



En la ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los ²¹ días del mes de octubre de 2006, ante el funcionario actuante de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, comparecen en el Expediente N° 534.987/03 (MTEySS), por una parte los Sres. **Américo Juan Martino**, DNI 6.038.196, Secretario General y **Miriam Nélica Salvador**, DNI 12.111.136, Miembros Paritarios, con su apoderada Dra. Ana María Stano, en nombre y representación de la **ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DE LA SANIDAD ARGENTINA DE ROSARIO (A.T.S.A. ROSARIO)**, y por la otra parte el Sr. **Eduardo Alberto Javkin**, DNI 6.066.138, Presidente de la Asociación y la Sra. **Inés Hilario**, DNI 6.433.284, Miembros Paritarios, y en nombre y representación de la **ASOCIACIÓN DE CLÍNICAS, SANATORIOS Y HOSPITALES PRIVADOS DE LA CIUDAD DE ROSARIO Y SU ZONA**. La personería y datos de los comparecientes, obran en autos. Abierto el acto y cumplimentando lo oportunamente acordado por las partes y lo dispuesto por la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo a fs.268/269 del expediente citado, los comparecientes -cada uno en la representación acreditada- partiendo del Convenio Colectivo del 29-05-06 presentan para homologar, según ley 14250 (t.o. 2004), el Texto Ordenado del Convenio Colectivo de Trabajo que han otorgado y que se registrá por los siguientes artículos:

ARTICULO 1: PARTES INTERVINIENTES:

Asociación de Trabajadores de la Sanidad Argentina de Rosario (A.T.S.A. ROSARIO) con la Asociación de Clínicas, Sanatorios y Hospitales Privados de la Ciudad de Rosario y su Zona.

ARTÍCULO 2: VIGENCIA:

Por un período de cuatro años desde el 1º de Mayo de 2006 al 30 de Abril de 2010, salvo que fuere modificado, en todo o en parte por otro Convenio Colectivo de Trabajo que otorguen las partes del presente, previo acuerdo sobre la necesidad de la reforma.

ARTÍCULO 3: ÁMBITO TERRITORIAL DE APLICACIÓN Y ÁMBITO DEL PERSONAL COMPRENDIDO:

El presente convenio es de aplicación en de la zona Sur de la Provincia de Santa Fe, (2da. Circunscripción), íntegramente el departamento de Rosario y su zona de influencia y comprende al personal técnico, administrativo y obrero, en relación de dependencia con clínicas, sanatorios y hospitales privados con internación. Se considera personal excluido del Convenio Colectivo al personal superior del establecimiento: Gerentes, jefes, subjeses, supervisores, personal médico y bioquímicos y a las Secretarías del Directorio en cuanto ejerzan su función específica como tal. Este Convenio Colectivo es autónomo.

ARTÍCULO 4: ANÁLISIS POR ENTIDADES:

Las cuestiones derivadas de la aplicación o interpretación del presente acuerdo se resolverán mediante negociaciones entre las entidades signatarias del presente, comprometiéndose la entidad gremial a tomar en consideración a los fines de la aplicación de la escala remunerativa o de prestaciones no remunerativas, las eventuales situaciones de crisis particulares de las empresas, y la emergencia sanitaria Nacional, en cuyo caso se establecerá por acuerdo general de partes, la forma y plazos en que dichos pagos deban efectuarse, debiendo primar los principios de Buena Fe comercial a los fines de lograr dichos acuerdos los que deberán contar con la conformidad de los interesados personales directos y sus delegados internos.

I. REMUNERACIONES POR CATEGORÍAS

ARTÍCULO 5: MENSUALIZACIÓN:

Todo el personal percibirá sus haberes mensualmente. El personal reemplazante percibirá el sueldo y demás beneficios proporcionalmente al tiempo durante el que se hubiere desempeñado. Si debiera liquidársele alguna fracción de mes la suma a pagarse se determinará dividiendo el sueldo mensual por 25 y multiplicando lo obtenido por el número de días efectivamente trabajados.

ARTÍCULO 6: HORAS EXTRAS:

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 menor. Al resultado se lo dividirá por el número de horas de trabajo diario habitual del trabajador de que se trate.

ARTÍCULO 7: CATEGORÍAS Y REMUNERACIÓN BÁSICA INICIAL:

Las partes han acordado que los salarios básicos para cada una de las categorías que se detallan que rigen desde el 1º de mayo de 2006, son estos:

A) PERSONAL TÉCNICO Y SERVICIOS COMPLEMENTARIOS

Obstétrica e Instrumentadotas	\$1150
Cabos/as de Cirugía	\$1150
Cabos/as de Piso o Pabellón	\$1130
Enfermeros/as de Cirugía y Personal de Esterilización	\$1100
Auxiliar Técnico de Rayos X	\$1100
Kinesiólogo, Pedicuro y Masajista	\$1100
Enfermero/era de Piso o Consultorios Externos	\$1070
Personal especializado en Terapia Intensiva, Clímax, Unidad Coronaria, Nursery, Foniatría y Riñón Artificial	\$1070
Personal destinado a atención de enfermos mentales y nerviosos	\$1070
Personal técnico de Hemoterapia, Fisioterapia, Anatomía Patológica y Laboratorio	\$1023
Ayudante de Radiología, Fisioterapia, Hemoterapia, Anatomía Patológica y Laboratorio de Análisis Clínico	\$1023
Mucama de Cirugía o que no tenga atingencia con la atención de enfermos	\$950
Asistente de Comedores con atención al público	\$925
Camilleros y Fotógrafos	\$925
Personal de Lavadero y Ropería	\$910

Mucama de Piso, Consultorios	\$905
<u>B) PERSONAL DE MANTENIMIENTO</u>	
Oficiales	\$1040
Medio Oficiales	\$980
Ascensoristas, Porteros y Serenos	\$940
Jardineros	\$905
Peones en general	\$925
<u>C) PERSONAL DE COCINA</u>	
Primer Cocinero y/o Repostero y/o Fiambrero	\$1040
Segundo Cocinero y/o Repostero y/o Fiambrero	\$983
Encargado de Office, Cafeteros y Jefes de Despacho de Cocina	\$983
Ayudante de Cocina y Cacerolero	\$963
Peones de Cocina en General	\$905
<u>D) PERSONAL ADMINISTRATIVO</u>	
Administrativo de Primera	\$1013
Administrativo de Segunda	\$983
Administrativo de Tercera	\$954
Cadetes	\$850

La resultante de la diferencia entre el salario básico vigente al mes de noviembre de 2005, en el cual se encuentran incluidos todos los decretos del Poder Ejecutivo Nacional y la presente escala serán No Remunerativos a todo efecto y no generarán aportes ni contribuciones. El 50% de esa diferencia comenzará a tener carácter de remunerativo a partir del 1º de mayo de 2006, el restante 50% tendrá carácter de no remunerativo hasta el 31 de diciembre de 2006 inclusive. Las sumas no remunerativas, serán tomadas como base de cálculo de la totalidad de los adicionales convencionales que establecen los artículos 11, 12, 13, 14, 25 32 y ss. del presente convenio colectivo, los que igualmente mantendrán, en la proporción de su incremento, su carácter no remunerativo a los fines previstos en la presente cláusula.

