



CONVENIO COLECTIVO Nº 108/75

SANIDAD

RAMA: INSTITUTOS SIN INTERNACIÓN

CONVENIO COLECTIVO 108/75(1)

CON LAS MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR ACUERDO DE PARTES DE FECHA 30/1/90, HOMOLOGA-DO POR DISP. (DNRT) 703 DE FECHA 7/2/90 Y POR ACUERDO DE PARTES DE FECHA 20/1/92, HOMOLOGADO POR DISP. (DNRT) 303/92

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, Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, Departamento de Relaciones Laborales Nº 4, por ante el señor Presidente de la Comisión Paritaria de Renovación de la convención colectiva de trabajo 159/73, según resolución (DNRT) 221, Secretario de Relaciones Laborales don Alfonso Rey, a los efectos de suscribir el texto ordenado de la convención colectiva de trabajo, aplicable al personal a que se hace mención precedentemente, como resultado del acta-acuerdo final obrante a fojas 42 del expediente 580.261/75, de conformidad a las disposiciones legales vigentes en la materia, doctores: Eduardo Libedín y Abraham Sigal, en representación de la "Asociación de Institutos y Organizaciones Médicas sin Internación", con domicilio legal en Tucumán 1577, 1er. Piso, Capital, y señor Julio Alberto Machuca por Colmegna SACyF, con domicilio legal en Sarmiento 639, Capital, por una parte, y por la otra los señores: Otto A. Calace, Eduardo Severino, Victorio E. Seguel, Amadeo Núñez, Víctor Hugo Pepino, Vicente Luis Maione y doctor Federico Dardo Núñez, en representación de la "Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina", con domicilio legal en Deán Funes 1241, Capital Federal, el cual constará de las siguientes cláusulas:

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

Art. 2 - Vigencia: 1 de junio de 1975 al 31 de mayo de 1976.

Art. 3 - Ámbito de aplicación: Todo el país.

I. CATEGORÍAS Y DISCRIMINACIÓN DE TAREAS

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

Art. 5 - Personal técnico y de maestranza:

Primera categoría

- a) OBSTETRICA: Es la profesional, con título habilitante, dedicada a su misión específica.
- b) KINESIÓLOGO: Es la persona que tiene a su cargo la labor de ayudar a la recuperación física del paciente por orden o indicación expedida por el médico. Recibe órdenes del médico o del director del instituto.
- c) PEDICURO: Es la persona que poseyendo título habilitante o matrícula expedida por la Secretaría de Estado de Salud Pública se encuentra habilitada para realizar tal función. Recibe órdenes del médico, director del instituto y del jefe de pedicuros, si los hubiere.
- d) TECNICO RADÍÓLOGO: Es aquella persona que poseyendo título habilitante expedido por la Secretaría de Estado de Salud Pública está encargada del trabajo en el servicio de radiología. Recibe órdenes e instrucciones referentes a sus funciones, del médico radiólogo o del director del instituto.
- e) TECNICO DE LABORATORIO: Es la persona que poseyendo título habilitante expedido por la Secretaría de Salud Pública tiene a su cargo la labor de laboratorio o análisis. Depende del médico laboratorista, del bioquímico o del director del instituto, quienes le imparten las órdenes y establecen las funciones a cumplir.
- f) CABA SUPERVISORA: Es aquella persona con título habilitante que dirige o supervisa 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) CHOFER(7)



Segunda categoría

- a) **PERSONAL DE RADIOTERAPIA Y/O COBALTOTERAPIA:** Es el personal que tiene a su cargo la atención y preparación del paciente para los tratamientos de radioterapia y cobaltoterapia. Tiene a su cargo el comando de los aparatos y recibe órdenes y supervisión del médico radiólogo.
- b) **PERSONAL DE ELECTROMEDICINA:** Es la persona que tiene a su cargo la atención del paciente y su preparación para la toma de electrocardiogramas, aplicación de onda corta, diatermia, rayos ultravioletas, rayos infrarrojos, 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 riesgos 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 custodias habilitados.
- e) **COSMETOLOGA:** Es aquella persona que poseyendo título habilitante se desempeñe en las tareas de cosmetología, ya sea de orden médico o social. Recibe órdenes del médico o del director del instituto.
- f) **PELUQUERAS Y MANICURAS**(7)(8)

Tercera categoría

- a)(2) **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.

