

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 42/89

ARTÍCULO 1º: partes intervinientes y trabajadores a que se refiere: El presente convenio se concluye entre la Federación argentina de industrias de la sanidad y la Federación de asociaciones de trabajadores de la sanidad argentina e incluye al personal técnico, administrativo y obrero de los laboratorios de especialidades medicinales y/o veterinarias.

ARTÍCULO 2º: VIGENCIA: Tendrá vigencia desde el 1º de enero de 1989 y por 2 años.

ARTÍCULO 3º: ÁMBITO DE APLICACIÓN: Regirá en todo el país.

ARTÍCULO 4º: CONCEPTO DE SALARIO BÁSICO: Salario básico es la remuneración mínima que para cada categoría laboral se fija en este convenio. Su modificación sólo podrá resultar de disposiciones legales o de futuros acuerdos entre las partes firmantes de la convención.

ARTÍCULO 5º: REMUNERACIONES. OPERARIOS DE PRODUCCIÓN - MANTENIMIENTO Y SECTOR SERVICIOS. Los salarios básicos del personal según su categoría serán los siguientes:

1. Operario con título habilitante.
2. Operario planta química, calificado especializado "A".
3. Operario con oficio oficiales: calificado especializado, oficial de mantenimiento, oficial sector servicios.
4. Operario calificado, medio oficial de mantenimiento y auxiliar de primera del sector servicios.
5. Operario semi-calificado.
6. Operario no calificado y auxiliar de segunda del sector servicios.
7. Operario: peón general del sector servicios.

Personal administrativo

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

Ver Escala Salarial

Los salarios básicos consignados precedentemente, incluyen los complementos remuneratorios con exclusión del adicional por Aumento de Productividad y/o Reducción de Ausentismo (convenido oportunamente entre ambas federaciones por aplicación de los decretos N°1155/86-art. 8º inc. e y 2489/86 art.8º y del adicional por antigüedad, que se seguirán abonando de acuerdo con las prácticas y modalidades de cada empresa y los demás adicionales establecido en la presente convención colectiva de trabajo.

Los incrementos que resulten de la aplicación de los nuevos salarios fijados en este artículo absorberán, hasta su concurrencia, los que se hubieran otorgado por cualquier concepto ya sea con carácter general o individualmente por parte de cada empresa.

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

	desde Marzo '89	desde Junio '89
De peón a no calificado	5 %	5 %
De no calificado a semi-calificado	11 %	11 %
De semi-calificado a calificado.....	7.5 %	10.5 %
De calificado a especializado	7.5 %	10.5 %
De especializado a op.de planta química.....	6.8 %	9.5 %
De op. planta química a op. con titulo habilitante	6.8 %	9.5 %

ARTÍCULO 6º: CATEGORÍA: Los cargos de los trabajadores que realicen tareas objetivamente inherentes al establecimiento, deberán ser incluidos dentro de alguna de la categoría que establece el presente convenio, salvo que se dé la situación de los artículos 7º y 8º. La categoría que corresponde, debidamente actualizada, se registrará en sus legajos y se consignará en sus recibos de sueldos aun en el caso de que la patronal decidiera para su organización interna otras denominaciones.

Se entiende que una dependiente revista en determinada categoría si la tarea que absorbe la mayor parte de su tiempo laboral, encuadra dentro de algunas de las que se detallan en este convenio. Tal calificación corresponde cualquiera sea la denominación que sé de 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.

ARTÍCULO 7º: TAREAS NO CONTEMPLADAS. CLASIFICACIÓN DE TAREAS NO CONTEMPLADAS: Cualquiera de las partes podrá llevar a conocimiento de la Comisión Paritaria de Interpretación que existen tareas que a su criterio no encuadran en las categorías previstas en la presente convención colectiva. En ese caso describirán la tarea e indicaran la categoría en la que entienden debe insertarse o propiciarán la creación de una nueva categoría.

ARTÍCULO 8º: CLASIFICACIÓN DE NUEVOS SERVICIOS: La implementación en el futuro de servicios y/o especialidades no existentes a la fecha de firma del Convenio, podrá ser puesta en conocimiento de la Comisión Paritaria de Interpretación por cualquiera de las partes, siguiendo igual procedimiento que en el caso del artículo anterior.