ARTÍCULO 8:

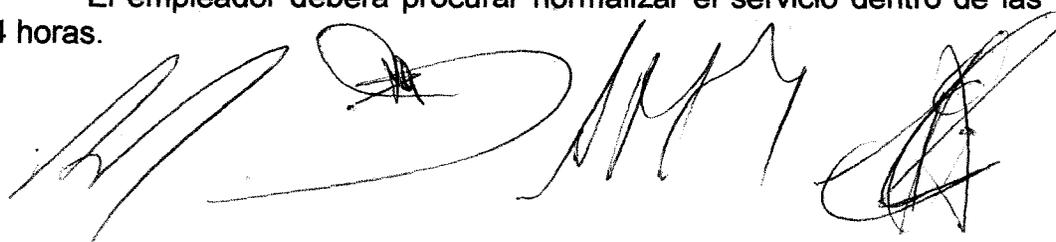
Los salarios básicos de cada una de las categorías establecidas incluyen y absorben los aumentos dispuestos por los decretos 392/03, 1347/03 y 2005/04. Asimismo absorben las sumas otorgadas en carácter remunerativo o no, a cuenta de futuros aumentos, o de la presente negociación paritaria desde el 1º de julio de 2005, no pudiendo en ningún caso, la presente cláusula significar una reducción salarial.

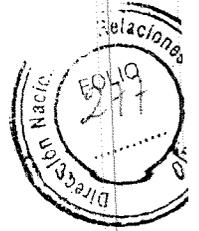
ARTÍCULO 9: FUNCIONES CORRESPONDIENTES A CADA CATEGORÍA:

- 1) **Obstétricas:** es la profesional con título habilitante dedicada a su misión específica.
- 2) **Instrumentadora:** es la que tiene por función la tarea de instrumentación para intervenciones quirúrgicas, con título habilitante.
- 3) **Cabo/a de Cirugía:** su tarea consiste en programar horarios de cirugía y coordinar y dirigir los equipos afectados a las distintas operaciones, preparar el quirófano y atender la sala conforme a las directivas que reciba de la Dirección del Establecimiento.
- 4) **Cabo/a de Piso o Pabellón:** su función consiste en acompañar al médico cuando revisa la sala, realizar las curaciones que el médico disponga las haga personalmente y proveer a las enfermeras de los medicamentos y elementos que deban utilizar, coordinar y dirigir el personal a su cargo.
- 5) **Enfermero/a de Cirugía:** su función consiste en atender la sala, sin realizar tareas de instrumentación, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 10.
- 6) **Personal de esterilización:** efectúa tareas de esterilización.
- 7) **Auxiliar técnico de radiología:** cumple la función de toma de placas radiográficas y tareas anexas, contando con título habilitante expedido por autoridad competente.
- 8) **Kinesiólogo, masajista y pedicuro:** es el personal especializado en cada una de las disciplinas enumeradas, que realiza la tarea específica.
- 9) **Personal técnico de hemoterapia, fisioterapia, anatomía patológica y laboratorio:** se entiende por tal el que cuenta con título habilitante para la tarea que desempeña, otorgado por autoridad competente.
- 10) **Enfermera de piso y de consultorios externos:** su función es la atención del enfermo (suministro de medicamentos indicados, higiene del enfermo, curaciones y tareas afines), pudiendo asignarse a cada enfermera hasta doce camas para su atención, en los turnos mañana y tarde, y hasta catorce camas para su atención en el turno noche. Se excluyen del cómputo las camas destinadas a acompañantes. Se aclara que las camas deben estar en un mismo sector de trabajo. Cuando por razones circunstanciales una enfermera atendiera más de las camas asignadas recibirá por paciente más que deba atender un aumento equivalente al 10% del salario que hubiera percibido trabajando en forma normal.

La enfermera de consultorio externo está destinada a realizar exclusivamente curaciones y tareas afines. Cuando por razones circunstanciales deba realizar además de sus tareas las que cumple otra enfermera recibirá un aumento equivalente al 50% de su salario habitual por el tiempo trabajado.

El empleador deberá procurar normalizar el servicio dentro de las 24 horas.





- 11) El personal especializado en terapia intensiva, clímax, unidad coronaria, nursery de neonatología y riñón artificial: es el que por su especialización en cada una de esas disciplinas realiza tal tarea.
- La enfermera de terapia intensiva, clímax y unidad coronaria atenderá hasta cuatro camas y la de riñón artificial hasta dos camas. En caso de atender mayor número, se aplicarán las disposiciones del apartado 10) para enfermeras de piso, debiendo aumentar su remuneración en un 25% por cada cama de más que atienda y en un 50% la enfermera de riñón artificial por el tiempo trabajado.
- 12) Personal destinado a la atención directa de enfermos mentales y nerviosos: es el que se desempeña en las secciones neuro-psiquiátricas de cualquier establecimiento que no fuera un psiquiátrico y cuya tarea consiste en el cuidado de los pacientes (su higiene, vestirlos, reducirlos si se descomponen, suministrarle alimentos, medicamentos, curaciones, etc.).
- El personal destinado en las secciones de terapia intensiva (según se define en el inciso 4 del Artículo 11, segundo párrafo) y/o clinoterapia, y/o vigilancia y/o aislamiento, se le asignará hasta doce camas en horarios diurnos y catorce camas en horarios nocturnos.
- Cuando por razones circunstanciales éste personal atendiere más de doce camas en horario diurno o más de catorce camas en horario nocturno recibirá por cada paciente más que deba atender un incremento equivalente al 10% del salario que hubiere percibido trabajando en forma normal.
- En el resto de las secciones al personal a que refiere éste inciso se lo asignará hasta veinticuatro camas en horario diurno y hasta treinta y cinco en horario nocturno y recibirá por cada paciente más que deba atender un incremento equivalente al 5% del salario que hubiera percibido trabajando en forma normal. Este personal se rige en cuanto a su horario por el régimen establecido en ésta convención.
- 13) Ayudante de radiología, fisioterapia, hemoterapia, anatomía patológica y laboratorio de análisis clínicos: Es el personal práctico que secunda en cada especialidad al profesional, al personal técnico y auxiliares. Este personal podrá -sí así lo califica la patronal- revistar en categoría polivalente "técnico en la especialidad - ayudante de la misma- Cuando las tareas de la categoría mejor remunerada le insuma el 75% o más de su jornada, percibirá la remuneración correspondiente a dicha categoría".
- 14) Mucamo/a de cirugía: su función es mantener la higiene de la sala de cirugía sin realizar tareas de instrumentación sin perjuicio de lo dispuesto por el Artículo 10.
- 15) Mucamo/a sin atingencia con los enfermos: es la que realiza tareas de limpieza en cualquier sector, sin trato directo con el enfermo.
- 16) Asistente de comedor: es el personal que cumple sus tareas con atención a visitantes, acompañantes, médicos y personal, y que no figura en categorías mejor remuneradas.
- 17) Camillero: traslada pacientes que no puedan movilizarse por si solos.
- 18) Fotógrafo: especializado en cualquier tipo de toma de interés

y destendido de ropa.

