



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
Las Malvinas son argentinas

Informe

Número: IF-2022-114398677-APN-DNRYRT#MT

CIUDAD DE BUENOS AIRES
Miércoles 26 de Octubre de 2022

Referencia: REG - EX-2021-118976565- -APN-DGD#MT

De conformidad con lo ordenado en la **RESOL-2022-2002-APN-ST#MT** se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo de Empresa obrante en las páginas 1/18 del RE-2022-72901377-APN-DGD#MT del expediente principal, quedando registrado bajo el número **1677/22 “E”**.

Digitally signed by Gestion Documental Electronica
Date: 2022.10.26 10:10:41 -03:00

Maria Victoria Senonez
Asistente administrativo
Dirección Nacional de Relaciones y Regulaciones del Trabajo
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Digitally signed by Gestion Documental
Electronica
Date: 2022.10.26 10:10:42 -03:00

CONVENCIÓN COLECTIVA DE EMPRESA

Clinica Alvear-Alem S.A. / Si.Sa.Me SRL – Unión Ferroviaria

TÍTULO 1 – RECAUDOS FORMALES

Artículo 1 – Lugar y fecha de celebración

Buenos Aires, 7 de Julio de 2022.

Artículo 2 – Partes Intervinientes

La Empresa Clínica Alvear-Alem S.A.- Si.Sa.Me SRL, representada en este acto por el Doctor Omar Eugenio Lacman y Martín Lacman, y con domicilio legal en Teniente Gral. Perón 2017, Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la Unión Ferroviaria representada por el Secretario General Sergio Adrián Sasía, el Secretario de Salud Miguel Ángel Scarpatti; los delegados del personal Carlos Christian Astrada (Alta Gracia) –, y Milagros Bejarano (Diamante); y en calidad de asesores el Dr. Francisco Mazzoleni y Margarita Lorefice; con domicilio legal en la Avenida Independencia 2880 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, convienen en formalizar el siguiente Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa de acuerdo a lo establecido por la ley 14.250 (texto ordenado decreto Nro.108/88), la ley 23.546 y el artículo 1, inciso c), del decreto 200/88.

Artículo 3 – Ámbito de Aplicación

Establecimientos Hospitalarios de Alta Gracia (Pcia. de Córdoba) y Diamante (Pcia. de Entre Ríos).

Artículo 4 – Actividad y Categoría de los Trabajadores Comprendidos

La presente convención colectiva de trabajo será de aplicación para todo el personal comprendido y que se detalla en el Anexo Agrupamientos de Personal, sin distinción de categorías, que trabaje en relación de dependencia con la Empresa Clínica Alvear-Alem S.A. y Si.Sa.Me SRL.

Artículo 5 – Período de Vigencia.

Las disposiciones referidas a las condiciones generales, y laborales regirán desde la homologación del presente convenio hasta el plazo de veinticuatro (24) meses, debiendo iniciarse las negociaciones para su renovación noventa (90) días antes del vencimiento del plazo acordado. Vencido dicho plazo el presente convenio mantendrá vigencia hasta su renovación.

Las condiciones económicas, escalas salariales y viáticos tendrán la vigencia que surja de los acuerdos remuneratorios. Asimismo, se establece que, salvo circunstancias excepcionales que impusieran su reconsideración, las partes podrán reunirse a través del mecanismo de autocomposición o mantener reuniones a los efectos de analizar nuevos valores económicos.

En caso que ello no ocurriera y vencido el plazo establecido en los acuerdos aludidos, las condiciones económicas mantendrán su vigencia hasta su renovación, debiendo reunirse las partes con la anticipación establecida.

Artículo 6 – Publicidad.

La publicación de este Convenio Colectivo en la Página Web del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social surtirá plenos efectos respecto de la publicidad de la misma.

Art. 7 - Definiciones.

Los términos que se utilizan en este convenio tienen el alcance y significado siguiente:

- a.- Entidad Gremial: Unión Ferroviaria.
- b.- Empleador o Empresa: Clínica Alvear-Alem S.A. - Si.Sa.Me SRL
- c.- Empleado: Indica al trabajador o trabajadora.

RE-2022-72901377-APN-DGD#MT

d.- **Especialidad:** Indica la rama que corresponde a la función y/o servicio, según la distribución del trabajo.

e.- **Categoría:** Refiere al cargo que desempeña el trabajador.

f.- **Ascenso:** Es el paso a una categoría de sueldo superior.

g.- **Sueldo:** Comprende además del sueldo básico todos aquellos conceptos remunerativos mensuales sobre los cuales se practiquen descuentos correspondientes al sistema previsional.

h.- **Antigüedad:** Al exclusivo efecto de los beneficios sociales del presente convenio, se computará el tiempo de servicio prestado en la Obra Social Ferroviaria y/o ex Ferrocarriles Argentinos.

i.- **Antigüedad en la Empresa:** Es el tiempo de servicio prestado bajo dependencia de la Empresa Clínica Alvear-Alem S.A / SI.Sa.Me SRL o la Obra Social Ferroviaria.

TITULO II – Consideraciones Generales – Fines Compartidos

Artículo 8 – Movilidad funcional.