ARTÍCULO 9º: PERSONAL DE PRODUCCIÓN. OPERARIO CON ESPECIALIZACIÓN:

A) Oficial: Efectúa habitualmente las tareas para las cuales sea indispensable estar especializado en la función que desempeña.

Se incluyen en esta categoría:

Grageificador: Es el responsable de la grageificación, el lustrado de píldoras y comprimidos, la inscripción y metalizado de los mismos (con cubierta simple o entérica) y grafitado.

Maquinista Elaborador: Es el trabajador que opera una o más máquinas de elaboración a la que corresponde la responsabilidad de su ajuste y funcionamiento, deben tener conocimiento del proceso de elaboración y está a su cargo el agregado de las materias primas y la recolección del producto final del tratamiento.

Maquinista de Comprimidos y/o Tabletas: Es el que realiza el control de la presión y/o el peso en balanza de precisión y tiene la responsabilidad del ajuste y funcionamiento de la máquina a los fines de la elaboración.

Operario Práctico: Es el operario que, con suficiente conocimiento práctico en el control analítico o en el laboratorio experimental, actúa como colaborador directo del técnico profesional y bajo control de éste es capaz de realizar correctamente la preparación de reactivos, ajuste de aparatos y operaciones parciales en ensayo o valoraciones de materias primas, productos elaborados o semielaborados y lo es también quien efectúa la preparación de medios de cultivo y repicado de cultivos y fraccionado de drogas tóxicas (todo según Farmacopea Nacional Argentina) y anilinas.

Preparador de Fórmulas: Es el operario que realiza en forma autónoma y de manera permanente bajo su total responsabilidad, el control y manipuleo de materias primas para el preparado de fórmulas con drogas estériles, el pesado en balanza analítica y la confección de planillas o libros de existencia y movimiento de dichas drogas. No se incluye en esta categoría al operario que realiza todas las tareas enunciadas precedentemente bajo responsabilidad del Supervisor. Dada la diferencia de responsabilidad se lo incluye en la categoría 'Calificado'.

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

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

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

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

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

OPERARIO CALIFICADO ESPECIALIZADO: Es el que opera en plantas de fermentación, plantas opoterápicas, veterinarias o similares y plantas generales: a título enunciativo se señalan entre sus funciones: batching (preparación de medios y soluciones varias de germinación y fermentación, germinación, siembras directas, cruzadas, blok, etc.) fermentación, cosecha, filtración, extracción por solventes, intercambio iónico u otros procedimientos que incluyen la preparación de los agentes requeridos (ácidos, alcalis, decolorantes, filtrantes y soluciones varias, etc.), hidrogenación y lavado con agentes varios, recobro de líquidos útiles. Se incluye a los operarios de la preparación estéril de medios de cultivo; preparación de semillas para la elaboración de vacunas, siembras y cosechas de

cultivos víricos o bacterianos para la elaboración de vacunas polivalentes o combinadas, tipificación y titulación de virus o bacterias, extracción o centrifugación de suspensiones víricas o bacterianas, inactivación de vacunas y agregados coadyuvantes y/o conservadores, preparación de mezclas para ser envasadas. Asimismo incluye al operario encargado de la preparación aséptica de antibióticos, de cremas, ungüentos, jarabes, grageas, cápsulas, comprimidos. En el caso del personal operario opoterápico, se incluirá en esta categoría al que realice tareas de sepación, calificación y preparación de órganos, sangrías, etc. a los efectos de su elaboración.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ADMINISTRATIVO DE SEGUNDA: Efectúa tareas que requieren práctica y conocimientos generales del funcionamiento de la oficina en que actúa. A título enunciativo se enumeran: recepcionista, personal de correspondencia, taquidactilógrafas, facturistas, informante investigador, liquidador de sueldos, cajero de fondos fijos, personal de estadísticas, personal de tareas contables anexas, administrativo de depósito, de almacenes y suministro, kardistas, personal administrativo de ventas, graboverificadores y perfograboverificadores.