Este personal podrá conforme al artículo 53: categorías polivalentes -si así lo califica la patronal-, revistar en categoría polivalente: ayudante de radiología-técnico de radiología. En tal caso percibirá por el tiempo que realice esas tareas la remuneración correspondiente a técnico de radiología. Cuando estas últimas tareas le insuman el 75% de su jornada, percibirá la remuneración total correspondiente a técnico de radiología.

- b) **AUXILIAR DE LABORATORIO**(2): 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 de laboratorio. Este personal podrá conforme al artículo 53: categorías polivalentes -si así lo califica la patronal-, revistar en categoría polivalente: auxiliar de laboratorio-técnico de laboratorio. Cuando estas últimas tareas le insuman el 75% de su jornada, percibirá la remuneración total correspondiente a técnico de laboratorio.
- c) **FOGUISTA O CALDERISTA:** Esta tarea deberá ser desempeñada por personal idóneo matriculado por ante la Municipalidad y/o dependencia que corresponda de acuerdo a la zona de aplicación. Recibirá órdenes directas del jefe de la sección exclusivamente.
- d) **PROMOTOR:** Es la persona que trabaja en relación de dependencia con la empresa y cumple tareas de promoción y/o captación de nuevos afiliados.
- e)(2) **ENFERMERA:** Es aquella persona que trabaja en relación de dependencia y que realiza las tareas inherentes a su profesión a las órdenes del personal médico, caba y/o supervisoras, en consultorios externos.
- Este podrá conforme al artículo 53: categorías polivalentes -si así lo califica la patronal- estar en categoría polivalente: enfermera-enfermera especializada. En ese caso percibirá por el tiempo que realice esa tarea la remuneración correspondiente a enfermera especializada. Cuando estas últimas tareas le insuman el 75% de su jornada, percibirá la remuneración total correspondiente a enfermera especializada.
- f) **PERSONAL DE MANTENIMIENTO:** Es aquella persona idónea que cumple tareas relativas al mantenimiento general de las instalaciones de la empresa (carpintero, electricista, plomero, pintor, etc.).
- g) **AUXILIAR DE MECÁNICO DENTISTA:** Es el personal que se desempeña a órdenes o en directa relación de dependencia con el mecánico dental en todas las tareas inherentes a la especialidad.

Cuarta categoría

- a) **SERENO:** Es toda aquella persona que trabaja en horario nocturno y a la que se responsabiliza de las instalaciones del instituto, su misión es de control (materiales y equipos).
- b) **PERSONAL DE LAVADERO:** Es aquella persona que cumple tareas exclusivas de lavado de ropa y su secado y doblado.
- c) **PERSONAL DE PLANCHADO:** Es aquella persona que cumple tareas exclusivamente de planchado y doblado, ya sea con plancha 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 categoría

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

Art. 6 - Personal administrativo:

1. **ADMINISTRATIVO DE PRIMERA:** Es el empleado que desempeña tareas de responsabilidad, que requieran conocimientos de la organización de la oficina donde actúa, posea redacción propia, y práctica. Este personal recibe órdenes directas del jefe. A título enunciativo, se enumera: operadores de máquina cuenta-correntista (National, Burroughs, I.B.M., etc.), telefonista con más de 40 líneas de operación directa, inspectores de cobranza, facturista-calculista, cajero, liquidador de pago, secretaria de consultorio, etc. La categoría no comprende jefes, subjefes 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, 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, empleados 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 esa instancia se resolviera el diferendo, se llevará a la Comisión Paritaria de Interpretación que resolverá en definitiva.

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

A los efectos de su remuneración los administrativos de primera estarán encuadrados en la segunda categoría, los administrativos de segunda en la tercera categoría y los administrativos de tercera en la cuarta categoría.

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



Art. 7 - Concepto de categoría: Se entiende que un dependiente revista en determinada categoría si la tarea que absorbe la mayor parte de su tiempo laboral encuadra dentro de las que se detallan en esta categoría. Tal calificación corresponde cualquiera sea la denominación que se dé a su función y tenga o no quien 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.