Las y los trabajadores de la empresa, en circunstancias de fuerza mayor, emergencia sanitaria o que comprometan el normal funcionamiento de las instituciones, deberán realizar circunstancialmente las tareas necesarias esenciales y complementarias, directa o indirectamente relacionadas con su puesto de revista para mantener dicho funcionamiento.

En tal sentido, ejecutarán estos trabajos que el establecimiento les encomendare en el ejercicio razonable de sus facultades de organización y dirección, en tanto ello no comporte un perjuicio material ni moral para el trabajador.

Artículo 9 – De la paz social

Teniendo en cuenta el carácter de servicio esencial para la salud que desarrolla la Empresa Clínica Alvear-Alem S.A / SI.SA.ME SRL, y la necesidad de la continuidad de las prestaciones médico asistenciales, las partes acuerdan que ante todo conflicto que pudiera plantearse se priorizarán los procedimientos que conduzcan a la solución pacífica de los mismos.

Las partes acuerdan mantener relaciones laborales armónicas como condición indispensable para el logro de los objetivos comunes, amparadas por el diálogo cotidiano y fluido entre la Empresa, los trabajadores y sus representantes sindicales en todos los niveles, respetando los procedimientos de solución de conflictos individuales, plurindividuales y/o colectivos previstos en la normativa vigente para la solución de los diferendos que pudieran suscitarse.

TITULO III – Organismos Normativos

Artículo 10 – Comisión Paritaria de Interpretación Permanente.

Créase una **Comisión de Interpretación Permanente (CIP)**, que estará constituida por dos (2) representantes de cada parte, sin perjuicio de la designación de un (1) miembro suplente, el que podrá acompañar a los titulares a las reuniones que se celebren, y la participación de los asesores técnicos y/o profesionales que las mismas estimen necesarios.

Los miembros titulares del sector sindical serán designados por el Secretariado Nacional de la **Unión Ferroviaria** y aquellos que revistan el carácter de titular gozarán de licencia gremial con derecho a percibir sus haberes y beneficios sociales de la Empresa.

La Comisión constituida fijará las condiciones y reglas para su funcionamiento y el procedimiento de sustanciación de los casos que deberá conocer.

Sus decisiones en todos los casos deberán ser adoptadas por unanimidad y en un tiempo prudencial, y asentadas en acta.

Artículo 11 – Funciones y Atribuciones.

La CIP, conforme las disposiciones del Art. 14 de la ley 14.250, y sin perjuicio de lo establecido en los Artículos 15 y 16 de la mencionada ley, tendrán las siguientes funciones y atribuciones:

RE-2022-72901377-APN-DGD#MT

a.- Interpretar, con alcance general, el presente convenio colectivo de empresa, a pedido de cualquiera de las partes. En su labor de interpretación la CIP deberá guiarse fundamentalmente por los principios del derecho del trabajo. Las decisiones adoptadas en materia de interpretación serán obligatorias para las partes, con la naturaleza y alcance de las normas convencionales.

b.- Clasificará las nuevas tareas o funciones que se creen y/o reclasificará aquellas que pudiesen haber experimentado modificaciones, por efecto de innovaciones tecnológicas y/o por otras razones.

c.- Podrá convocar a la Comisión Negociadora de este convenio colectivo y proponerle las modificaciones que crea conveniente.

d.- Considerará los diferendos que pudieran suscitarse con motivo de la aplicación de las normas de la presente convención colectiva de trabajo, procurando componerlos adecuadamente.

Los diferendos podrán ser planteados a la CIP por cualquiera de las partes.

e.- La CIP podrá intervenir en controversias de carácter individual con las siguientes condiciones: 1) Que la intervención se resuelva por unanimidad; 2) Que se hubiera sustanciado y agotado, previamente, el procedimiento de queja establecido en el presente convenio; 3) Que se trate de un tema regulado en la presente convención; 4) La intervención será de carácter conciliatorio y los acuerdos a los que se arribe podrán presentarse ante la autoridad administrativa para su homologación, cumpliéndose con los requisitos vigentes sobre la representación de los intereses individuales de los trabajadores por parte de la Entidad Gremial.

Si no se alcanzara un acuerdo los interesados quedarán en libertad para accionar administrativa o judicialmente.

Los acuerdos conciliatorios celebrados por los interesados ante la CIP tendrán los alcances previstos por el Art.16 de la ley 14.250 (t.o.)

f.- Cualquiera de las partes signatarias podrá también solicitar, por escrito, la intervención de la CIP ante eventuales situaciones de conflictos colectivos de trabajo, definiendo con precisión el punto de discusión y la naturaleza de la controversia suscitada.

En esa instancia obligatoria de conciliación procurará la solución de cualquier conflicto colectivo de intereses y/o de interpretación de normas del presente convenio colectivo de trabajo y/o de la legislación laboral vigente, debiendo cumplir su función dentro de un plazo de diez (10) días de haberle sido notificada la necesidad de su intervención.

g.- El plazo establecido en el inciso precedente podrá ser ampliado, de común acuerdo, por cinco (5) días más, a efectos de que se alcance una definición o se analice la posibilidad de someter el conflicto a un laudo arbitral.