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 13º: PERSONAL EXCLUIDO: Queda excluido expresamente del presente convenio el personal jerárquico en sus distintos niveles, que ejerzan funciones de dirección y vigilancia superior, profesionales universitarios que ejerzan su función, investigadores, secretarías de dirección o gerencia, programadores, auditores, asesores, analistas, operadores de telex y/o telefax que por el nivel de su función en la estructura de la empresa o la confidencialidad de su tarea, su nivel remuneratorio o facultad para aplicar directamente sanciones, otorgar permisos, autorizaciones y dirigir todo o parte significativa del plantel, no pueda considerarse comprendido en el ámbito de la presente Convención Colectiva. La Comisión Paritaria de Interpretación, a requerimiento de FATSA, o de quien actúe en su representación o del empleador involucrado, deberá pronunciarse en caso de desacuerdo.

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

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

a) Dentro de su horario habitual:

1) El personal de cualquier categoría que se desempeñare entre las horas 21 y 6 percibirá un 40 % adicional por las horas de trabajo comprendidas en ese lapso. Este beneficio reemplaza al fijado por la ley en relación con la hora nocturna y alcanza a quienes se desempeñen en horario nocturno, en forma habitual, esporádica o circunstancialmente, dentro de ese horario.

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

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

b) Al margen de su horario habitual:

1) HORAS EXTRAS: Para determinar el valor hora se dividirá el sueldo por el número promedio de jornadas en que deba desempeñarse normalmente por mes el trabajador; a dicho resultado se lo divide por el número de horas de trabajo diario habituales del dependiente del que se trate.

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

ARTÍCULO 16º: ESCALAFÓN POR ANTIGÜEDAD: A partir del 1/1/2006 el escalafón por antigüedad será del 2% por cada nuevo año de antigüedad del trabajador en la empresa. Los porcentajes acumulados hasta el 31/12/2005, 2,5% por cada año desde el inicio de la relación laboral-, se mantendrán inmodificables como porcentajes del salario básico vigente al momento de la liquidación dentro del rubro antigüedad, al que se le adicionara, el 2% por cada año aniversario cumplido por el trabajador. (Conf. acta 18/08/05)

Quien sea promovido tendrá como remuneración el básico inicial de la nueva categoría más el porcentual que por su antigüedad en el establecimiento corresponda a esta categoría superior. El valor resultante de la antigüedad por escalafón, deberá ser consignado por el empleador por separado en el recibo de pago, en forma tal que sea fácilmente verificable. A los efectos del escalafón se computa todo el tiempo que el trabajador se haya desempeñado en relación de dependencia con el mismo empleador, incluso los contratos temporales.

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

ARTÍCULO 18º: JORNADA DE TRABAJO: Los establecimientos respetarán las jornadas normales y habituales de trabajo. A los efectos de la remuneración se considera que la misma, debe ser la fijada en este convenio para la jornada diaria normal cuando la jornada habitual establecida por la empresa sea por lo menos el 75% de la normal.

Cuando la jornada habitual sea menor del 75% de la normal, el pago se reducirá proporcionalmente, tomando en cuenta para hacerlo la jornada mínima que da lugar al pago completo, salvo que la jornada reducida se haya acordado a pedido fehacientemente documentado del trabajador, en cuyo caso se tomará en cuenta para la reducción proporcional correspondiente la jornada normal de trabajo.

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 24°: HORARIO Y CONDICIONES DE TRABAJO VIGENTES: Los establecimientos mantendrán al personal en su horario habitual y sin modificar las condiciones de trabajo vigentes. En caso de entender la patronal que razones fundadas obligan a efectuar cambios en el horario habitual y/o a modificar las condiciones de trabajo, no contando con consentimiento del personal afectado, se planteará el problema ante la Comisión Paritaria de Interpretación, no debiendo innovarse hasta tanto ésta se expida.