- 20) Personal de ropería: comprende costureras y planchadores/as.
- 21) Mucamo/a de piso y consultorios externos: La mucama de piso está destinada a la higiene de su sector y transporte de alimentos para al enfermo, debiendo atender como máximo hasta doce camas en un mismo sector de trabajo.

La mucama de consultorio externo cumple la función de mantener la limpieza de los mismos.

Rigen para éstas las mismas disposiciones que las especificadas en el apartado 10) para las enfermeras, en caso de recargo de tareas.

- 22) Personal de mantenimiento: incluye maestranza, suministro y proveeduría, talleres, albañiles, mecánicos, pintores, carpinteros, enceradores, cloaquistas, colchoneros, foguistas, calderistas, cortadores, confeccionistas, chóferes, electricistas y otros trabajadores con oficio que se utilicen. Comprenden las siguientes categorías :

- a. Oficial: es el que desempeña cualquiera de los oficios enumerados, con pericia profesional.
- b. Medio Oficial; es el que tiene conocimientos que le permiten desempeñarse en cualquiera de los oficios antes detallados.
- c. Peón General: es el que realiza habitualmente tareas generales que no requieren especialización alguna. Cuando el peón general adquiera práctica y realice tareas propias de cualquiera de las especialidades pasará a medio-oficial del oficio que corresponda.

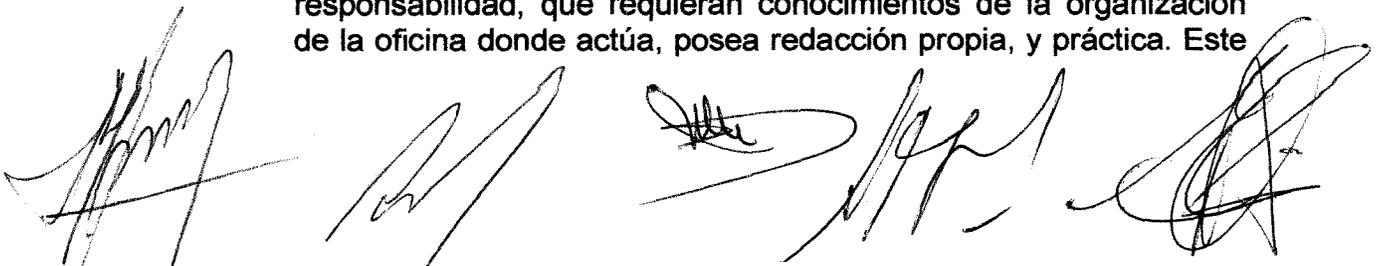
- 23) Ascensorista: es el personal destinado a la atención de ascensores.
- 24) Portero y Sereno: su función es la vigilancia y el control de entrada y salida que se le encomiende.
- 25) Jardinero: es el trabajador encargado de tareas de jardinería.

- 26) Personal de cocina: comprende al cocinero, cocinero-repostero y fiambrero, que conforme al volumen de las tareas podrán realizar una, dos o las tres funciones. El segundo cocinero, es el colaborador inmediato del anterior. Se entiende que solo se considera la existencia del primero y segundo cocinero cuando se desempeñan en los mismos horarios, caso contrario ambos serán considerados como primer cocinero.

- El cafetero, el encargado de office y el jefe de despacho de comidas son colaboradores directos del segundo o del primer cocinero cuando haya uno solo.
- El ayudante de cocina colabora con los anteriores, con capacidad suficiente para reemplazarlos.
- El cacerolero es el encargado de limpieza de cacerolas, vajillas e implementos de cocina en general.
- El peón de cocina cumple las tareas simples, como transporte de material y alimentos.

- 27) Personal administrativo:

- a. 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 máquinas cuenta-correntista (National, Burrougs, I.B.M., etc.), telefonistas con más de cuarenta líneas de operación directa, facturista-calculista, cajero, liquidador de pago, secretaria de sala o consultorios, etc. La categoría no comprende jefes, sub-jefes, encargados (excluidos de Convenio) e inspectores de cobranza que constituyen una categoría superior.

- b. **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. Este personal pasa a primera categoría al cumplir tres años de antigüedad en la segunda categoría. Asimismo si se produjeran vacantes en la primera categoría, el personal más antiguo pasa a revistar en la categoría superior previa prueba de capacitación. De no llegarse a un acuerdo se llevará a la Comisión Paritaria de Interpretación.
- c. **Administrativo de tercera:** es el empleado que no requiere ejercicio de criterio propio, tal como: telefonista hasta 20 líneas internas, empleados de archivo, fichero, boleterías, etc. Se incluyen en la categoría los empleados con conocimiento limitado que se inician en la carrera administrativa. Este personal pasa automáticamente a segunda categoría al cumplir dos años de antigüedad en la institución. Asimismo si se produjere vacantes en la segunda categoría, el personal más antiguo pasa a revistar en la categoría previa prueba de capacitación. De no llegarse a un acuerdo se llevará a la Comisión Paritaria de Interpretación.
- d. **Cadetes:** es el personal hasta 18 años de edad, que realiza tareas simples. Al cumplir 18 años pasa automáticamente a la categoría que le correspondiere según la tarea que realice.
- e. **Personal de Cobranza:** es el personal que realiza tareas de cobranza domiciliaria de cuotas de socios o adherentes a planes de medicina prepaga o similares. Esta comprendido en primera categoría administrativo.

ARTÍCULO 10: CONCEPTO DE CATEGORÍA:

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

Cuando se lo indique el empleador, el trabajador se desempeñará en tareas que no sean habituales, sea que estén dentro de su categoría o en una superior para la que esté capacitado, siempre que se cumpla con el pago del adicional que corresponda en base a lo establecido en los incisos 9 y 10 del artículo 11º.

1º, corresponden los siguientes adicionales:

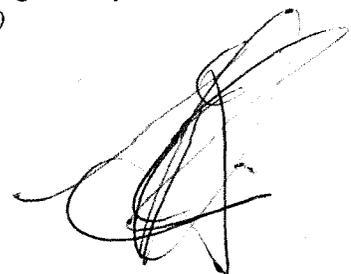
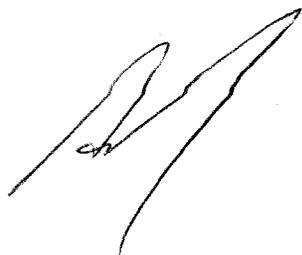
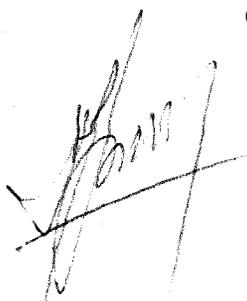
1. Personal de cirugía - Caja compensadora: por cada operación de cirugía mayor (conforme al Nomenclador Nacional) que realice personal profesional médico, el empleador destinará una suma equivalente al 1% del salario básico de la categoría mucama vigente en la fecha de efectuarse, destinada a constituir una caja común cuyo importe será distribuido mensualmente entre el personal de cirugía en la siguiente forma: 80% entre el personal de enfermería (cabras y enfermeras de cirugía) por partes iguales y el 20% entre el personal de mucamas de cirugía, también por partes iguales. Se incluyen entre las operaciones mayores las de traumatología, cirugía estética y plástica no reparadora.