En el supuesto en que se decida someter el conflicto a arbitraje, se designará el árbitro, se precisarán los puntos a laudar y el procedimiento a seguir. El árbitro será elegido por consenso de una nómina presentada por las partes, la misma deberá estar integrada por personas que no tengan vinculación con el asunto a definir, pero serán de reconocido prestigio e idoneidad profesional.

Las conclusiones del laudo serán obligatorias para las partes excepto que el árbitro se hubiere excedido en la materia sujeta a su decisión; en este último supuesto, el laudo no será obligatorio para las partes, las que quedarán en libertad para decidir las eventuales instancias a seguir.

h.- Mientras se sustancie el procedimiento de autocomposición previsto en los incisos f) y g), las partes se abstendrán de adoptar medidas que obstaculicen el proceso o que pudiesen afectar la normal prestación del servicio. Asimismo, durante dicho lapso quedarán en suspenso las medidas de carácter colectivo adoptadas con anterioridad por la contraparte.

i.- Si la CIP, agotado el período conciliatorio convencional referido precedentemente, no lograra arribar a una solución del conflicto cualquiera de las partes podrá formalizar ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos la solicitud de instancia obligatoria de conciliación prevista en la legislación vigente.

j.- Estos mecanismos de autocomposición de conflictos detallados precedentemente, no enervan la intervención que prevé la normativa legal vigente a la autoridad administrativa del trabajo.

k.- Frente a la eventualidad de medidas de acción directa, la CIP determinará previamente las guardias de emergencia y el establecimiento de las modalidades de prestación de los servicios mínimos que deberán mantenerse mientras dure el conflicto. Si no hubiere acuerdo para determinar el alcance de las guardias mínimas, será de aplicación lo previsto en la normativa vigente.

Artículo 12 - Representación Gremial

La representación gremial del personal en los lugares de trabajo y en el ámbito de la Empresa será ejercida por los Delegados electos conforme a la proporcionalidad dispuesta por la ley 23.551, y la Comisión de Reclamos elegida por éstos de su propio seno.

Los Delegados serán elegidos por el voto directo y secreto de los trabajadores comprendidos en el ámbito de la Empresa Clínica Alvear-Alem S.A. - Si.Sa.Me SRL, conforme la

RE-2022-72901377-APN-DGD#MT

proporcionalidad mencionada precedentemente, con la siguiente distribución, dos (2) por el Establecimiento Hospitalario de Alta Gracia; y dos (2) por el Establecimiento Hospitalario de Diamante, con sus respectivos suplentes, pudiéndose ampliar el número siempre que sea consecuente con la normativa aplicable.

Normas de funcionamiento:

1.- La función de los Delegados consistirá en representar a la Unión Ferroviaria ante la Empresa y la autoridad administrativa del trabajo, transmitiendo sus decisiones, difundiendo sus publicaciones y atendiendo a los problemas laborales que se produzcan, respecto de los cuales brindará a los trabajadores el asesoramiento necesario.

Los Delegados estarán obligados a ejercer sus funciones atendiendo al mantenimiento de la prestación del servicio con calidad y eficiencia, en tanto no existan razones de fuerza mayor.

Cuando se susciten problemas laborales, ya fueren de carácter individual o colectivo, los considerarán con el superior actuante en el lugar, turno o sector.

2.- La Empresa otorgará a los Delegados un crédito de dos (2) horas retribuidas por día, acumulable semanalmente. Para poder hacer uso de dicho crédito, el representante gremial deberá requerir permiso al superior inmediato, con el objeto de no afectar las tareas propias asignadas oportunamente, salvo que ello resultará imposible por tratarse de situaciones imprevisibles que requieran intervención urgente. En tales casos, la excepción deberá justificarse a posteriori. El representante autorizado del Área de Recursos Humanos de la Empresa Clínica Alvear-Alem S.A. - Si.Sa.Me SRL, o un representante de la misma con facultades suficientes, se reunirá con la Comisión de Reclamos por lo menos una vez cada 30 días y en el horario que de común acuerdo se determine. El temario de dichas reuniones será fijado con una antelación mínima de 48 horas, con el objeto de permitir a las partes reunir la información necesaria para el tratamiento de los distintos tópicos. Cuando surjan problemas imprevistos y urgentes, la reunión deberá efectuarse dentro de las 48 horas de requerida por cualquiera de las partes, con expresa indicación de la cuestión a considerar.

3.- En todos los casos se librará un Acta donde conste lugar, fecha, nombre y apellido de los presentes, detalle sucinto del asunto tratado y resultado alcanzado. Copia de dicha acta será elevada al Secretariado Nacional de la Unión Ferroviaria por el Secretario de la Comisión de Reclamos. A tal efecto, el Secretario de la Comisión de Reclamos gozará del crédito de horas gremiales que resulta necesario para permitir al mismo un adecuado tratamiento de las cuestiones de su competencia.

4.- La Empresa Clínica Alvear-Alem S.A. - Si.Sa.Me SRL facilitará un local dentro del ámbito laboral para que los Delegados y la Comisión de Reclamos puedan desarrollar las tareas de índole sindical, así como también las vinculadas con los servicios sociales de la Organización. Será obligación de la representación sindical mantener dicho local en orden.