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

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

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

II. REMUNERACIONES

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

L.ECE.SANIDAD.CCT.108.1975.Art.12

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

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

	Por mes
Primera categoría	\$ (1)
Segunda categoría	\$ (1)
Tercera categoría	\$ (1)
Cuarta categoría	\$ ((1)
Quinta categoría	\$ (1)

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

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

Las horas extras nocturnas que se cumplan en forma esporádica o permanente, si el trabajador las cumple antes o después de su jornada normal y habitual, sin solución de continuidad y en forma ininterrumpida, se abonarán de acuerdo a la ley de contrato de trabajo (50% y 100% de recargo respectivamente).(3)

2. El personal administrativo que se desempeñe como operador de máquinas National, Burroughs, 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 básico de la quinta categoría y otro 1% si se le diere comida.(4)

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 vital mínimo vigente.

4. El personal que tuviere que desempeñar tareas de una categoría superior a la que corresponde a su categoría, recibirá, por el tiempo que desempeñe tal función, la remuneración correspondiente a dicha categoría superior, pero en caso alguno la diferencia será inferior al 10% sobre su sueldo básico, ni menos de media jornada aunque el tiempo de reemplazo sea inferior. Si el personal tuviere que



desempeñarse en tareas no habituales que no tienen prevista una remuneración superior, percibirá mientras las desempeña un 10% sobre su sueldo básico y también se computará un mínimo de media jornada.

Se exceptúa el caso de "categorías polivalentes" que se rigen por lo dispuesto para tales supuestos en el artículo 5º.(3)

5. El personal que tuviere que realizar además de sus tareas habituales otras que realiza normalmente otro personal, recibirá un 40% más sobre su salario básico por el tiempo que las desempeñe, pero nunca menos de media jornada.

Se exceptúa el caso de "categorías polivalentes" que se rigen por lo dispuesto para tales supuestos en el artículo 5º.(3)

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.(2) El personal que trabaje en un feriado optativo recibirá su remuneración con el 50% de recargo.

El personal que trabaje en un día feriado nacional recibirá su remuneración con el 100% de recargo, salvo que coincidiese con su franco semanal, en cuyo caso recibirá un 50% más.

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

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

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

Art. 17 - Seguro de fidelidad: Los empleados que se desempeñen como cajeros gozarán de un "seguro de fidelidad" destinado a cubrir eventuales diferencias de caja y que no será inferior a una suma mensual equivalente al 30% del sueldo básico de la quinta categoría.(2).

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

III. JORNADA Y HORARIO

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

Cuando la jornada sea 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 tendrá 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 primera categoría, su horario normal será de 6 horas diarias y 36 horas semanales. Igualmente el personal comprendido en el segundo párrafo de este inciso así como el personal de laboratorio a que refiere el inciso 3), segundo párrafo, de este mismo artículo, se desempeñará con un horario normal de 8 horas diarias y 48 horas semanales y se le abonará 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.(3)

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.(2)La jornada normal para el personal de laboratorio y telefonistas será de 6 (seis) horas diarias y 36 (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 48 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 horas diarias y 36 horas semanales si utilizare sistema de clavijas.

Art. 20 - 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 al personal con atención directa al público (repcionista, cajeras, etc.) que prestará servicios en las horas dispuestas para atención del público.

Art. 21 - Francos: Los trabajadores que cumplan horario normal gozarán de un franco de un día y medio como mínimo, en forma de reducción de una jornada a no más de la mitad de su horario diario habitual, que será precedido por un descanso no menor 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 se refiere el párrafo anterior.

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

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

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

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

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

IV. LICENCIAS Y PERMISOS

L.RL.SANIDAD.CCT.108.1975.Art.26

Art. 26 - Licencia anual: Los trabajadores gozarán de su licencia anual de conformidad a lo establecido por la ley 20744, 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 aquéllos.

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

L.RL.SANIDAD.CCT.108.1975.Art.27.a

a) Por matrimonio: 15 días.

L.RL.SANIDAD.CCT.108.1975.Art.27.b

b) Por nacimiento de hijos: 3 días.

L.RL.SANIDAD.CCT.108.1975.Art.27.c

c) Por fallecimiento de cónyuge: 7 días.

L.RL.SANIDAD.CCT.108.1975.Art.27.d

d) Por fallecimiento de padres o hijos: 7 días.

L.RL.SANIDAD.CCT.108.1975.Art.27.e

e) Por fallecimiento de abuelos, hermanos o nietos: 3 días.

L.RL.SANIDAD.CCT.108.1975.Art.27.f

f) Por fallecimiento de tíos, suegros, yernos, cuñados: 3 días.



L.RL.SANIDAD.CCT.108.1975.Art.27.g

g) Por siniestro de vivienda (inundación, granizo, huracán, etc.), con certificación policial: 5 días.

