CATEGORIA: El sueldo inicial básico de cada categoría será el siguiente:

VER ESCALA SALARIAL VIGENTE

ARTICULO 14º: REMUNERACIONES SOBRE BÁSICO: Sin perjuicio de las remuneraciones básicas establecidas en el Artículo 13º, corresponden los siguientes adicionales:

1: El personal de cualquier categoría que se desempeñe total o parcialmente en horario nocturno, es decir entre las 22 horas y las 6 horas, percibirá un 20% más de su básico, para 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). *(Conf. Acta 20/01/92).*

2: El personal administrativo que se desempeñe como operador de máquinas National, Burroghs, 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 diere 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. *(Conf. Acta 30/01/90).*

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 art. 5º. *(Conf. Acta 20/01/92).*

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 art. 5º. *(Conf. Acta 20/01/92).*

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 un feriado optativo, recibirá su remuneración con el 50% de recargo.
Si trabajare en un día feriado nacional con el 200% de recargo y si cualquiera de estos días en que trabajare coincidiese con su franco recibirá otro *100% de recargo*

8: El electricista que cuente con título habilitante, recibirá un 20% más de la remuneración fijada para la categoría.

9: Adicional por Licenciatura Universitaria: El personal Profesional Técnico y de Servicios que posea u obtenga el Título de Licenciado en alguna de las carreras universitarias en salud, otorgado por instituciones o establecimientos educativos reconocidos por el Ministerio de Salud de la Nación y el Ministerio de

Educación de la Nación y realice tareas en funciones que requieran la aplicación del título obtenido en las condiciones precedentes, percibirá un adicional salarial mensual equivalente al 15% del salario básico de su categoría. *(Res. 1444 homologatoria del 21/10/11).*

ARTICULO 15º: ESCALAFÓN: Al cumplir el primer año de antigüedad en el establecimiento, el trabajador incrementará su básico inicial, correspondiente a la categoría en que desempeñe en ese momento, en un 2%, al cumplir dos años eleva a un 4% y sucesivamente a 2% anual hasta su jubilación.
El cambio de categoría no afecta al escalafón por antigüedad, por lo tanto quien es promovido, tendrá como remuneración el básico de la nueva categoría más el porcentual que por su antigüedad en el establecimiento corresponda a ésta categoría superior.

ARTICULO 16º: REMUNERACIÓN PERSONAL JERÁRQUICO: Las remuneraciones de encargados, jefes, sub-jefes, 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 30% por sobre el sueldo vital mínimo vigente básico inicial del subordinado mejor remunerado.

ARTÍCULO 17º: SEGURO DE FIDELIDAD: Los empleados que se desempeñen como cajeros, gozaran de un seguro de fidelidad destinado a cubrir eventuales diferencias de caja.
Transitoriamente y hasta tanto se alcance un acuerdo definitivo sobre el Instituto se establece un valor para el Seguro de pesos $195.497,97 a partir del 01/04/2025 *(Conf. Acta Acuerdo de fecha 24/02/25).*

ARTICULO 18º: 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 ésta convención.

III JORNADA Y HORARIO

ARTICULO 19º: 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 menos 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 radioactivos, 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 tendrán una jornada de seis horas diarias y treinta y seis semanales.
A partir del 1/1/92 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 refiere el inc. 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. *(Conf. Acta 20/01/92).*

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 1/2/92 si se le abonare el 33% sobre su salario básico tendrá una jornada mensual de 8 horas diarias y 44 horas semanales.
La jornada normal para los telefonistas será de 6 horas diarias y 36 semanales. El personal de telefonistas que se incorpore a partir del 1/2/92 si el conmutador telefónico es del tipo automático, tendrá una jornada normal de 8 horas diarias y 48 horas semanales. Continuará siendo de 6 hs. diarias y 36 hs. semanales si utilizare sistema de clavijas. A partir del 1/1/92 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 refiere el inc. 3º 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 a las nuevas condiciones aquí detalladas. *(Conf. Acta 20/01/92).*