5.- Secretariado Nacional de la Unión Ferroviaria, Clínica Alvear-Alem S.A. - Si.Sa.Me SRL garantiza a los miembros del Secretariado Nacional de la Unión Ferroviaria, con aviso previo, el acceso y circulación a las dependencias, sectores y lugares de trabajo, a efectos de que puedan tomar contacto con los Delegados representantes y también con los trabajadores del establecimiento.

6.- Permiso gremial especial. En reconocimiento de la constante labor que desarrolla la Unión Ferroviaria tanto en el ámbito gremial como en el campo social en pro del crecimiento socio-cultural del trabajador y su grupo familiar, la Empresa Clínica Alvear-Alem S.A. - Si.Sa.Me SRL otorgará a solicitud del Secretariado Nacional de la Unión Ferroviaria permiso especial con sueldo hasta dos (2) compañeros cuando sean convocados por la Organización para colaborar en funciones de carácter social o sindical.

Artículo 13 – Medidas Disciplinarias.

1.- No se dejará al trabajador fuera de servicio o a orden superior sino en los casos de faltas o irregularidades que revistan gravedad o cuando dicha medida emane de una disposición judicial o de otra autoridad competente.

2.- Toda medida disciplinaria guardará proporción a la falta o incumplimiento pasible de sanción. Para que el procedimiento sea procedente deberá darse previamente al trabajador. Este podrá cuestionar por los canales normativos de aplicación la procedencia, el tipo o extensión de la medida, para que se la reconsidere, sustituya o limite, según el caso.

3.- No podrán aplicarse sanciones disciplinarias que constituyan una modificación del contrato de trabajo.

RE-2022-72901377-APN-DGD#MT

4.- Toda medida disciplinaria deberá fundarse en justa causa, tener plazo fijo y ser notificada, en forma fehaciente al trabajador, con una anticipación mínima de un día hábil antes de comenzar su ejecución.

Artículo 14 – Procedimiento de Reclamaciones o Quejas.

El trabajador que estime haber sido objeto de una sanción infundada o encontrarse afectado por la no aplicación o aplicación indebida de las normas legales o convencionales que regulan la relación laboral, podrá cuestionar por escrito, con constancia de recepción, ante su superior inmediato.

En esta instancia el superior inmediato deberá:

- 1.- Resolver la cuestión; o
- 2.- Canalizar el reclamo a las áreas de decisión que puedan resolverlo y luego contestar al trabajador.

En caso que la respuesta no satisfaga al trabajador, éste podrá plantear el caso ante la instancia gremial correspondiente, sin perjuicio de recurrir a las acciones que eventualmente le puedan asistir en sede administrativa o judicial.

Se considerará como negativa la falta de respuesta del superior inmediato cuando el silencio subsistiere, por lo menos, siete (7) días corridos desde la fecha de presentado el reclamo.

Artículo 15 – Higiene, Seguridad y Capacitación Laboral.

Según lo establecen las disposiciones reglamentarias y legales vigentes en esta materia, la Empresa es responsable por la seguridad e higiene en el trabajo en el establecimiento asistencial de su dirección, siendo de aplicación las siguientes normas:

- 1.- Efectuará la revisión y practicará los exámenes médicos al ingreso de los trabajadores, periódicos y posteriores a una ausencia prolongada, registrando los resultados en el respectivo legajo de salud.
- 2.- Eliminará las causales de insalubridad que pudieran registrarse en los ambientes y trabajos.
- 3.- Mantendrá en buen estado de conservación y funcionamiento de los equipos, instalaciones y útiles de trabajo.
- 4.- Efectuará cada tres meses, como mínimo, la desinfección de todas las dependencias.
- 5.- Mantendrá en buen estado de conservación, uso y funcionamiento de las instalaciones eléctricas, sanitarias y de agua potable.
- 6.- Lavará y desinfectará una vez por semana, o más asiduamente si la índole de la tarea así lo requiriese, los uniformes y toallas de todo el personal. Ello se hará en dependencias propias si ello fuera factible, caso contrario, la Empresa deberá arbitrar los medios conducentes para cumplir con ese requisito.
- 7.- Evitará la acumulación de desechos y residuos patogénicos, y de elementos que constituyan riesgo latente o potencial para la salud y/o puedan causar accidentes.
- 8.- Proveerá elementos para higiene personal, tales como jabón apropiado a cada necesidad, toallas, papel higiénico, etc.
- 9.- Adoptará medidas para eliminar y/o aislar ruidos y/o vibraciones perjudiciales para la salud, suministrando al trabajador elementos de protección adecuados si aquello no resultara técnica y/o económicamente viable.
- 10.- No se ordenará la realización de tareas o funciones a la intemperie si el trabajador carece de los elementos adecuados para defenderse de las inclemencias del tiempo, de acuerdo a lo determinado en el Anexo Vestuario.
- 11.- Mantendrá equipos adecuados para afrontar riesgos de incendio u otros siniestros.
- 12.- Colocará y mantendrá en lugares visibles avisos que indiquen medidas de prevención y adviertan sobre peligrosidad de ciertas áreas, instalaciones y equipos.
- 13.- Promoverá la capacitación de los trabajadores en materia de higiene y seguridad en el trabajo, de manera específica sobre los riesgos de las tareas asignadas y en la prevención de incendios.