L.RL.SANIDAD.CCT.108.1975.Art.27.h

h) Por casamiento de hijos: 2 días.

L.RL.SANIDAD.CCT.108.1975.Art.27.i

i) Por mudanza: 2 días.

L.RL.SANIDAD.CCT.108.1975.Art.27.j

j) Por concurrencia a juzgado, autoridad administrativa o Comisión Paritaria de Interpretación, con citación previa: el tiempo que tal diligencia le absorba.

L.RL.SANIDAD.CCT.108.1975.Art.28

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

El personal de radiología y radioterapia a que refiere el artículo 8º, 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.

L.RL.SANIDAD.CCT.108.1975.Art.29

Art. 29 - Permisos especiales: En caso de enfermedad del cónyuge, hijos o padres del trabajador, éste podrá solicitar una vez por año por cada familiar 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.

L.RL.SANIDAD.CCT.108.1975.Art.30

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

L.RL.SANIDAD.CCT.108.1975.Art.31

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

V. BONIFICACIONES ESPECIALES

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

L.ECE.SANIDAD.CCT.108.1975.Art.33

Art. 33 - Sala maternal: Los establecimientos donde trabaje el número de trabajadores que fija la reglamentación de la ley 20744 (LCT), para hacer exigible la sala maternal deberán habilitarla.

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

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

Hasta tanto se dicte la reglamentación del artículo 195 de la ley 20744, se estará a las reglamentaciones de la ley 11317, en lo referente al número de mujeres y se limitará hasta los dos años de edad.

VI. VACANTES Y SUPLENCIAS

Art. 34 - 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 pusiesen de acuerdo, intervendrá la comisión directiva de la filial de FATSA con jurisdicción en la zona. Si tampoco en esta instancia se resolviera el diferendo se llevará a la Comisión Paritaria de Interpretación, que resolverá en definitiva.

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

VII. OTROS BENEFICIOS

Art. 36 - Preservación de la salud: Los establecimientos realizarán una vez al año, como mínimo, un control psicofísico de cada trabajador.

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

Art. 38 - Ropa de trabajo: Los empleadores proveerán al personal, gratuitamente, de ropa de trabajo cuantas veces sea necesario para su vestir decoroso.

Los delantales, blusas, guardapolvos, gorras y pantalones deberán ser suministrados en estado de perfecta higiene y buenas condiciones de uso, debiendo ser lavados y planchados una vez por semana o más asiduamente si la índole de la tarea así lo requiriese.

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

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

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

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

Art. 40 - Subsidio por fallecimiento de familiares: En caso de fallecimiento de familiares directos: cónyuge, ascendientes y descendientes en primer grado, se otorgará un subsidio equivalente a un sueldo básico de la quinta categoría, al tiempo de ocurrir el deceso.(5)

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

Para fijar el valor de la hora extra se dividirá el sueldo mensual por 25 o por el número real de jornadas mensuales que cumpla el trabajador si fuera menos; al resultado, se lo dividirá por el número de horas de trabajo diario habitual del trabajador 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.(3)

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

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

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

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

L.RL.SANIDAD.CCT.108.1975.Art.46

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



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

VIII. DISPOSICIONES ESPECIALES

L.RL.SANIDAD.CCT.108.1975.Art.48

Art. 48 - Día del gremio: 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.

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

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

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

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

IX. OBRA SOCIAL

Art. 52 - Obra social: Las empresas aportarán a la Obra Social de la Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina, además de las contribuciones que fija la ley 18610, un adicional equivalente al 2% del sueldo de cada trabajador que ésta represente.

Art. 53 - (6) - Categorías polivalentes: Se conviene la creación de categorías polivalentes, para aquellas tareas afines que el personal se encuentre capacitado para realizar.

Los empleadores comunicarán a la Asociación de Trabajadores de la Sanidad Argentina de su 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 ATSA no tuviere objeciones dentro de las 48 horas 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 éstos nombren, dentro de las 72 horas. La resolución se adoptará dentro de las 48 horas subsiguientes.

