



SANIDAD

CLÍNICAS, SANATORIOS Y HOSPITALES PRIVADOS

SEGUNDA CIRCUNSCRIPCIÓN DE SANTA FE

CONVENIO COLECTIVO 470/2006

APLICACIÓN: DESDE EL 1/5/2006

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 470/2006

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 27 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 expte. (MTEYSS) 534.987/03, 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 (ATSA 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 de Trabajo a fs. 268/269 del expediente citado, los comparecientes -cada uno en la representación acreditada- partiendo del convenio colectivo del 29/5/2006 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.

Partes intervinientes

Art. 1 - Asociación de Trabajadores de la Sanidad Argentina de Rosario (ATSA Rosario) con la Asociación de Clínicas, Sanatorios y Hospitales Privados de la Ciudad de Rosario y su Zona.

Vigencia

Art. 2 - Por un período de cuatro años desde el 1 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.

Ámbito territorial de aplicación y ámbito del personal comprendido

Art. 3 - El presente convenio es de aplicación en 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, subjes, supervisores, personal médico y bioquímicos y a las secretarías del Directorio en cuanto ejerzan su función específica como tal. Este convenio colectivo es autónomo.

Análisis por entidades

Art. 4 - 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

Mensualización

Art. 5 - 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.

Horas extra

Art. 6 - 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.

Categorías y remuneración básica inicial

Art. 7 - Las partes han acordado que los salarios básicos para cada una de las categorías que se detallan que rigen desde el 1 de mayo de 2006, son éstos:

A) Personal técnico y servicios complementarios:



PROVINCIA DE SANTA FE
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Obstétrica e instrumentadoras: \$ 1.150.

Cabos/as de cirugía: \$ 1.150.

Cabos/as de piso o pabellón: \$ 1.130.

Enfermeros/as de cirugía y personal de esterilización: \$ 1.100.

Auxiliar técnico de rayos X: \$ 1.100.

Kinesiólogo, pedicuro y masajista: \$ 1.100.

Enfermero/ra de piso o consultorios externos: \$ 1.070.

Personal especializado en terapia intensiva, clímax, unidad coronaria, nursery, foniatría y riñón artificial: \$ 1.070.

Personal destinado a atención de enfermos mentales y nerviosos: \$ 1.070.

Personal técnico de hemoterapia, fisioterapia, anatomía patológica y laboratorio: \$ 1.023.

Ayudante de radiología, fisioterapia, hemoterapia, anatomía patológica y laboratorio de análisis clínicos: \$ 1.023.

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.

B) Personal de mantenimiento:

Oficiales: \$ 1.040.

Medio oficiales: \$ 980.

Ascensoristas, porteros y serenos: \$ 940.

Jardineros: \$ 905.

Peones en general: \$ 925.

C) Personal de cocina:

Primer cocinero y/o repostero y/o fiambbrero: \$ 1.040.

Segundo cocinero y/o repostero y/o fiambbrero: \$ 983.

Encargado de "office", cafeteros y jefes de despacho de cocina: \$ 983.

Ayudante de cocina y cacerolero: \$ 963.

Peones de cocina en general: \$ 905.

D) Personal administrativo:

Administrativo de primera: \$ 1.013.

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 día 1 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.

Art. 8 - Los salarios básicos de cada una de las categorías establecidas incluyen y absorben los aumentos dispuestos por los decretos 392/2003, 1347/2003 y 2005/2004. Asimismo absorben las sumas otorgadas en carácter remunerativo o no, a cuenta de futuros aumentos, o de la presente negociación paritaria desde el 1 de julio de 2005, no pudiendo en ningún caso, la presente cláusula significar una reducción salarial.

Funciones correspondientes a cada categoría



Art. 9 -

- 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 que 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 neuropsiquiátricas 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 artículo 11, inciso 4), párrafo 2) 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 este 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 este inciso se le 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 esta 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 -si 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 sí solos.

18) Fotógrafo: especializado en cualquier tipo de toma de interés médico.

19) Personal de lavadero: tendrá a su cargo el lavado, secado, tendido y destendido de ropa.

20) Personal de ropería: comprende costureras y planchadores/as.