Artículo 16 - Derechos y Obligaciones del Trabajador en Materia de Higiene y Seguridad.

RE-2022-72901377-APN-DGD#MT

Constituyendo la higiene y seguridad en el trabajo un derecho, pero además un deber del trabajador, éste queda comprometido a:

- 1.- Observar las medidas de seguridad y la correcta utilización de los elementos de protección, dando así cumplimiento a lo determinado en la ley 19.587 y sus decretos reglamentarios.
- 2.- Conocer y cumplir debidamente con las normas de higiene, seguridad y bioética de aplicación en la Empresa, con criterios de colaboración y solidaridad.
- 3.- Someterse a los exámenes médicos preventivos y periódicos que indique la Empresa.
- 4.- Cuidar la conservación de los avisos y carteles que señalan medidas de seguridad e higiene y observar sus prescripciones.
- 5.- Colaborar en la organización de programas de formación y educación en materia de higiene y seguridad, y asistir a los cursos que se dicten.

TITULO IV – Condiciones Generales de Trabajo

Artículo 17 – Ciclo semanal y Jornada de Trabajo

En esta materia serán de aplicación exclusiva la Ley de Contrato de Trabajo, en particular las provisiones estipuladas en sus artículos 196°, 202° y concordantes, Ley 11.544, y Decreto reglamentario 16.115/33.

Artículo 18 - De la Distribución Horaria.

Cuando por necesidades de servicio el trabajador deba efectuar mayor cantidad de horas de las estipuladas diariamente, la Empresa podrá implementar una distribución desigual del ciclo de trabajo diario en tanto no exceda del tiempo previsto como total semanal.

Descanso Hedomadario

Atento a la naturaleza de la función médica asistencial que presta el establecimiento, con atención que no admite interrupciones durante las 24 hs. de todos los días, el descanso hebdomadario será de cuarenta (40) horas como mínimo y será otorgado al término de cada ciclo semanal de trabajo y dentro del funcionalismo del sistema.

Artículo 19 – Cambio de Turno.

Se podrá autorizar el cambio de turno de trabajo entre compañeros que así lo deseen, en la medida en que ello no atente contra la buena organización y calidad de servicio del establecimiento.

Artículo 20 - Ocupaciones fuera del establecimiento

Los trabajadores podrán tener otras ocupaciones fuera del establecimiento, en tanto ello no atente contra el cumplimiento de sus deberes de puntualidad, asistencia regular, diligencia y colaboración.

Artículo 21 – Ausencias imprevistas.

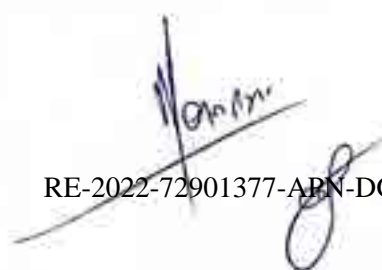
El empleador, frente a la eventualidad que algún trabajador falte imprevistamente, deberá adoptar los recaudos necesarios para cubrir el cargo dentro de las primeras cuatro (4) horas de producida la ausencia, a fin de evitar un recargo mayor al trabajador del turno saliente.

Asimismo, dispondrá las medidas de orden interno que aseguren el eficaz desenvolvimiento del servicio; además suministrará almuerzo o cena, según corresponda, al trabajador que se recarga en su jornada de labor.

Artículo 23 – Tareas en Categoría Superior

El trabajador que en las condiciones descriptas en el artículo anterior desempeñare tareas de una categoría superior a la propia, percibirá la correspondiente diferencia de sueldo por el tiempo de actuación en tales funciones.

Artículo 24 – Vacantes y Suplencias.



RE-2022-72901377-AR-N-DGD#MT

Las vacantes que se produzcan en el establecimiento se cubrirán con el trabajador o trabajadora de la misma sección o sector que acredite las condiciones de idoneidad requeridas para el cargo.

De no existir en dicha área un aspirante que reúna tales exigencias, el cargo será cubierto por el o la trabajadora de cualquier otro sector que verifique las capacidades que el puesto requiere. En su defecto, se apelará a personal externo.

A igualdad de las condiciones de idoneidad prevalece la antigüedad en el servicio.

Cuando la vacante en cuestión se convierta en definitiva y a criterio de la empresa el trabajador interino se haya desempeñado con la eficiencia necesaria, deberá confirmarlo en el cargo en un plazo no mayor a los noventa (90) días. En el supuesto de que dos (2) o más trabajadores se encuentren en igualdad de condiciones para el itinerario, se definirá de la siguiente manera: 1) mayor antigüedad; 2) mayor carga de familia. En todos los casos se establece la participación de un observador gremial de la Unión Ferroviaria.

Artículo 25 – Guardias Pasivas.

Las guardias pasivas en los distintos servicios serán realizadas por el personal de planta de los mismos.