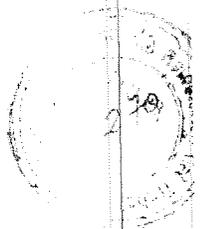
Por cada parto que se realice, el empleador destinará una suma equivalente al 1% del salario de la categoría mucama vigente en la fecha de efectuarse el pago, destinada a constituir una caja común cuyo importe será distribuido mensualmente en la siguiente forma: 60% entre el personal de enfermería (cabras y enfermeras), 20% entre las obstétricas y 20% entre las mucamas, de sala de partos.

Los fondos para la constitución de estas Cajas Compensadoras se podrán cargar en las facturaciones, en forma expresa y especificando su destino, actuando el empleador como agente de retención.

2. TERAPIA INTENSIVA, CLÍMAX, UNIDAD CORONARIA, NURSERY DE NEONATOLOGÍA Y RIÑÓN ARTIFICIAL: el personal de enfermería que trabaje en dichas secciones ocho (8) horas diarias percibirá un 20% de aumento sobre el sueldo básico estipulado para ése personal.
3. El personal de mucamas: que se desempeñe en las secciones detalladas en el apartado anterior, por los mismos motivos, recibirá un 10% sobre su sueldo básico, durante el lapso que la realice.
4. El personal destinado a la atención de enfermos mentales y nerviosos: que además realice tareas de enfermería, recibirá un 10% más sobre su sueldo básico. Si dicho personal se desempeñara en Terapia Intensiva, (se entiende por sector de terapia intensiva y/o vigilancia y/o clinoterapia y/o asilamiento aquel área destinada a la atención de pacientes con excitación psicomotriz (delirium tremens, manía aguda, periodos de excitación en esquizofrénicos delirantes, abstinencia de drogadicciones, tratamientos de Sakel) y mientras sea efectivamente destinado a esas tareas, elevará su adicional al 20% del sueldo básico.
5. El personal que se desempeña en el área descripta en el inciso anterior y que no realice las tareas antes especificadas percibirán un 10% sobre su básico.
6. El electricista: que cuente con título habilitante y que revista en esa categoría, recibirá un 20% más de la remuneración fijada para la categoría.

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 10% más de su básico, por las horas comprendidas en dicho lapso. Este beneficio alcanza tanto a los que se desempeñan en este horario habitualmente como al que lo haga esporádica o circunstancialmente.





7. El personal administrativo que se desempeñe como operador de máquinas de registraciones contables National, Burroghs, I.B.M. o similares, recibirá un 20% sobre su básico de convenio.
8. El personal que a indicación del empleador tuviere que desempeñar tareas de una categoría superior a la suya, si lo hace por más de una hora, recibirá por el tiempo que desempeñe tal función la remuneración correspondiente a dicha categoría superior, pero en ese caso la diferencia no será inferior al 10% sobre su sueldo básico, ni menos de media jornada aunque el tiempo de reemplazo sea inferior.
9. Si el personal tuviere que desempeñarse en tareas no habituales que no tienen prevista una remuneración superior, percibirá mientras las desempeñe un 10% sobre su sueldo básico y también se computará un mínimo de media jornada siempre que se desempeñe por más de una hora.
10. El personal que tuviere que realizar además de sus tareas habituales otras que realiza normalmente otro personal, percibirá un 20% más sobre su salario básico por el tiempo que las desempeñe, pero nunca menos de media jornada.

Se excluye personal de administración, mucamas y enfermeras de piso.
11. El personal que cumple 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. Solo en el caso que las horas extras nocturnas las cumpla el trabajador antes o después de su jornada habitual, sin solución de continuidad, se abonará con recargo del 50% en los días hábiles y del 100% en los días feriados.
12. El personal estable de laboratorio que realice sus tareas en área cerrada (bacteriología, estériles e inmunología) recibirá un 30% sobre su sueldo básico.

ARTÍCULO 12: ESCALAFÓN:

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%, al cumplir dos años se eleva al 4% y sucesivamente un 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 inicial de la nueva categoría más el porcentual que por su antigüedad en el establecimiento corresponde a esta categoría superior.

ARTÍCULO 13: SEGURO DE FIDELIDAD:

Para los empleados/as que se desempeñen como cajeros/as en los establecimientos, estos instituirán el "seguro de fidelidad" que cubra eventuales diferencias de cajas que pudieren ocurrir.

II. JORNADA Y HORARIO

ARTÍCULO 14: 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 establecida por la empresa es por lo menos el 75 % de la normal de la categoría.

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

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

1. Los auxiliares técnicos de Radiología comprendidos exclusivamente en las tareas de:

- a) Toma de radiografías,
- 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, tendrán una jornada de trabajo de cuatro horas diarias y veinticuatro semanales. Sus funciones son incompatibles con tareas similares en otros establecimientos.

A. La parte patronal podrá contratar al personal antes consignado si abonare un adicional del 50% sobre el salario básico correspondiente a la 1ra. categoría, con un horario normal de 6 horas diarias y 36 semanales.

B. Los ayudantes de laboratorio de rayos y demás personal que no realicen exclusivamente las tareas antes detalladas pero que presten servicio durante el 75% como mínimo de su jornada de labor, dentro del área de exposición (sala de rayos) tendrá una jornada de seis horas diarias (6) y treinta y seis semanales (36).

El personal detallado en el párrafo precedente, así como el personal de laboratorio a que refiere el inciso 3º de este mismo artículo, se desempeñará con un horario normal de 8 horas diarias y 48 horas semanales si se le abonare un adicional del 33% sobre el salario básico de su categoría.