21) Mucama/a de piso y consultorios externos: La mucama de piso está destinada a la higiene de su sector y transporte de alimentos para el 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, choferes, 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 sólo 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, Burroughs, IBM, 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, subjefes, 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 produjeran 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. Está comprendido en primera categoría administrativo.

Concepto de categoría

Art. 10 - 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 quien 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 el artículo 11, incisos 9) y 10).

Remuneraciones sobre básico

Art. 11 - Sin perjuicio de las remuneraciones básicas establecidas en el artículo 7, 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 (cabas 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 (cabas 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 ese 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 aislamiento aquel área destinada a la atención de pacientes con excitación psicomotriz [delirium tremens, manía aguda, períodos 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 percibirá 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 hs y las 6 hs, 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, Burroughs, IBM 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. Sólo en el caso que las horas extra 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.

13. Adicional por Título(1): a) Título de licenciatura en enfermería otorgado por instituciones o establecimientos educativos reconocidos por el Ministerio de Salud de la Nación y/o el Ministerio de Educación de la Nación, que se desempeñe en la función la profesión para la que ha sido formado: percibirá un adicional salarial mensual equivalente a \$ 230 (pesos doscientos treinta); b) Título de enfermera y/o enfermero ley provincial 10971 y enfermero profesional: Cualquier trabajador que acredite título de enfermería, ya sea nacional, provincial o institutos que dicten cursos reconocidos por el Ministerio de Salud que capaciten para dicha tarea y que se encuentren cumpliendo dicha función en el establecimiento en el que trabajen: percibirá un adicional salarial mensual equivalente a \$ 165 (pesos ciento sesenta y cinco); c) Título de auxiliar de enfermería: Todas aquellas personas que hayan obtenido el título de auxiliar de enfermería que se encuentren cumpliendo dicha función en el establecimiento en el que trabajen: percibirá un adicional salarial mensual equivalente a \$ 120 (pesos ciento veinte). Es requisito indispensable para gozar además de dichos adicionales estar debidamente matriculados ante la autoridad correspondiente. Aquellas empresas que a la firma del presente abonen alguna suma por dicho concepto, podrán absorber hasta su concurrencia el importe que abonen. Las empresas que al momento de la firma del presente abonen montos superiores a los aquí acordados no podrán disminuir los mismos ni generar diferencias para con los futuros ingresantes. El pago del presente adicional comenzará a regir a partir del 1/1/2008. Ambas partes convienen que tratándose de un adicional establecido como una suma fija, cualquier alteración en los básicos de convenio no implicarán la modificación automática de los mismos, ni obligará a ajustar los mismos en igual o similar proporción a los aumentos de los básicos dispuestos.

14. Adicional por presentismo y puntualidad(3): A partir del mes de setiembre de 2008 se incorpora el premio "presentismo y puntualidad", que sustituirá el rubro del mismo nombre y absorberá a todo evento el presentismo y puntualidad que estén abonando las instituciones. Dicho rubro tendrá un pago mínimo de pesos cien (\$ 100) y un tope máximo de pesos doscientos veinte (\$ 220) para todos los trabajadores comprendidos en dicho convenio. Se establece un incremento de pesos setenta (\$ 70) al monto que estén percibiendo los trabajadores al 31/7/2008, y el monto resultante no podrá ser inferior al pago mínimo de pesos cien (\$ 100) aquí fijado ni superior al de pesos doscientos veinte (\$ 220). Los trabajadores que a la firma del presente superen los montos aquí convenidos seguirán percibiendo las sumas ya cobradas, quedando a voluntad de las empresas que estén abonando un monto igual o superior al tope máximo un incremento de dicho rubro. Las condiciones para el otorgamiento y/o pérdida de dicho adicional queda reservado a cada empresa según el reglamento que se esté aplicando a la fecha y de acuerdo a lo dispuesto reglamentariamente por cada institución.

Escalafón

Art. 12 - 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.

Seguro de fidelidad

Art. 13 - Para los empleados/as que se desempeñen como cajeros/as en los establecimientos, éstos instituirán el "seguro de fidelidad" que cubra eventuales diferencias de cajas que pudieren ocurrir.