Bajo el adicional "guardia pasiva" en los recibos de sueldo, el empleado asignado recibirá un 25% del valor de su hora de trabajo por cada hora de guardia asignada, solo por permanecer "localizable".

Artículo 26 – Horario de Trabajo – Modalidad.

El establecimiento mantendrá las prestaciones continuas y/o discontinuas, y demás modalidades de trabajo actualmente vigentes, salvo las modificaciones emergentes por aplicación de las normas de este convenio. Todo cambio que por motivos de organización y/o mejoramiento de la calidad del servicio resultare necesario implementar, apreciado con criterio de colaboración, razonabilidad y solidaridad, no deberá causar perjuicio ni moral al trabajador, y en esta instancia se dará participación a la representación gremial.

Artículo 27 – Permiso para Realizar Trámites Particulares.

El trabajador o la trabajadora podrá solicitar un permiso de salida en el mes calendario, que no exceda del 50% de la jornada de labor diaria, para la realización de trámites particulares y con reposición del tiempo utilizado.

Artículo 28 – Ropa de Trabajo y Elementos de Protección Personal.

La Empresa proveerá al trabajador, según las particularidades del caso, las prendas y los elementos de protección personal previstos en el Anexo Vestuario y Elementos de Protección.

Será misión del trabajador el uso y el mantenimiento en buen estado las condiciones de higiene y de uso de tales elementos.

Artículo 29 – Comedor para uso del personal.

La Empresa habilitará tanto un recinto con comodidades adecuadas para que el trabajador como también alimentos y/o colación para ser consumidos durante un periodo no menor a 30 minutos, cuando la característica del servicio así lo permita.

Artículo 30 – Guardarropas y Servicios Sanitario.

El establecimiento deberá contar con un número suficiente de guardarropas y baños dotados con ducha de agua caliente y fría para uso del personal, atendiendo la relación con la cantidad de trabajadores.

Artículo 31 – Pizarrón Sindical.



RE-2022-72901377-APN-DGD#MT

Se acuerda a la Unión Ferroviaria el derecho de publicar en un pizarrón/vitrina, cedido gratuitamente por el establecimiento, todas las noticias relacionadas con el gremio, debiendo ser del tipo vitrina colgante con su correspondiente cerradura y estar reservado exclusivamente para los avisos sindicales elaborados y firmados por el Cuerpo de Delegados o el Secretariado Nacional de la Unión Ferroviaria. Copia de cada publicación se hará llegar a la Empresa.

Artículo 32 – Entrega de ejemplares.

Una vez homologado por la autoridad de aplicación, la Empresa entregará a todo el personal comprendido en el ámbito de esta Convención Colectiva de Trabajo, un (1) ejemplar de la misma.

Artículo 33 – Permiso Excepcional sin goce de sueldo.

En caso de enfermedad grave del cónyuge, padre o hijos, o en circunstancias debidamente fundadas y comprobables, el trabajador o trabajadora podrá solicitar un permiso especial de hasta 30 días corridos distribuidos en el año calendario. El empleador podrá verificar por el medio que estime adecuado la veracidad de las causales invocadas.

Asimismo, se consagra que, en los supuestos de enfermedad grave del cónyuge, e hijos, los primeros diez días de licencia serán con goce de haberes, no así respecto de padre o madre del trabajador o trabajadora.

Artículo 34 – Feriados Nacionales – Días no laborales – Asuetos.

Se regirán de acuerdo con lo establecido por la legislación vigente y con las particularidades que se expresan seguidamente:

- Feriados Nacionales: La prestación será compensada con el 100% de recargo o bien a opción del trabajador, se le anexará un (1) día pago más a la licencia anual.
- Días no laborales: Es facultativo de la Empresa disponer se trabaje o no; en este último supuesto el salario será igualmente abonado al trabajador.
- Feriados Provinciales: Serán concedidos dentro de la respectiva jurisdicción y con el alcance y modalidad antes señalada.
- Asuetos: Su observancia es de carácter optativo para el empleador.

Artículo 35 – Día de la Obra Social Ferroviaria.

El 17 de abril de cada año será declarado Día de la Obra Social Ferroviaria, siendo asimilado a todos los efectos como feriado nacional, incluso para el sistema de guardias. En el supuesto de caer fin de semana o día no laborable se otorgará y compensará el día laborable inmediatamente posterior.

TITULO V – Regulación de Accidentes, Enfermedades y Licencias

Artículo 36 – Accidentes y Enfermedades Inculpables.

Los accidentes y enfermedades quedarán regulados de acuerdo a la legislación vigente y a las siguientes normas:

1.- Plazo y remuneración: Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación de servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un periodo de tres (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años y de seis (6) meses si fuera mayor. En los casos en que el trabajador tuviere carga de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los periodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a seis (6) y doce (12) meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años. La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurridos los dos (2) años.

2.- Aviso al empleador: El trabajador, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente inculpable y del lugar en que se encuentra, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas. Mientras no lo haga, perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente, salvo

RE-2022-72901377-APN-DGD#MT

que la existencia de la enfermedad o accidente, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resulte luego inequívocamente acreditada.