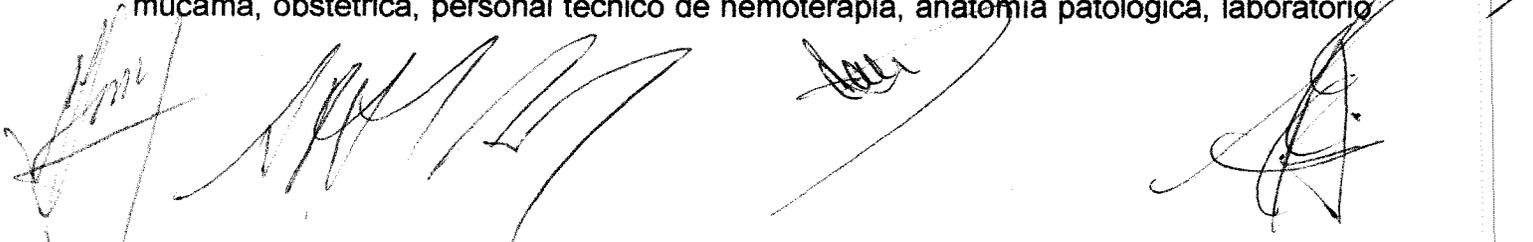
2. Las Obstétricas tendrán como jornada normal la de cuarenta y cuatro horas semanales, que pueden ser distribuidas en forma desigual, pero fijando como máximo dos guardias semanales de doce horas cada una y debiendo tener libre un domingo por medio, en forma rotativa La jornada normal de todo el personal que se desempeñe en laboratorio de análisis será de seis (6) horas. Se entiende que ese personal es el que se desempeña dentro del área del laboratorio, más del 75% de su jornada.

3. La jornada del telefonista con cuarenta o más líneas internas de operación o más líneas internas de operación directa por el sistema de clavijas o similares será de siete (7) horas diarias. Cuando el equipo utilizado sea del tipo automático y siempre que no se modifiquen las condiciones laborales y salariales vigentes para el mes de marzo de 1992, la jornada será de 8 horas diarias.

4. La jornada del personal de lavadero que se desempeña en secciones que no posean elementos mecánicos para el lavado será de seis (6) horas diarias.

ARTÍCULO 15: HORARIO CORRIDO:

El horario será corrido para las siguientes categorías: enfermera, mucama, obstétrica, personal técnico de hemoterapia, anatomía patológica, laboratorio





ARTÍCULO 15: HORARIO CORRIDO:

El horario será corrido para las siguientes categorías: enfermera, mucama, obstétrica, personal técnico de hemoterapia, anatomía patológica, laboratorio y especializado en terapia intensiva, lavadero, ropería, jardinero y personal técnico de rayos "X".

Se exceptúa de lo dispuesto anteriormente al personal de enfermería que cumpla tareas en consultorios externos. Queda aclarado que ello no significa alterar los derechos adquiridos o modales preexistentes en cada lugar. Asimismo las empresas procurarán otorgar el horario corrido al resto del personal en el futuro.

ARTÍCULO 16: HORARIO Y CONDICIONES DE TRABAJO VIGENTES:

Los establecimientos mantendrán al personal en su horario habitual y sin modificar las condiciones vigentes. En caso de entender la patronal que razones imperiosas obligan a efectuar cambio, no contando con el consentimiento del personal se planteará el problema ante la Comisión Paritaria de Interpretación, no debiendo innovar hasta que ésta se expida. Esto no será de aplicación cuando se trate de cambios por un lapso determinado y no se dan los supuestos del artículo 21º de la presente convención colectiva de trabajo.

ARTÍCULO 17: 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.

ARTÍCULO 18: 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.

ARTÍCULO 19: FALTAS IMPREVISTAS:

Los empleadores cuando algún personal falte imprevistamente, procurarán reponerlo dentro de las veinticuatro horas, a efectos de evitar recargo de tareas. El establecimiento adoptará las medidas de orden interno que corresponda no pudiendo aplicar sanciones al personal por eventuales deficiencias del servicio, derivados del recargo.

ARTÍCULO 20: FRANCOS:

Los trabajadores cumplirán una jornada máxima de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro semanales por lo que el día anterior al descanso la jornada será de cuatro horas como máximo.

El descanso semanal, será de cuarenta horas corridas, como mínimo, computadas desde la hora en que el trabajador egresa habitualmente de sus tareas. Este sistema admite como excepción, que el establecimiento por razones organizativas, otorgue a su personal una semana dos francos y la siguiente uno y así sucesivamente. Asimismo siempre que se otorguen las cuarenta horas de descanso corridas a que refiere el primer párrafo, el medio franco podrá otorgarse a continuación del franco anterior, en lugar de precederlo.

III. LICENCIAS Y PERMISOS

ARTÍCULO 21: LICENCIA ANUAL:

Los trabajos gozarán de su licencia anual, de conformidad a lo establecido por ley 20.744.-

ARTÍCULO 22: LICENCIAS ESPECIALES:

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

- A. Por matrimonio: 14 días.
- B. Por nacimiento de hijos: 3 días.
- C. Por fallecimiento de cónyuge: 7 días.
- D. Por fallecimiento de padres, hijos o hermanos a cargo: 7 días.
- E. Por fallecimiento de abuelos, hermanos o nietos: 2 días.
- F. Por fallecimiento de tíos, suegros, yernos, cuñados: 1 día.
- G. Por siniestro de vivienda (inundación, granizo, huracán, etc.) con certificación policial: hasta 3 días.
- H. Por casamiento de hijos: 1 día.
- I. Por mudanza: 1 día (por año con certificado de cambio de domicilio).
- J. Por concurrencia a juzgado o autoridad administrativa, con citación previa: el tiempo que tal diligencia le absorba.

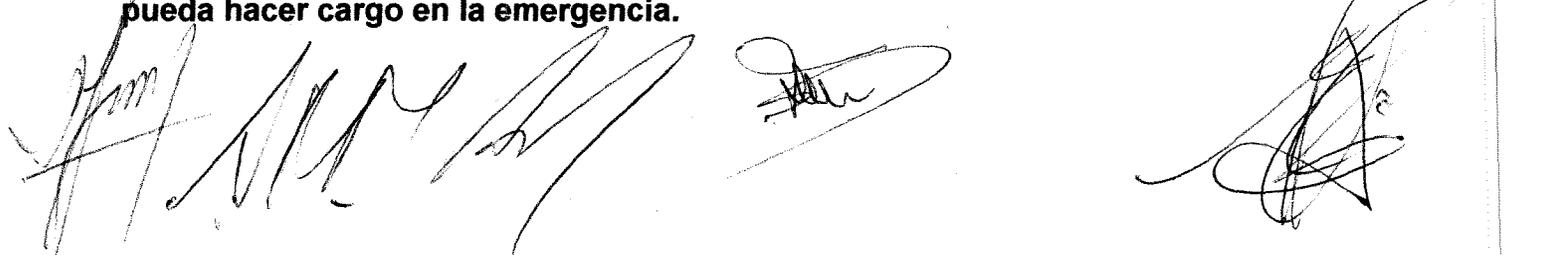
Además, por la índole de las tareas, se acordarán las siguientes licencias especiales:

1. El personal de radiología y radioterapia a que refiere el artículo 14º apartado 1) gozará de una licencia especial de catorce 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 dentro o fuera del establecimiento.
2. El personal de secciones destinadas a mentales y nerviosos, a que refiere el artículo 9º, inciso 12) y al personal de maestranza y mantenimiento de los establecimientos (mentales o nerviosos) que se desempeñe en secciones destinadas a esta especialidad gozará de una licencia especial de siete días cualquiera sea su antigüedad, que no podrá acumularse a la anual, debiendo mediar entre una y otra, un lapso no inferior a cinco meses. Tratándose de personal que se hubiere desempeñado más de seis meses en el año en terapia intensiva y/o clinoterapia y/o vigilancia y/o aislamiento, la licencia especial se elevará a catorce días.