ARTÍCULO 19º bis: JORNADA DE TRABAJO SA.DO.FE: Para los/as trabajadores/as que desarrollen sus tareas en sábados, domingos y feriados, conforme los regímenes horarios vigentes en cada caso, tendrán los siguientes límites máximos a su labor: tres jornadas continuas o alternadas, en aquellas situaciones que por la sumatoria de días feriados y sábados y domingo, se acumulen más de tres días continuos de labor.
La empresa deberá reprogramar los planteles de la manera que crea adecuado, teniendo en cuenta el límite máximo de tres jornadas por trabajador.
Si de manera voluntaria el/ la trabajador/a prestare servicios más allá de ese límite, las horas que excedan el mismo, se liquidarán con los recargos legales y convencionales correspondientes a cada caso. *(Conf. Acta 25/06/25)*

ARTICULO 20º: HORARIO CORRIDO: En todos 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 FATSA 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 el personal con atención directa al público (recepcionista, cajeras, etc.) que prestará servicios en las horas dispuestas para atención del público.

ARTICULO 21º: 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 no 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.

ARTICULO 22º: 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.

ARTICULO 23º: 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 normal horario de trabajo y no resultan lesivas o incompatibles con las actividades del establecimiento.

ARTICULO 24º: 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 autorizará las medidas de orden interno que correspondan, siendo responsable de cualquier deficiencia del servicio.

ARTICULO 25º: 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 den los supuestos del artículo 22º de la presente convención colectiva de trabajo.

IV LICENCIAS Y PERMISOS

ARTICULO 26º: LICENCIA ANUAL: Los trabajadores gozarán de su licencia anual de conformidad a lo establecido por la 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.

ARTICULO 27º: LICENCIAS ESPECIALES: El personal tendrá derecho asimismo a las siguientes licencias continuadas y 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, yernos, cuñados: 3 días
g: Por siniestro de vivienda (inundación, granizo, huracán, etc.) con certificación 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.

ARTICULO 28º: 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 19º (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.

ARTICULO 29º: 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.

ARTICULO 30º: EXÁMENES: El personal que cursa 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.

ARTICULO 31º: 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, a 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 aquel. Se deja aclarado que el personal que tuviere horario de cuatro horas diarias queda excluido de beneficio de éste artículo.

V BONIFICACIONES ESPECIALES

ARTICULO 32º: 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.

ARTICULO 33º: SALA MATERNAL: Los establecimientos donde trabaje el número de trabajadores que fija la reglamentación de la Ley 20.744 (Ley de Contrato de Trabajo) para hacer exigible la sala maternal, deberán habilitarla.
Los establecimientos cuyo número de mujeres sea inferior al referido en dicho párrafo, 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, la suma de pesos que se acuerde en cada negociación paritaria. Este beneficio mantendrá el carácter no remunerativo oportunamente acordado. (Conf. Acta Acuerdo del 29/07/21)
Los establecimientos con obligación legal de tener sala maternal hasta tanto no habiliten, abonarán igual suma que la referida en el párrafo precedente y en iguales condiciones.
* Véase Decreto n° 144/2022 reglamentario del artículo 179 de la ley 20744.

VI VACANTES Y SUPLENCIAS

ARTICULO 34º: VACANTES: La vacante que se 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 cualquiera 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 pusieran de acuerdo, intervendrá la Comisión Directiva de la Filial de FATSA con jurisdicción en la zona. Si tampoco en ésta instancia se resolvieran el diferendo se llevará a la Comisión Paritaria de Interpretación que resolverá en definitiva.

ARTICULO 35º: 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

ARTICULO 36º: PRESERVACION DE LA SALUD: Los establecimientos realizarán una vez al año como mínimo un control psico-físico de cada trabajador.

ARTICULO 37º: ACCIDENTE DE TRABAJO: Las ausencias motivadas por accidentes de trabajo se retribuirán desde la primera falta con el salario normal, sin descuento alguno.

ARTICULO 38º: ROPA DE TRABAJO: Los empleadores proveerán al personal, gratuitamente, de ropa de trabajo cuántas 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 frió, calor o humedad, serán obligatoriamente provistos de la ropa y calzado adecuado.
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. *(Conf. Acta 30/01/90).*

ARTICULO 39º: GUARDARROPAS Y BAÑOS: Los establecimientos deben contar con guardarropas individuales con llave, baños y duchas con agua caliente y fría para todo el personal.