Art. 54 - (6)- Mecanismo de autocomposición: Antes de adoptar cualquier medida de acción directa que obstaculice o dificulte el normal desenvolvimiento de las actividades del sector, FATSA, 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 CADIME y otro por FATSA, 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 se 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 resolviera la cuestión podrá apelarse ante la justicia ordinaria laboral, competente en el lugar del conflicto. Hasta tanto no se pronuncie en forma definitiva la justicia ordinaria, no podrán adoptarse medidas de fuerza. Este procedimiento no se utilizará en caso de grave o manifiesto incumplimiento del empleador de sus obligaciones laborales: atraso en el pago de los salarios, despidos masivos o determinado por causas político-sindicales, "lock out", etc. Todo ello sin perjuicio de la aplicación de las normas legales vigentes.

Con lo que terminó el acto, firmando los comparecientes previa lectura y ratificación por ante mí, que certifico.

Buenos Aires, agosto 5 de 1975

Atento que por resolución (MT) 3/75, ratificada por decreto 1865, ha sido homologada la convención colectiva de trabajo obrante a fojas 43/58 celebrada entre la "Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina" con "Asociación de Institutos y Organizaciones Médicas sin Internación" y "Colmegna SACyF" por donde corresponda, tómesese razón y regístrese la citada convención. Cumplido, vuelva al Departamento Relaciones Laborales Nº 4 para su conocimiento. Hecho, pase a la División Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos a fin de que proceda a remitir copia debidamente autenticada al Departamento Publicaciones y Biblioteca a efectos de las respectivas



constancias determinadas por el artículo 4º de la ley 14250 y proceder al depósito del presente legajo, como está dispuesto en el mismo artículo de la norma legal citada.

Luis José Rams

ACUERDO COMPLEMENTARIO

ACUERDO DE FECHA 30/1/90 HOMOLOGADO POR DISP. (DNRT) 703 DE FECHA 7/2/90

En la Ciudad de Buenos Aires, a los treinta días del mes de enero de mil novecientos noventa, entre la Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina (FATSA), representada en este acto por su Secretario General Carlos West Ocampo y Federico Núñez, asesor letrado, y la Cámara de Instituciones de Diagnóstico Médico de la República Argentina, representada por Enrique Jorge Moreau, Vicepresidente 1º, Guillermo Gómez Galizia, Secretario, doctor Adolfo Kalinov, Vocal, y Julio Machuca por CADIME, convienen en celebrar el presente acuerdo referido a la recomposición de los sueldos básicos del convenio 208/75.

1) Los sueldos básicos de convenio que se individualizan a continuación tendrán vigencia en el trimestre enero de 1990 a marzo de 1990 y absorberán hasta su concurrencia todos los adicionales y complementos, cualquiera sea su denominación o concepto, que hubiesen acordado las empresas con posterioridad al 22 de noviembre de 1989 y no tuviesen origen en las previsiones del convenio colectivo de trabajo 108/75. Los adicionales dispuestos por los decretos 1505/89 (A 28.570) y 1564/89 (A 23.808), quedan asimismo absorbidos.

2) A fin de mantener en un nivel aceptable los adicionales de convenio, calculados sobre el salario vital mínimo, que en la actualidad se han tornado insuficientes, se conviene:

a) Los adicionales fijados por el artículo 14, inciso 3) (remuneraciones sobre básico): Los porcentajes del 1% sobre sueldo y comida como el del 5% máximo a convenir, lo serán sobre el sueldo básico de la quinta categoría y no sobre el sueldo vital mínimo como se había acordado en 1975.

b) Adicionales fijados por el artículo 17 (seguro de fidelidad): El porcentaje del 30% a abonar en concepto de "seguro de fidelidad" lo será sobre el salario básico de la quinta categoría y no sobre el salario vital mínimo.

c) Los adicionales previstos por el artículo 33 (sala maternal): En los casos en que se deba abonar a las madres por sus hijos hasta la edad que corresponda, dicho porcentual será del 50% sobre el sueldo básico de la quinta categoría, no sobre el salario vital mínimo.

d) Adicional fijado por el artículo 38 (ropa de trabajo): La asignación mensual por reintegro de gastos de lavado y planchado será convenida por una suma no inferior al 10% del sueldo básico de la quinta categoría, no sobre el salario vital mínimo.

e) Adicional fijado por el artículo 40 (subsidio por fallecimiento de familiares): El subsidio por fallecimiento de familiares será equivalente a un sueldo básico de la quinta categoría al tiempo de ocurrir el deceso, no del salario vital mínimo.