ARTÍCULO 23: PERMISOS ESPECIALES:

En caso de enfermedad del cónyuge, hijos o padres del trabajador, éste podrá solicitar una vez por año por cada familiar y hasta un máximo de seis días por cada uno de ellos con goce de sueldo, para su atención.

En todos los casos comprobará con certificado médico el evento, sin perjuicio del derecho del empleador a controlar. Tratándose de los padres deberá además probar que se encuentran a su cargo o que no existe otro familiar que se pueda hacer cargo en la emergencia.





ARTÍCULO 24: EXÁMENES:

El personal que por razones de estudio en establecimientos debidamente acreditados, deba faltar a sus tareas para rendir examen, recibirá el permiso correspondiente sin perjuicio de su remuneración, debiéndose acreditar fehacientemente haber rendido examen.

IV. BONIFICACIONES ESPECIALES

ARTÍCULO 25: SALA MATERNAL:

Los establecimientos donde trabaje el número de mujeres que fije la reglamentación de la ley 20.744 (L.C.T.) para hacer exigible la sala maternal, deberán habilitarla.

Los establecimientos que no dispongan de sala maternal cualquiera sea el número de mujeres que empleen, abonarán a las madres mensualmente y por cada hijo hasta la edad que la reglamentación fije la suma del 25% sobre el básico de la categoría de mucama, en tanto no instalen la sala. Asimismo, aquellos establecimientos que no estén obligados por ley a instalar la sala maternal, abonarán a las madres con hijos en las condiciones establecidas por ley, el 15% del básico de la categoría de mucama a la fecha de cada pago. Queda aclarado que dicho pago se efectuará en concepto de compensación de gastos, sin carácter salarial.

Los establecimientos que tengan pactados con el personal un servicio de guardería, podrán seguir utilizándolo en reemplazo del pago precedentemente pactado.

V. VACANTES Y SUPLENCIAS

ARTÍCULO 26: VACANTES:

La vacante que se produzca en el establecimiento se cubrirá con el empleado de la misma sección que le sigue en antigüedad. No habiendo un empleado de la misma sección, se cubrirá con el empleado de cualquier otra sección, prefiriendo el de mayor antigüedad siempre que reúna las condiciones de cumplimiento, idoneidad y capacidad que los establecimientos exijan para el desempeño de dicho puesto.

ARTÍCULO 27: SUPLENCIAS:

Para cubrir las ausencias temporarias se procederá en la misma forma que señala el artículo anterior, debiendo utilizarse el servicio de suplentes 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 en la categoría pasa automáticamente a ser efectivo.

VI. OTROS BENEFICIOS

ARTÍCULO 28: PRESERVACIÓN DE LA SALUD:

Los establecimientos realizarán una vez al año como mínimo un control psicofísico de cada trabajador. En el caso del personal dedicado a la atención de enfermos mentales y nerviosos tal control se realizará tres veces como mínimo durante su primer año de antigüedad, con un lapso no menor a tres meses entre cada control.

ARTÍCULO 29: ROPA DE TRABAJO:

Los empleadores que disponer el uso obligatorio de determinada ropa, deberán proveerla gratuitamente al personal, por lo menos de dos equipos que renovarán cuando las circunstancias lo requieran.

Los delantales, blusas, guardapolvos, gorras y pantalones que use el personal 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 en la misma forma, calzado y medias que sean de uso obligatorio, gratuitamente. Todos los trabajadores que realicen tareas que impliquen exponerse a frío, 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 gasto, sin carácter salarial, cuyo monto se convendrá con la entidad sindical, no pudiendo ser dicha asignación mensual inferior al 5% del sueldo básico de la categoría mucama.

ARTÍCULO 30: GUARDARROPAS Y BAÑOS:

Los establecimientos deben contar con guardarropas individuales con llave, baños y duchas con agua caliente y fría para todo el personal, en cantidad suficiente.

ARTÍCULO 31: 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 en resolución definitiva- podrá ser reintegrado en ese tipo de tareas. Si el empleador adujera que no puede proporcionarlas y no resuelve la rescisión de la relación laboral, 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.

ARTÍCULO 32: SUBSIDIO POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES:

En caso de fallecimiento de familiares directos: cónyuge, ascendientes y descendientes en primer grado, se otorgará un subsidio equivalente al 50% del sueldo básico de la categoría de mucama, vigente en el momento del deceso.

ARTÍCULO 33: COMEDOR:

Los establecimientos tendrán un comedor con capacidad y condiciones adecuadas donde el personal pueda ingerir sus alimentos.

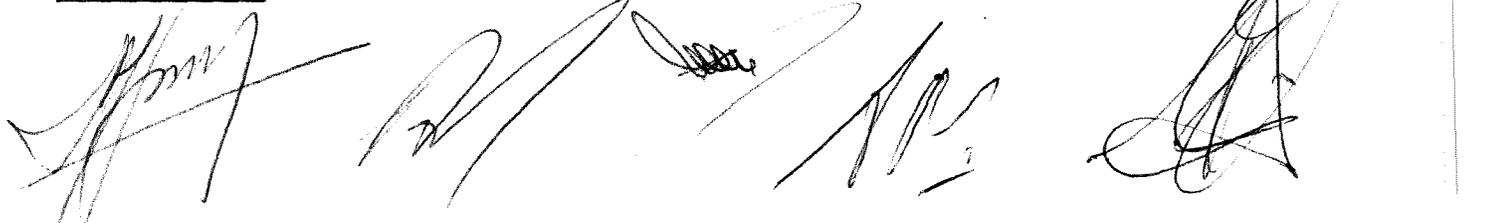
ARTÍCULO 34: SUMINISTRO DE CAFÉ CON LECHE:

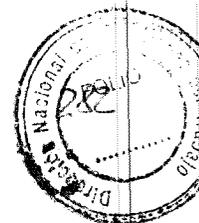
Todo empleado/a que desempeñe más de cuatro horas de tareas continuadas, se le deberá suministrar café con leche, 200 gramos de pan, manteca y dulce, como así también veinte minutos para el consumo de los mismos; con la excepción del personal de teléfono que dispondrá de treinta minutos.

ARTÍCULO 35: SUMINISTRO DE LECHE:

Será obligatorio por parte de los empleadores el suministro de leche, en cantidad de un litro diario por persona, a aquellas que trabajen en calidad de pintores, pulidores y anexo, personal que esté afectado al trabajo de pintura a 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.

ARTÍCULO 36: CLASIFICACIÓN DEL TRABAJO POR SEXO:





La dirección de cada establecimiento distribuirá los trabajos teniendo en cuenta que sean compatibles con el sexo del personal. Si hubiere discrepancias sobre nuevas tareas que se le asignaren, se llevará a dictamen de Comisión Paritaria de Interpretación, no debiéndose realizar la tarea impugnada por quienes entienden que no deben realizarla, hasta tanto aquella se expida.