II. Jornada y horario

Jornada de trabajo

Art. 14 - 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 1ª 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 3) 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 desempeña 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.

Horario corrido

Art. 15 - 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.

Horario y condiciones de trabajo vigentes

Art. 16 - 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 den los supuestos del artículo 21 de la presente convención colectiva de trabajo.

Cambio de turno

Art. 17 - 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.

Ocupaciones fuera del establecimiento

Art. 18 - 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.

Faltas imprevistas

Art. 19 - 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.

Franco

Art. 20 - 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 párrafo 1, el medio franco podrá otorgarse a continuación del franco anterior, en lugar de precederlo.

III. Licencias y permisos

Licencia anual

L.RL.SANIDAD.CCT.470.2006.Art.21

Art. 21 - Los trabajadores gozarán de su licencia anual, de conformidad a lo establecido por ley 20744.

Licencias especiales

L.RL.SANIDAD.CCT.470.2006.Art.22

Art. 22 - El personal tendrá derecho asimismo a las siguientes licencias continuadas y pagas, en iguales condiciones que la licencia anual:

L.RL.SANIDAD.CCT.470.2006.Art.22.Inc.a

A. Por matrimonio: 14 días.

L.RL.SANIDAD.CCT.470.2006.Art.22.Inc.b

B. Por nacimiento de hijos: 3 días.

L.RL.SANIDAD.CCT.470.2006.Art.22.Inc.c

C. Por fallecimiento de cónyuge: 7 días.

L.RL.SANIDAD.CCT.470.2006.Art.22.Inc.d

D. Por fallecimiento de padres, hijos o hermanos a cargo: 7 días.

L.RL.SANIDAD.CCT.470.2006.Art.22.Inc.e

E. Por fallecimiento de abuelos, hermanos o nietos: 2 días.

L.RL.SANIDAD.CCT.470.2006.Art.22.Inc.f

F. Por fallecimiento de tíos, suegros, yernos, cuñados: 1 día.

L.RL.SANIDAD.CCT.470.2006.Art.22.Inc.g

G. Por siniestro de vivienda (inundación, granizo, huracán, etc.) con certificación policial: hasta 3 días.

L.RL.SANIDAD.CCT.470.2006.Art.22.Inc.h

H. Por casamiento de hijos: 1 día.

L.RL.SANIDAD.CCT.470.2006.Art.22.Inc.i

I. Por mudanza: 1 día (por año con certificado de cambio de domicilio).

L.RL.SANIDAD.CCT.470.2006.Art.22.Inc.j

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:

L.RL.SANIDAD.CCT.470.2006.Art.22.Ap.1

1. El personal de radiología y radioterapia a que refiere el artículo 14, 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.

L.RL.SANIDAD.CCT.470.2006.Art.22.Ap.2

2. El personal de secciones destinadas a mentales y nerviosos, a que refiere el artículo 9, 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.

L.RL.SANIDAD.CCT.470.2006.Art.23

Art. 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.

Exámenes

L.RL.SANIDAD.CCT.470.2006.Art.24

Art. 24 - 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

Sala maternal

Art. 25 - Los establecimientos donde trabaje el número de mujeres que fije la reglamentación de la ley 20744 (Ley de Contrato de Trabajo) 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 pactado con el personal un servicio de guardería, podrán seguir utilizándolo en reemplazo del pago precedentemente pactado.

V. Vacantes y suplencias

Vacantes

Art. 26 - 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.

Suplencias

Art. 27 - 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

Preservación de la salud

Art. 28 - 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.

Ropa de trabajo

Art. 29 - Los empleadores que disponen el uso obligatorio de determinada ropa, deberán proveerla gratuitamente al personal, por lo menos 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 adecuados.

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.

Guardarropas y baños

Art. 30 - Los establecimientos deben contar con guardarropas individuales con llave, baños y duchas con agua caliente y fría para todo el personal, en cantidad suficiente.

Tareas livianas



Art. 31 - 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.

Subsidio por fallecimiento de familiares

Art. 32 - 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.