3) CADIME deja constancia del esfuerzo económico y financiero que deberán afrontar los establecimientos para concretar el pago de la asignación acordada para el trimestre, por lo que se conviene que las filiales de FATSA, los representantes de CADIME, los trabajadores y empleadores convengan formas de pago que atiendan preferentemente a la preservación de las fuentes de trabajo.

4) FATSA siempre ha demostrado su interés en que los establecimientos obtengan la retribución justa del servicio que prestan, que permita el pago de sueldos dignos al personal, por lo que hará las gestiones pertinentes para que sus filiales contemplen todos aquellos casos de pagos tardíos, que sean realmente justificados.

5) Las partes convienen en reunirse en el curso del mes de febrero de 1990, a fin de evaluar las variables económicas y su incidencia en la actividad.

6) La presente acta se elevará al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para que disponga su homologación, con la consiguiente incorporación de las escalas salariales básicas pactadas, a la convención colectiva de trabajo 108/75, como parte integrante e indivisible de la misma -a todos los efectos legales- por el trimestre enero 1990 a marzo de 1990, las que serán obligatorias para la actividad de institutos médicos sin internación en relación con el personal comprendido en dicha convención y en todo el territorio nacional.

7) Los salarios básicos para los meses de enero, febrero y marzo de 1990, serán: (SE PÚBLICA SIN ESCALA SALARIAL)

HOMOLOGACIÓN DEL ACUERDO
DE FECHA 30/1/90

Buenos Aires, 7 de febrero de 1990

VISTO:

El expediente 832.974/88 y

CONSIDERANDO:



Que el acuerdo celebrado por las partes legitimadas para intervenir en la discusión correspondiente a la convención colectiva de trabajo 108/75 se ajusta a los principios básicos del derecho colectivo y es una expresión de la autonomía privada colectiva garantizada por nuestra Constitución Nacional (arts. 14 bis, 19 y 31), convenios internacionales que como en el caso del 98 de la Organización Internacional del Trabajo han sido ratificados por el decreto-ley 11594/56, doctrina y jurisprudencia pacífica de nuestros tribunales (dictamen del Procurador General del Trabajo, doctor Bermúdez, expte. 6.419 y sent. 4.414 de fecha 4/5/83, dictada por la Sala VIII de la CNTrab.).

Que por lo demás, las partes han cumplido con las obligaciones que impone la legislación vigente.

Que en virtud de lo expuesto, dadas las particulares características de la actividad y no afectando el acuerdo referido el interés general, debidamente salvaguardado, resulta procedente su aprobación y registro.

Por ello,

El Director Nacional de Relaciones del Trabajo
DISPONE:

Art. 1 - Aprobar el acuerdo obrante a fojas 79/80 ratificado a fojas 81/82 del expediente 832.974/88 y registrar las escalas salariales convenidas en el mismo, correspondiente a la convención colectiva de trabajo 108/75, Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina con Cámara de Instituciones de Diagnóstico Médico de la República Argentina (CADIME), para el trimestre enero-marzo/90.

Art. 2 - De forma.

Juan Alberto Pastorino - Director Nacional Relaciones del Trabajo

Notas:

L.ICC.94.q1

[1:] Se entiende que todos los importes consignados en este convenio corresponden al convenio original; por lo tanto, se encuentran desactualizados

L.ICC.94.q2

[2:] Punto reemplazado por Acuerdo de fecha 20/1/92, homologado por Disp. (DNRT) 303/92

L.ICC.94.q3

[3:] Párrafo agregado por Acuerdo de fecha 20/1/92, homologado por Disp. (DNRT) 303/92

L.ICC.94.q4

[4:] Inciso modificado por acuerdo de partes de fecha 30/1/90, homologado por Disp. (DNRT) 703 de fecha 7/2/90

L.ICC.94.q5

[5:] Párrafo modificado por acuerdo de partes de fecha 30/1/90, homologado por Disp. (DNRT) 703 de fecha 7/2/90

L.ICC.94.q6

[6:] Artículo agregado por Acuerdo de fecha 20/1/92, homologado por Disp. (DNRT) 303/92

L.ICC.94.q7

[7:] Categoría incluida por Acuerdo de partes de fecha 19/12/2005, homologado por [R. \(ST\) 76](#) de fecha 21/2/2006.

L.ICC.94.q8

[8:] Mediante [R. \(ST\) 461/2006](#) se dispuso que las funciones de "Peluqueras y manicuras" son aplicables únicamente a los trabajadores que desempeñan su tarea en la empresa Colmegna SA