ARTÍCULO 37: ASCENSOS DE LOS PEONES Y MEDIO OFICIALES:

El personal calificado como peón y que realice tareas especializadas durante un año continuado en el establecimiento, fuera de las tareas comunes, pasará a la categoría de "medio oficial". Si su principal entendiera que no reúne condiciones de capacidad e idoneidad suficientes para desempeñarse como "medio oficial", el caso se llevará a la Comisión Paritaria de Interpretación para que resuelva en definitiva, quedando hasta que se expida la Comisión en su primitiva categoría. Los medio-oficiales pasarán a oficiales al producirse una vacante. En caso de disentirse sobre sus condiciones, se utilizará igual sistema que el establecido en la primera parte de éste artículo.

ARTÍCULO 38: ACCIDENTES DE TRABAJO:

Las ausencias motivadas por accidentes de trabajo se retribuirán desde la primera falta con el salario normal, sin perjuicio de los demás plazos establecidos por la ley 24557 y modificatorias.

ARTÍCULO 39: TELEFONISTA NOCTURNO:

La tarea de telefonista nocturno, será realizado exclusivamente por personal masculino.

ARTÍCULO 40: ATENCIÓN DE CALDERAS:

Estará exclusivamente a cargo de personal masculino, legalmente autorizado, es decir con registro de foguista otorgado por la Municipalidad o autoridad competente.

ARTÍCULO 41: DADORES DE SANGRE:

Todo trabajador, dos veces por año quedará liberado de prestar servicios el día de extracción de sangre, con derecho a percibir la remuneración correspondiente, a cuyo fin deberá acreditar la extracción mediante certificado médico.

ARTÍCULO 42: DEPOSITO DE DINERO:

El empleador no podrá efectuar depósitos ni extracciones de dinero por intermedio del personal no jerárquico, salvo casos de fuerza mayor.

ARTÍCULO 43: UNIDAD DE BENEFICIOS:

Las partes acuerdan que en caso de pluralidad de beneficio, no se acumularán los mismos, sino que prevalecerá el más favorable para el trabajador

AMERICANO MARDINO
Secretario General

I. DISPOSICIONES ESPECIALES

ARTÍCULO 44: DIA DEL GREMIO:

El día 21 de septiembre de cada año, declarado día del gremio, será considerado a todos los efectos como feriado nacional, incluso para el sistema de guardias.

ARTÍCULO 45: PARITARIA DE INTERPRETACIÓN:

Las entidades signatarias del presente, designarán dentro de los diez días corridos de la misma la Comisión Paritaria de Interpretación de la misma, la cual ajustará su labor en un todo de acuerdo con los arts. 15, 16 y 17 de la Ley 25877 y las normas establecidas por el Ministerio de Trabajo. Las Resoluciones que emita esta Comisión serán inapelables, salvo lo establecido en las leyes vigentes. La paritaria nacional de interpretación intervendrá en todo lo referente a la interpretación y aplicación de esta Convención que le sea sometida. La Comisión la integrarán tres miembros titulares y tres suplentes por los empleadores, e igual número por la parte gremial.

ARTÍCULO 46: REPRESENTACIÓN GREMIAL:

En cada establecimiento, el número de delegados será la que establece la ley 23.551 o la que en su sustitución se dicte. Pero el número mínimo de delegados en el caso que existan turnos horarios que cubran las 24 hs. – aunque existan otros ciclos horarios, que total o parcialmente se superpongan – será sólo de tres personas en total.

ARTÍCULO 47: RELACIONES DE LA EMPRESA CON LA COMISIÓN INTERNA:

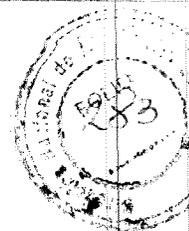
Para tratar los problemas gremiales que pudieren existir los representantes empresarios recibirán cuando fuere necesario a la Comisión Interna de Delegados. Cuando el problema, sea que surja de un petitorio obrero o de una determinación de la empresa, signifique un perjuicio económico para los trabajadores o una mayor erogación para la empresa o en general tenga implicancia económica, la reunión se realizará con intervención de la Comisión Directiva de ATSA ROSARIO o con los representantes que la organización envíe, a cuyo efecto deberá ser previamente notificada. La falta de tal representación hará nulo lo actuado e implicará práctica desleal o conducta gremial por parte de los responsables de la transgresión.

ARTÍCULO 48: PROCEDIMIENTO DE RECLAMO

Los reclamos que no sean atendidos al personal directamente por la supervisión inmediata deberán presentarse por los delegados, ante los encargados de personal de los establecimientos, de no arribarse a un entendimiento, la situación planteada, deberá antes de cualquier otra denuncia o medida, considerarse entre la empresa empleadora con miembros de la Comisión Directiva de A.T.S.A. Rosario.

ARTÍCULO 49: PIZARRÓN SINDICAL:

The bottom of the document features several handwritten signatures in black ink. On the left, there is a stamp that reads "MARIO ALBA MARTINO" above "Secretario General". To the right of this stamp are several large, stylized signatures, including one that appears to be "Mario Alba Martino". There are also some smaller, less legible signatures and a circular stamp or mark at the bottom center.



Se acuerda al sindicato el derecho de publicar en un pizarrón cedido gratuitamente por los empleadores, todas las noticias relacionadas al gremio, debe ser del tipo vitrina colgante con su correspondiente cerradura y será reservado exclusivamente para los avisos sindicales elaborados y firmados por cuerpo de delegados, comisiones internas, o por la Comisión Directiva de A.T.S.A. Rosario, no debiendo contener términos injuriosos. Será ubicado preferentemente en los lugares de fichero de personal.

ARTÍCULO 50: PLANILLA DE CATEGORÍAS:

La Dirección de los establecimientos entregará a los representantes gremiales del personal, a su pedido, una planilla de aportes de la Ley de Obras Sociales donde figure el detalle de la categoría asignada al trabajador.-

ARTÍCULO 51: CONTRIBUCIÓN SOLIDARIA:

Se establecen para todos los trabajadores comprendidos en el ámbito personal y territorial del presente un aporte solidario equivalente al 1% (Uno por ciento) de la remuneración integral a partir de la vigencia de las nuevas escalas. Este aporte estará destinado, entre otros fines, a cubrir gastos ya realizados y a realizarse en la gestión y concertación de convenios y acuerdos colectivos, al desarrollo de la acción social, y a la constitución de equipos sindicales y técnicos que posibiliten la capacitación y 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 A.T.S.A. Rosario, compensarán este aporte hasta su concurrencia con la cuota asociacional. Los empleadores actuarán como agentes de retención del aporte solidario y realizarán el depósito correspondiente en forma mensual en el Banco y en la cuenta especial de A.T.S.A. Rosario que oportunamente se le comunicará y ello dentro de los primeros días 15 posteriores como máximo al vencimiento del respectivo mes calendario. Esta cláusula tendrá vigencia desde el 1º de mayo de 2006 y hasta el plazo de vigencia de este Convenio Colectivo de Trabajo. Los empleadores no quedan obligados a actuar como agente de retención en ningún otro caso, salvo los específicamente establecidos en la legislación vigente, la que a posteriori de la homologación del presente se dicte y las determinadas en la presente convención colectiva homologada, o en Resoluciones firmes de Autoridad competente.