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

ARTÍCULO 26°: TRABAJO EN EQUIPOS ROTATIVOS CONTINUOS E INTERRUMPIDOS: El personal que se desempeñe en equipos rotativos tres turnos continuos e interrumpidos percibirá por las horas efectivamente trabajadas entre las 22 y las 6 horas el 60% de bonificación que se elevará al 100% por las horas efectivamente trabajadas como estímulo a la asistencia desde las 14 horas del día sábado hasta las 6 horas del día lunes. Sólo se liquidará este estímulo por las horas efectivamente trabajadas y las únicas excepciones admitidas serán las que se deriven de accidentes de trabajo ocurridos en el establecimiento y de las licencias especiales que fija este convenio.
Este personal percibirá además un adicional equivalente al 10% del salario vital mínimo vigente a la fecha de cada pago.

ARTÍCULO 27°: VACACIONES DEL PERSONAL DE EQUIPOS ROTATIVOS: Las vacaciones de éste personal se abonarán con un 30% de recargo sobre la suma que le hubiere correspondido de conformidad a lo fijado por la ley de Contrato de Trabajo.

ARTÍCULO 28°: ENFERMEDAD O ACCIDENTE DE TRABAJO: Los días de enfermedad que coincidieran con el período en que el trabajador deba desempañarse en turnos rotativos nocturnos se liquidarán de conformidad a lo establecido en la primera parte de los art. 25° o 26°. Para los sábados y domingos, regirá lo dispuesto en el segundo párrafo de los art. 25° y 26°

ARTÍCULO 29°: LICENCIAS, PERMISOS, FERIADOS, LICENCIA ANUAL: Los trabajadores gozarán de un descanso anual remunerado por los plazos y en las condiciones que fija la ley 20.744, pero no se computarán en las vacaciones los días feriados nacionales ni el 21 de setiembre (día de la sanidad).

El plazo mínimo de vacaciones será de 21 días corridos sustituyéndose al efecto lo previsto en el inc.a) del artículo 150° de la ley n° 20.744, sin perjuicio de la aplicación de los demás plazos establecidos en dicho artículo y de las condiciones requeridas por la Ley para el otorgamiento de la licencia anual. Estos beneficios tendrán vigencia a partir de las vacaciones que correspondan por el año 1989.

ARTÍCULO 30°: LICENCIAS ESPECIALES: El personal tendrá derecho a las siguientes licencias especiales continuadas que se abonarán en la misma forma que la licencia anual:

- a) Por matrimonio: 15 días corridos
- b) Por nacimiento de hijos o adopción, para el padre: 3 días continuados, si ninguno de ellos fuera laborable para la administración pública, se otorgará un día hábil más para los trámites de inscripción
- c) Por adopción, para la madre: 45 días corridos cuando se haga efectiva la guarda y 3 días a su cónyuge.
- d) Por fallecimiento del cónyuge o hijos: 7 días
- e) Por fallecimiento de padres o hermanos: 5 días
- f) Por fallecimiento de abuelos o nietos: 3 días
- g) Por fallecimiento de tíos, sobrinos, yernos, cuñados o suegros: 2 días
- h) Por casamiento de hijos: 1 día
- i) Por mudanza: 2 días
- j) Por siniestro de vivienda: 5 días.
- k) Por concurrencia ante la autoridad judicial, policial, Ministerio de Trabajo o Comisión Paritaria de Interpretación con citación previa, el tiempo que tal diligencia le absorba.

ARTÍCULO 31°: LICENCIAS Y PREMIOS: El goce de las licencias especiales fijadas en el precedente artículo, en ningún caso significará la pérdida de premios con asistencia, producción u otros.

ARTÍCULO 32°: PERMISOS ESPECIALES: En caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge, hijos o padres del trabajador, éste podrá solicitar por año hasta un máximo de quince días para su atención.

En todos los casos, 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.

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

El pago que corresponde a la empresa se efectivizará previa presentación de certificado expedido por la filial de FATSA, en el que conste las causales invocadas, su aceptación y constancia del pago efectuado por parte de la entidad gremial de la obligación a su cargo.

ARTÍCULO 33°: SUBSIDIO POR MATRIMONIO: Se otorgará un subsidio por matrimonio equivalente al 60% del sueldo básico de la categoría de operario no calificado, no teniendo carácter remuneratorio por tratarse de un beneficio social.