3.- Control. El trabajador está obligado a someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por la Empresa. A estos efectos si el trabajador no se encuentre en condiciones de deambular deberá permanecer en el domicilio denunciado ante la Empresa o en el lugar donde esté internado. Si el trabajador estuviere en condiciones de deambular deberá presentarse en el consultorio médico de la Empresa, en forma inmediata, dentro de los horarios de atención médica establecidos.

4.- De las enfermedades o accidentes laborales: Los accidentes y/o enfermedades laborales quedarán regulados de acuerdo a la legislación vigente, ley 24.557, decreto reglamentario y leyes concordantes o modificatorias.

5.- Tareas livianas: El personal que sea dado de alta luego de una enfermedad, con la salvedad de que debe realizar tareas livianas, -sea que ambas partes acepten el diagnóstico o que así lo establezca la autoridad competente en resolución definitiva- podrá ser reintegrado en ese tipo de tareas.

Si el empleador adujera que no puede proporcionarle y no resolviera 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 periodos de enfermedad que prevé la ley.

Artículo 37

Licencia Anual por Vacaciones.

El personal proveniente de la OSFE que a la fecha de la firma del presente convenio colectivo se desempeñe en los establecimientos de la empresa, mantendrá el régimen de licencia anual por vacaciones al que se halla ajustado conforme a la escala de antigüedad respectiva, excluyéndose de este trato al resto del personal que se ajustará a lo detallado a continuación:

1) La concesión de la licencia anual por vacaciones ordinarias será obligatoria por parte de la Empresa y de usufructo irrenunciable por parte del trabajador.

Plazos:

El trabajador gozará de un periodo mínimo de descanso anual remunerado con sujeción a la siguiente escala:

a.1) Catorce (14) días corridos, cuando su antigüedad no exceda de cinco (5) años.

a.2.) Veintiún (21) días corridos cuando su antigüedad sea mayor de cinco (5) años y no exceda de diez (10).

a.3.) Veintiocho (28) días corridos, cuando su antigüedad sea mayor de diez (10) y no exceda los veinte (20) años.

a.4.) Treinta y cinco (35) días corridos, cuando su antigüedad sea mayor de veinte (20) años.

2) Para determinar la extensión de las vacaciones atendiendo a la antigüedad en el empleo, se computará como tal aquella que tendría el trabajador al 31 de diciembre del año a que correspondan las mismas. Al personal que al 31 de diciembre no tenga un año de antigüedad, se le otorgará la parte proporcional de licencia que corresponda.

A los efectos de determinar la antigüedad, se computará también el total de tiempo trabajado por el personal en relación de dependencia con la Obra Social Ferroviaria y ex-Instituto de Servicios Sociales para el Personal Ferroviario, con constancia de haber efectuado aportes jubilatorios.

3) A los efectos de los términos de licencia convenidos, se entenderá por días inhábiles los sábados, domingos, feriados nacionales y los feriados provinciales de observancia obligatoria en la respectiva jurisdicción.

4) Se otorgará la licencia dentro del año calendario y comprendiendo las cuatro estaciones del año. Los diagramas se confeccionarán con la debida anticipación teniendo en cuenta las necesidades del servicio y atendiendo en lo posible la fecha en que el trabajador solicita el goce de la misma. Para su otorgamiento se seguirá el orden de mayor antigüedad, observando la fecha de licencias anteriores y respetando el derecho que cada trabajador goce de la licencia por lo menos en una temporada de

RE-2022-72901377-APN-DGD#MT

verano cada dos periodos. La fecha de iniciación de la Licencia deberá ser notificada por escrito con una anticipación no menor de cuarenta días.

5) El trabajador para tener derecho cada año al beneficio establecido en el presente artículo, deberá haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles comprendidos en el año calendario respectivo. A este efecto, se computarán como hábiles los días feriados en que el trabajador debiera normalmente presta servicios, los días en que el personal no preste servicio por gozar de una licencia legal o convencional o por infortunio en el trabajo o por otras causas no imputables al mismo. El trabajador percibirá retribución durante el periodo de vacaciones dividiendo por veinticinco (25) el importe del sueldo mensual que perciba al momento de su otorgamiento. Se entenderá integrando la retribución del trabajador todo lo que perciba por trabajos ordinarios o extraordinarios, bonificación por antigüedad u otras remuneraciones accesorias.

Queda a opción del trabajador percibir la retribución correspondiente al periodo de vacaciones al inicio de la misma o al reintegrarse al servicio, haciendo conocer su decisión por escrito con una anticipación no menor a 10 días. La falta de pronunciamiento determinará el pago sujeto a lo establecido en el artículo 155 de la L.C.T.

6) Los interinatos en categoría superior durante ciento ochenta días corridos o intermitentes entre el primero de enero y el treinta y uno de diciembre del año inmediato anterior determinará el pago de la licencia en esa categoría. En los casos en que se efectuaran dos o más tipos de relevos con diferentes sueldos, se abonará la proporción que resulte, siempre que el sueldo mayor no supere los 180 días.

7) El personal que gestione su jubilación tendrá derecho, antes de dejar servicio, a la proporción de días de licencia anual que corresponda. A ese efecto, las fracciones de días se computarán como días enteros. En la misma forma se procederá con el personal renunciante o cesante.