Comedor

Art. 33 - Los establecimientos tendrán un comedor con capacidad y condiciones adecuadas donde el personal pueda ingerir sus alimentos.

Suministro de café con leche

Art. 34 - A todo empleado/a que desempeñe más de cuatro horas de tareas continuadas, se le deberá suministrar café con leche, 200 grs 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.

Suministro de leche

Art. 35 - 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.

Clasificación de trabajo por sexo

Art. 36 - 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.

Ascensos de los peones y medio oficiales

Art. 37 - 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 parte 1 de este artículo.

Accidentes de trabajo

Art. 38 - 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 modifs.

Telefonista nocturno

Art. 39 - La tarea de telefonista nocturno, será realizada exclusivamente por personal masculino.

Atención de calderas

Art. 40 - Estará exclusivamente a cargo de personal masculino, legalmente autorizado, es decir con registro de foguista otorgado por la Municipalidad o autoridad competente.

Dadores de sangre

L.RL.SANIDAD.CCT.470.2006.Art.41

Art. 41 - 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.

Depósito de dinero

Art. 42 - El empleador no podrá efectuar depósitos ni extracciones de dinero por intermedio del personal no jerárquico, salvo casos de fuerza mayor.

Unidad de beneficios

Art. 43 - Las partes acuerdan que en caso de pluralidad de beneficio, no se acumularán los mismos, sino que prevalecerá el más favorable para el trabajador.

VII. Disposiciones especiales



Día del gremio

L.RL.SANIDAD.CCT.470.2006.Art.44

Art. 44 - El día 21 de setiembre de cada año, declarado día del gremio, será considerado a todos los efectos como feriado nacional, incluso para el sistema de guardias.

Paritaria de Interpretación

Art. 45 - 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 artículos 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.

Representación gremial

Art. 46 - En cada establecimiento, el número de delegados será la que establece la ley 23551 o la que en su sustitución se dicte. Pero el número mínimo de delegados en el caso de 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.

Relaciones de la empresa con la Comisión Interna

Art. 47 - 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 inconducta gremial por parte de los responsables de la transgresión.

Procedimiento de reclamo

Art. 48(2)- Los reclamos que no sean atendidos al personal directamente por la supervisión inmediata deberán presentarse por los delegados ante los encargados del personal del establecimiento, 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 ATSA Rosario y con la participación de la Asociación de Clínicas, Sanatorios y Hospitales Privados de la Ciudad de Rosario y su zona.

Pizarrón sindical

Art. 49 - 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 ATSA Rosario, no debiendo contener términos injuriosos. Será ubicado preferentemente en los lugares de fichero de personal.

Planilla de categorías

Art. 50 - 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.

Contribución solidaria

Art. 51 - 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 ATSA 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 ATSA Rosario que oportunamente se le comunicará y ello dentro de los primeros 15 días posteriores como máximo al vencimiento del respectivo mes calendario. Esta cláusula tendrá vigencia desde el 1 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.



Fondo solidario, asistencial y cultural

Art. 52 - Todos los empleadores incluidos en la presente convención colectiva de trabajo procederán a contribuir con ATSA 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 ATSA 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 ATSA 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.

Homologación y registro

Art. 53 - 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.

Constitución de domicilios

Art. 54 - 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.

(Cláusula aclaratoria)

Art. 55 - Se hace constar que los salarios que se fijan en la escala de este convenio que regirá a partir del 1/5/2006 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.

DISPOSICIONES HOMOLOGATORIAS

R. (ST) 804 9/11/2006

HOMOLOGACIÓN DEL CCT 470/2006

VISTO:

El expte. 534.987/03 del Registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, las leyes 14250 (t.o. 2004), 20744 (t.o. 1976) y sus modif. y 25877, y

CONSIDERANDO:

Que a fs. 275/283 del expte. 534.987/03, obra el convenio colectivo de trabajo celebrado por la Asociación de Clínicas, Sanatorios y Hospitales Privados de la Ciudad de Rosario y su zona y la Asociación de Trabajadores de la Sanidad Argentina de Rosario conforme lo dispuesto en la ley 14250 de Negociación Colectiva (t.o. 2004).