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

ARTÍCULO 35°: PERMISO POR EXAMEN: El personal que curse estudios en establecimientos educativos primarios, secundarios o terciarios que expidan títulos con validez oficial, gozará de permiso pago para rendir examen parcial o final. Pudiendo optar por tomar 15 días al año fraccionados en tres períodos de 5 días corridos cada uno, con un tope de 15 días por año, o dos días por examen, con un tope de 22 días por año calendario, dicha opción deberá ser comunicada al empleador por escrito con 10 días de anticipación al primer examen del año calendario.

Se considerará automáticamente comprendido en el régimen de los dos días corridos por examen el personal que no haya formulado la opción en la forma prevista precedentemente o haya ingresado a la empresa con posterioridad al 31 de marzo de cada año.

En todos los casos deberá acreditar fehacientemente el haber perdido examen o su postergación por razones ajenas a su voluntad.

ARTÍCULO 36°: DIA DE LA SANIDAD: El día 21 de setiembre es el día del gremio. Se registrá a todos los efectos laborales por el régimen fijado al mismo fin para los feriados nacionales.

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

ARTÍCULO 38°: SUPLENCIAS: Para cubrir las ausencias temporarias, se procederá en la misma forma que señala el artículo anterior debiendo utilizarse el servicio de suplentes para los cargos que no puede 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.

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

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

ARTÍCULO 41º: ROPA DE TRABAJO: Las empresas deberán proveer la ropa de trabajo de uso obligatorio gratuitamente, entregando como mínimo 2 (dos) equipos por año, sin perjuicio de ser repuestos cada vez que sufran deterioro previa devolución del equipo que se reemplaza. Los equipos deberán ser adecuados a las tareas del trabajador. Esta prestación no tiene carácter remunerativo por cuanto su objeto es el de brindar mayor seguridad e higiene en el trabajo.

ARTÍCULO 42º: COMEDOR: Las empresas que tengan funcionando servicio de comedor con cargo, podrán cobrar por dicho servicio hasta un dos por ciento del S.V.M. vigente en el momento del consumo.

Se entiende que ha de tomarse en cuenta el S.V.M. fijado por jornada de trabajo y que el trabajador abonará por el número real de días que utilice el servicio. Deben considerarse incluidos en los precios topes fijados, aquellos platos indicados a determinados trabajadores por razones de enfermedad, sobre cuya prescripción la empresa podrá efectuar el debido contralor. No deben considerarse incluidos los platos extras que solicite el trabajador por su voluntad.

Los establecimientos que no tengan servicio de comedor (a partir de 1 de Julio de 2011) abonarán, el importe diario de \$ 32.00-. por cada jornada de desempeño efectivo del trabajador, dicho importe podrá ser suministrado con ticket o cupones de almuerzo. Cualquiera fuese la modalidad que se estableciese para el cumplimiento de la obligación presente no tendrá en ningún caso carácter remuneratorio por constituir un beneficio social. (Artículo modificado el 02/07/09 exp. 1385872/10) (valor actualizado julio 2011)

ARTÍCULO 43º: MEDICAMENTOS: Los medicamentos que en razón de enfermedad requiriese el trabajador y fueran elaborados por el establecimiento al cual pertenece, les serán entregados sin cargo, siempre que fueran debidamente prescritos.

ARTÍCULO 44º: CONCUBINOS: Comprobado fehacientemente que existe convivencia en común y consideración de matrimonio durante un período mayor a tres años o, si siendo menor, de la relación hubiere hijos reconocidos por ambas partes, el concubino/a tendrá los beneficios que el presente convenio fija para el esposo/a.

ARTÍCULO 45º: SALA MATERNAL: Los establecimientos cuyo número de mujeres empleadas alcance el que fije la ley, deberán habilitar una sala maternal que albergue a los niños hasta la edad de 5 años. Los establecimientos cuyo número de mujeres sea inferior al previsto por la Ley, podrán optar entre habilitar una sala maternal o abonar a las madres mensualmente por cada hijo hasta la edad de 5 años, una suma no remunerativa de \$ 1.080.00.- a partir del 01/07/2011) Este subsidio no tiene carácter remuneratorio por tratarse de un beneficio social.