Artículo 52: FONDO SOLIDARIO, ASISTENCIAL Y CULTURAL:

Todos los empleadores incluidos en la presente convención colectiva de trabajo procederán a contribuir con A.T.S.A ROSARIO mensualmente con el 1% (uno por ciento) de las remuneraciones abonadas al personal de su dependencia, incluidos en el presente convenio, transfiriendo exclusivamente a la orden de A.T.S.A. Rosario las sumas devengadas; dichas sumas serán destinadas a fines solidarios, asistenciales y culturales; la parte empleadora deberá efectuar el depósito en el banco y cuenta especial que designe A.T.S.A. Rosario, cumplimentando el pago dentro de un plazo máximo de 15 días a contar del mes calendario siguiente. Los empleadores no quedan obligados a ningún otro aporte, cotización, contribución, afectación, ni prestación a ente alguno de ningún tipo.

ARTÍCULO 53: HOMOLOGACIÓN Y REGISTRO

Los otorgantes del presente solicitan al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad social de la Nación, la inmediata homologación, en su caso registro y numeración del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTÍCULO 54: CONSTITUCIÓN DE DOMICILIOS

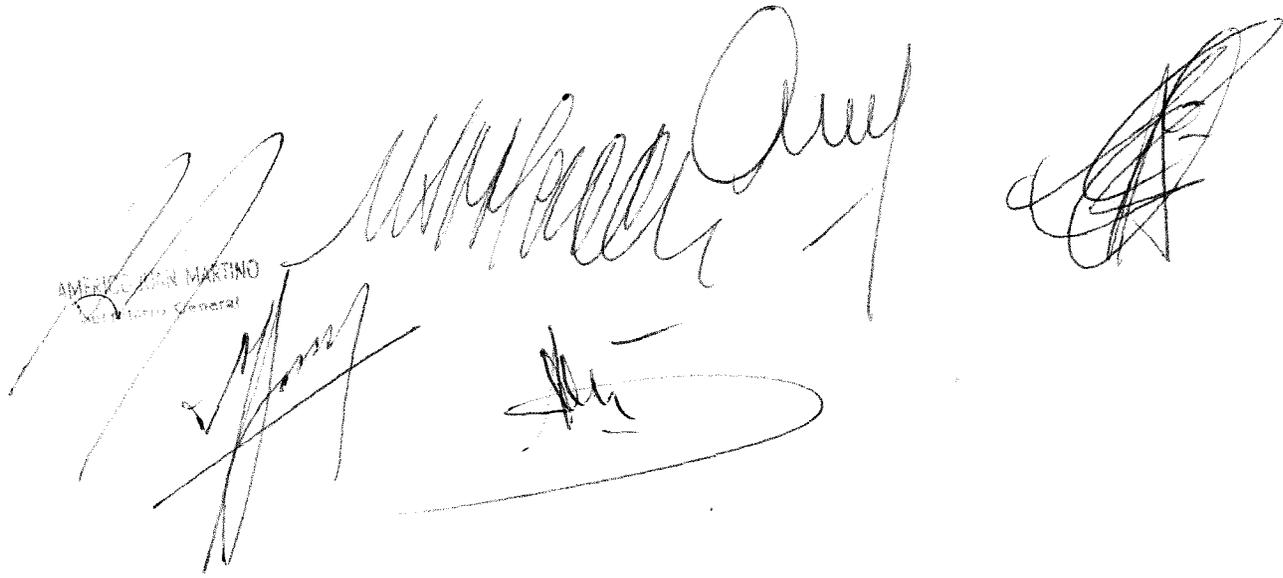
La representante empleadora constituye domicilio legal en calle Estanislao Zeballos 1845 y la representación gremial en calle Mendoza 2667, ambos de la ciudad de Rosario.

ARTÍCULO 55: (CLÁUSULA ACLARATORIA)

Se hace constar que los salarios que se fijan en la escala de este convenio que regirá a partir del 1/5/06 se venían abonando desde el 1/12/2005.

Patrocina a la Asociación empleadora el Dr. Sergio Carlos Bosco.-----

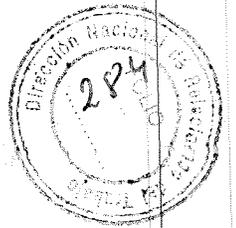
De conformidad, previa lectura y ratificación, se firman cuatro (4) ejemplares de igual tenor y al mismo efecto, en el lugar y fecha citados en el encabezamiento, por ante mí que certifico.-----



The image shows several handwritten signatures and a stamp. On the left, there is a stamp that reads "AMERICO DAN MARTINO" and "Secretario General" below it. To the right of the stamp, there are several large, stylized handwritten signatures in black ink. One signature is particularly large and loops around. There are also some smaller, less distinct signatures and marks scattered around the main ones.



Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social



Expediente Nº 534987/03

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, siendo las 13:30 horas del 27 de octubre de 2006 comparecen en el **MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL – DNRT** ante la Lic. María del Carmen BRIGANTE, Jefa del Departamento de Relaciones Laborales Nº 2, comparecen en representación de la **ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DE LA SANIDAD ARGENTINA DE ROSARIO** lo hacen: el Señor Juan Américo MARTINO, Secretario General, DNI Nº6038196; y la Señora Miriam Nélide SALVADOR, Secretaria de la Mujer y Acción Social, DNI Nº 12111136; y la Doctora Ana María STANO; en representación de la **ASOCIACIÓN DE CLÍNICAS, SANATORIOS y HOSPITALES PRIVADOS de la CIUDAD DE ROSARIO y su ZONA**, lo hacen el Señor Eduardo Alberto JAVKIN, Presidente de la misma y la Señora Ines HILARIO, miembro paritaria, con el patrocinio del Doctor Sergio Carlos BOSCO, constituyendo domicilio en Estanislao Zeballos 1845, Rosario. Todos ellos presentados en el expediente de la referencia.

Abierto el acto por la funcionaria actuante, **LAS PARTES, DE COMÚN ACUERDO MANIFIESTAN: QUE VIENEN A RATIFICAR** el acuerdo, que consta de nueve (9) fojas útiles que lucen agregadas a Fs. 275/283, del que solicitan su urgente homologación.-----

Leída y ratificada la presente acta las partes firman al pié, en señal de plena conformidad, tres (3) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, ante mí, que certifico, siendo las 14,00 horas.-----

SECTOR SINDICAL

SECTOR EMPLEADOR

Lic. MARIA del CARMEN BRIGANTE
Jefe Dto. Relaciones Laborales Nº2
Direcc. de Negociación Colectiva
DNRT - MTE y SS