Que su ámbito de aplicación personal será para todo el personal técnico, administrativo y obrero en relación de dependencia con clínicas, sanatorios y hospitales privados con internación.

Que en cuanto a su ámbito de aplicación será para la segunda circunscripción de la Provincia de Santa Fe.

Que su vigencia se extenderá por cuatro (4) años desde el 1 de mayo de 2006 al 30 de abril de 2010.

Que el ámbito territorial y personal del mismo se corresponde con la actividad principal de la asociación signataria y la representatividad de la entidad sindical firmante, emergente de su personería gremial.

Que una vez dictado el presente acto administrativo homologando el acuerdo alcanzado, se procederá a elaborar, por intermedio de la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales (UTIL), el pertinente proyecto de base promedio y tope indemnizatorio, a fin de dar cumplimiento a lo prescrito en el artículo 245 de la ley 20744 (t.o. 1976) y sus modif.

Que de la lectura de las cláusulas pactadas, no surge contradicción con la normativa laboral vigente.

Que la Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo de este Ministerio, tomó la intervención que le compete.

Que asimismo se acreditan los recaudos formales exigidos por la ley 14250 (t.o. 2004).

Que las partes han acreditado la representación invocada con la documentación agregada a los actuados y ratificaron en todos sus términos el mentado convenio colectivo de trabajo.

Que por lo expuesto, corresponde dictar el pertinente acto administrativo de homologación, de conformidad con los antecedentes mencionados.

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el decreto 900/1995.

Por ello,



LA SECRETARÍA DE TRABAJO

RESUELVE:

Art. 1 - Declárese homologado el convenio colectivo de trabajo celebrado por la Asociación de Clínicas, Sanatorios y Hospitales Privados de la Ciudad de Rosario y su zona y la Asociación de Trabajadores de la Sanidad Argentina de Rosario, que luce a fs. 275/283 del expte. 534.987/03, conforme lo dispuesto en la ley 14250 de Negociación Colectiva (t.o. 2004).

Art. 2 - Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho de la Dirección de Despacho, Mesa de Entradas, Salidas y Archivo dependiente de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el convenio colectivo de trabajo, obrante a fs. 275/283 del expediente 534.987/03.

Art. 3 - Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

Art. 4 - Gírense al Departamento Control de Gestión para su notificación a las partes signatarias. Posteriormente pase a la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales (UTIL), para que elabore el pertinente proyecto de base promedio y tope indemnizatorio, para dar cumplimiento a lo prescrito en el artículo 245 de la ley 20744 (t.o. 1976) y sus modif.

Art. 5 - Hágase saber que en el supuesto de que este Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social no efectúe la publicación de carácter gratuito del convenio colectivo de trabajo homologado y de esta resolución, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el artículo 5 de la ley 14250 (t.o. 2004).

Art. 6 - De forma.

R.ST.804.2006

TEXTO S/R (ST) 804/2006 - BO: -

FUENTE: R (ST) 804/2006

VIGENCIA Y APLICACIÓN

Vigencia: 1/5/2006

Aplicación: desde el 1/5/2006

REGISTRACIÓN

Expte. 534.987/03

Buenos Aires, 15 de noviembre de 2006.

De conformidad con lo ordenado en la resolución 804/2006, se ha tomado razón de la convención colectiva de trabajo celebrada a fs. 275/283 del expediente de referencia, quedando registrada bajo el número 470/06.

Notas:

L.RL.SANIDAD.CCT.470.2006.q1

[1:] Inciso incorporado por Acuerdo de partes de fecha 3/4/2008 homologado por [R. \(ST\) 453/2008](#). Ver importes actualizados en los sucesivos acuerdos de recomposición salarial

L.RL.SANIDAD.CCT.470.2006.q2

[2:] Artículo modificado por Acuerdo de partes de fecha 3/4/2008 homologado por [R. \(ST\) 453/2008](#)

L.RL.SANIDAD.CCT.470.2006.q3

[3:] Inciso incorporado por Acuerdo de partes de fecha 14/10/2008 homologado por [R. \(ST\) 67/2009](#). Ver importes actualizados en los sucesivos acuerdos de recomposición salarial