Tal importe deberá abonarse ininterrumpidamente, aun cuando la trabajadora gozarse de cualquiera de las licencias estipuladas legal o convencionalmente, ordinaria y/o especial excluyéndose el período de excedencia (art. 188 LCT).

Los establecimientos con obligación legal de tener sala maternal, hasta tanto no la habiliten, abonarán a las trabajadoras igual suma que la referida en el 2º párrafo en iguales condiciones.

La sala maternal deberá ser ventilada, contará con personal adecuado, con comedor, sanitarios y sala de juegos, conforme a las reglamentaciones vigentes.

ARTÍCULO 46º: SUBSIDIO POR FALLECIMIENTO: En caso de fallecimiento de cónyuge, padres o hijos menores de 21 años, o incapacitados a cargo del trabajador, este recibirá una asignación equivalente a una vez y media el salario básico mensual de la categoría no calificado vigente en el momento de ocurrir el deceso. El pago deberá efectuarse contra la presentación del certificado de defunción.

ARTÍCULO 47º: FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR: En caso de fallecimiento del trabajador, la empresa posibilitará el ingreso de un miembro de su familia (familiar directo) que reúna las condiciones necesarias para desempeñarse en el establecimiento.

ARTÍCULO 48º: DISTINCIÓN POR SEXO: No se admitirá distinción alguna en razón del sexo del trabajador, pero aquellas tareas que requieran esfuerzo físico fuera de lo común, se reservarán para el personal masculino. En caso de disidencia sobre si determinada tarea puede realizarla personal femenino, las afectadas podrán solicitar por intermedio de la asociación profesional que las represente, dictamen de la Comisión Paritaria de Interpretación. Hasta tanto este organismo se expida, la tarea en cuestión será realizada por personal masculino.

ARTÍCULO 49º: PERSONAL TEMPORARIO O EVENTUAL Y/O DE AGENCIAS: Los establecimientos podrán contratar personal por plazo fijo o para desarrollar trabajos eventuales, conforme a lo previsto en los artículos 89,90 y 99 de la Ley 20.744 y en las demás normas legales y reglamentarias aplicables.

ARTÍCULO 50º: DIFERENCIA DE CAJA: Los empleados que se desempeñan como cajeros generales o con atención al público, tendrán un adicional mensual del 15 % de la categoría administrativo de segunda, destinado a cubrir eventuales diferencias de caja.

Quedan excluidos de esta cláusula los cajeros que trabajen exclusivamente con cheques y los que manejen cajas chicas cuyos fondos fijos no superen una suma equivalente a 2 (dos) sueldos básicos de la categoría de esta convención en que revistan,

ARTÍCULO 51º: DEPÓSITOS DE DINERO: El empleado no podrá efectuar depósitos ni extracciones de dinero por intermedio de personal menor de 18 años.

ARTÍCULO 52º: SUBSIDIO POR SERVICIO MILITAR: El personal que cumpla con el servicio militar obligatorio, tendrá derecho a la conservación de su puesto y al pago de una suma mensual equivalente al 50% de su sueldo básico en carácter de subsidio no remunerativo, mientras se encuentre bajo bandera.

ARTÍCULO 53º: DADORES DE SANGRE: Todo trabajador que done sangre hasta dos veces por año, quedará liberado de prestar servicio el día de la extracción o el siguiente si la extracción es posterior a su horario de trabajo, con derecho a percibir la remuneración correspondiente, a cuyo fin deberá acreditar dicha extracción mediante certificado médico.

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

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

Los empleadores proveerán a los trabajadores para su uso durante las horas de labor, de los elementos y la indumentaria necesaria para su protección y seguridad, en concordancia con las condiciones en que se realizan las tareas y el tipo de las mismas, tales como dispositivos antiacústicos, lentes de seguridad, zapatos, botas, cascos, máscaras, filtros, guantes, etc.

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

ARTÍCULO 56°: MATERIALES ESPECIALES: El personal de los servicios que trabajan con materiales especiales, en ningún caso llevará la ropa de trabajo a su hogar, la empresa deberá efectuar la higienización de la misma, previa clasificación en lugar adecuado y sin mezclarla con la del resto del personal. Se considerará únicamente dentro de esta calificación al personal que desempeñe tareas en los sectores de: COBALTO, MATERIAL RADIATIVO, LAVADEROS DE MATERIALES CON SIDA, GERMENES VIROSICOS.