ARTICULO 40º: 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 la 5ta. categoría vigente en el momento del deceso. *(Conf. Acta 30/01/90).*

ARTICULO 41º: 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 abonará con el 100 % de recargo y si fueran 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. *(Conf. Acta 20/01/92)*

ARTICULO 42º: COMEDOR: Los establecimientos tendrán un comedor o un lugar adecuado con capacidad y condiciones suficientes para que el personal pueda ingerir sus alimentos.

ARTICULO 43º: CAFÉ CON LECHE: A todo empleado que se desempeñe cuatro horas en tareas continuadas, se le suministrará café con leche, 200 gr. de pan, manteca y dulce, debiendo disponer de treinta minutos para su ingestión.

ARTICULO 44º: 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 éste 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.

ARTICULO 45º: TELEFONISTA NOCTURNO: La tarea de telefonista nocturno será realizada exclusivamente por personal masculino.

ARTICULO 46º: 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.

ARTICULO 47º: BENEFICIOS ADQUIRIDOS: Los beneficios que establece la presente convención colectiva no excluye a aquellos superiores establecidos por otras disposiciones, acuerdos u otorgados voluntariamente o por convenciones colectivas anteriores.

VII DISPOSICIONES ESPECIALES

ARTICULO 48º: DIA DE LA SANIDAD: El día 21 de Setiembre 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.
Con motivo de este día de la Sanidad, los trabajadores comprendidos en este convenio colectivo tendrán derecho al cobro de una Asignación dineraria que se determinará en cada negociación salarial.

ARTICULO 49º: 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 éste convenio y las demás que el mismo lo fija.

ARTICULO 50º: 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 de personal.

ARTICULO 51º: 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.

Contribución extraordinaria: Las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del CCT 108/75 pagarán en concepto de contribución extraordinaria, a favor de la Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina, con la finalidad de realizar obras de carácter social, solidario y asistencial, para el mejoramiento de los servicios que presta la Obra Social del Personal de la Sanidad Argentina (OSPSA), en interés y beneficio de todos los trabajadores comprendidos en la convención colectiva, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 9° de la Ley 23.551, acordada en la negociación 2019. El depósito se realizará en la cuenta especial de FATSA que se encuentran a disposición en el sitio web www.sanidad.org.ar colocando el importe en el campo “Contribución Extraordinaria”.
Cuota de Solidaridad: Se establece para todos los beneficiarios del CCT. 108/75 un aporte solidario equivalente al 1% de la remuneración integral mensual, durante la vigencia del presente acuerdo. Este aporte estará destinado entre otros fines, a cubrir los gastos ya realizados y a realizar, en la gestión, concertación y posterior control del efectivo cumplimiento y correcta aplicación de los convenios y acuerdos colectivos para todos los beneficiarios sin excepción, al desarrollo de la acción social y la constitución de equipos sindicales y técnicos que posibiliten el desarrollo solidario de los beneficiarios convencionales, contribuyendo a una mejor calidad de vida para los trabajadores y su grupo familiar. Los Trabajadores afiliados a cada uno de los sindicatos de primer grado adheridos a FATSA, compensarán este aporte con el pago del mayor valor de la cuota asociacional. Los empleadores actuarán como agentes de retención del

aporte solidario y realizarán el depósito correspondiente con el procedimiento habitual, en forma mensual y en la cuenta especial de FATSA conforme lo vienen realizando hasta el presente.

IX OBRA SOCIAL

ARTICULO 52º: OBRA SOCIAL: Las empresas aportarán a la Obra Social de la FEDERACION DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES DE LA SANIDAD ARGENTINA, además de las contribuciones que fija la ley Nº 18.610, un adicional equivalente al 2% del sueldo de cada trabajador que ésta representa. (Conf. Acta 21/09/90)

ARTICULO 53º: CATEGORIAS 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 de 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. *(Conf. Acta 20/01/92).*

ARTICULO 54º: MECANISMO DE AUTOCOMPOSICION: 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. , 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 por 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 resolviere 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 adoptarse 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, despidos masivos o determinado por causas político-sindicales, locaut, etc. Todo ello sin perjuicio de la aplicación de las normas legales vigentes. *(Conf. Acta 20/01/92).*

***** La presente Convención Colectiva fue homologada mediante la Resolución M.T Nº 8/75, ratificada por Decreto 1865.