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

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

ARTÍCULO 59°: PREVENCIÓN DE LA SALUD: Los establecimientos realizarán un examen psicofísico del trabajador al ingreso y un control psicofísico anual. En las áreas donde se produzcan ruidos, vapores, gases, polvos, líquidos o deban soportarse altas o bajas temperaturas, los trabajadores allí afectados deberán someterse a un examen médico completo, no menos de dos veces por año.

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

ARTÍCULO 61°: DELEGADOS: En reemplazo del sistema establecido en el artículo 45° de la ley 23551, norma ésta de carácter supletorio, y de conformidad con las atribuciones allí conferidas a las partes signatarias de la Convención Colectiva de Trabajo, el número de delegados se regirá de acuerdo a las siguientes proporciones:

- de 5 a 50 trabajadores: un delegado
- de 51 a 100 trabajadores: un delegado más
- de 101 a 175 trabajadores: un delegado más
- de 176 a 250 trabajadores: un delegado más
- de 251 a 325 trabajadores: un delegado más
- luego cada 100 trabajadores: un delegado más

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

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

ARTÍCULO 63°: CUARTO GREMIAL: El establecimiento donde haya representación gremial, habrá de habilitar un cuarto para uso de los delegados, con mobiliario adecuado, al que podrán concurrir los trabajadores para tratar problemas inherentes a sus tareas, y que se usará exclusivamente para esos fines. Los establecimientos con menos de dos delegados que no pudiesen habilitar un cuarto gremial facilitarán un lugar apropiado para las reuniones, asimismo proveerán a la representación gremial, sin excepción, como mínimo, un armario cerrado para uso gremial exclusivo.

ARTÍCULO 64°: PIZARRÓN SINDICAL: El Sindicato tiene derecho a exhibir en un pizarrón cedido gratuitamente por los empleadores, todas las noticias relacionadas con el gremio. El pizarrón debe ser del tipo vitrina colgante con su correspondiente cerradura y estará reservado exclusivamente para los avisos sindicales y será ubicado junto a los ficheros del personal. Dicho medio de información se destinará a la difusión de noticias sindicales e informaciones de interés emanadas de la autoridad sindical, los escritos allí exhibidos no deberán contener alusiones lesivas a la empresa, sus empleados y obreros.

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

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

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

ARTÍCULO 68°: ZONA DESFAVORABLE: Los trabajadores que se desempeñen en la zona Patagónica, (Neuquén, Río Negro, Chubut, Santa Cruz, Tierra del Fuego), tendrán un salario básico de convenio superior en un 20 % al que rija para su categoría.

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

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

ARTÍCULO 71º: 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 las delegaciones gremiales internas se obligan a someter la cuestión que motiva el conflicto a un arbitraje previo sobre la materia que origina el diferendo. El Tribunal arbitral estará compuesto por un letrado propuesto por FAIS, otro por FATSA, y un tercero sorteado entre los Camaristas Titulares de la Justicia Nacional del Trabajo. Designado el Tribunal, las partes contarán con un plazo de cinco días para exponer sus posiciones, de la que se dará vista a la contraparte por tres días. En el mismo plazo deberán ofrecer la prueba que consideren pertinente. Producida la prueba, las partes tendrán un plazo de tres días para alegar. El Tribunal se expedirá en el término de diez días. Si el Tribunal no resuelve la cuestión en forma unánime, cada uno de sus integrantes votará por separado. La decisión podrá apelarse ante la justicia ordinaria laboral, competente en el lugar del conflicto. Hasta tanto no se resuelva en forma definitiva el conflicto, no podrán adoptarse medidas de fuerza. Este procedimiento no se utilizará en caso de grave o manifiesto incumplimiento del empleador de sus obligaciones laborales: atraso en el pago de los salarios, despidos masivos o determinados, por causas político-sindicales, lock-out, etc.. Todo ello sin perjuicio de la aplicación de las normas legales vigentes.

BUENOS AIRES