8) La licencia anual podrá ser interrumpida en los siguientes casos: Enfermedad y/o reactivación de accidente; Duelo; Maternidad; Permisos o Licencias Gremiales; Atención de familiar enfermo.

9) A los deudos del personal fallecido se le abonará la proporción de licencia que hubiere correspondido acordarle al mismo por el tiempo trabajado durante el año calendario, como así la de años anteriores que se le adeudaren.

10) El personal podrá solicitar la concesión de la licencia anual reglamentaria fraccionada hasta en dos (2) veces si no mediaren inconvenientes de servicio, pero para tener derecho al pago anticipado deberá usufructuar, como mínimo, las dos terceras (2/3) partes de sus vacaciones.

11) Cuando un matrimonio trabaje dentro de la Empresa, la licencia por vacaciones, en lo posible se otorgará en forma conjunta y simultánea, en la medida que no afecte notoriamente el normal desenvolvimiento del servicio.

12) A solicitud del trabajador se concederá el goce de la licencia por casamiento, aunque ello implique alterarla oportunidad de su concesión.

Artículo 38 – Licencias y/o Permisos Especiales con Sueldo.

El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales con sueldo, sujetas a la presentación posterior de la documentación y/o constancias probatorias:

a.- Por matrimonio.....	14 días
b.- Por nacimiento de hijo (al padre)	6 días
c.- Por adopción, menor de 3 años al padre adoptante	6 días
d.- Por adopción, menor de 3 años a la madre adoptante, a partir del día en que el niño se incorpora al hogar familiar.....	30 días
e.- Por fallecimiento, cónyuge o persona conviviente en aparente matrimonio, padres, hijos y hermanos.....	7 días
f.- Por fallecimiento, abuelos y nietos.....	3 días
g.- Por fallecimiento, bisabuelos, tíos, suegros, yernos, cuñados y sobrinos	1 día
h.- Por siniestros de vivienda (con constancia policial)	5 días
i.- Por mudanza (una vez cada 2 años)	1 día
j.- Por citaciones judiciales, autoridad administrativa o policial.....	justificación tiempo
demande trámite.	
k.- Por donar sangre.....	1 día

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

RE-2022-72901377-APN-DGD#MT

- l.- Por enfermedad, cónyuge o persona conviviente aparente matrimonio, hijos y padres a cargo..... 7 días
- m.- Por examen, 2 días hábiles y hasta un máximo de 15 días en el año.

En todos los supuestos mencionados, el trabajador o trabajadora deberá presentar los certificados o comprobantes que acrediten el permiso.

Artículo 39 – Licencias Especiales Profilácticas.

Se otorgarán 7 días corridos con goce de haberes. Esta licencia no podrá acumularse a la licencia anual por vacaciones, debiendo mediar entre una y otra un lapso no inferior a 5 meses.

Artículo 40 – Licencia Sin Goce de Sueldo – Reserva de Puesto.

La Empresa otorgará licencia sin goce de sueldo, en circunstancias que el trabajador sea requerido:

- 1.- Para actuar en representación gremial en organismos oficiales que contemplen la participación sindical.
- 2.- Para el desempeño de cargos electivos o representativos en asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial o en organismos o comisiones que requieran representación sindical. Los trabajadores que se encontraren en las condiciones previstas en la presente norma y que, por razón del desempeño de esos cargos dejaren de prestar servicio, tendrán derecho a la reserva de su empleo por parte del empleador y a su reincorporación hasta treinta (30) días después de concluido el ejercicio de sus funciones, no pudiendo ser despedido durante los plazos que fija la ley respectiva, a partir de la cesación en tales funciones.
- 3.- Para ocupar cargos electivos o de representación política en el orden Nacional, Provincial o Municipal. El derecho a usar de la licencia sin goce de sueldo será por el término que dure su mandato, debiendo reintegrarse a sus tareas dentro de los 30 días siguientes al término de sus funciones para las que fue elegido o designado.
- 4.- El periodo durante el cual los trabajadores hubieren desempeñado las funciones aludidas precedentemente será considerado tiempo de trabajo en las mismas condiciones y con el alcance del artículo 215, segunda parte, de la Ley de Contrato de Trabajo y leyes concordantes.

Artículo 41 – Licencia por Maternidad.

Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo, podrá optar porque se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días, en tal supuesto el resto del periodo total de licencia se acumulará al periodo de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no hubiera gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días.

1.-Notificación: La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta de parto o requerir su comprobación por el empleador. La trabajadora conservará su empleo durante los periodos indicados y gozará de las asignaciones que le confieran los sistemas de seguridad social que le garantizarán la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al periodo en que resulte prohibido su empleo u ocupación, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Garantizase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora curse la notificación a que se refiere el párrafo anterior.

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de una enfermedad que, según certificación médica, deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlos vencidos aquellos plazos, la mujer será acreedora a los beneficios previstos por el artículo 37 de la presente convención (Accidente y Enfermedades inculpables).

2.- Descansos diarios por lactancia: Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo y por un periodo no superior a un (1) año posterior a la fecha de nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por un lapso más prolongado.

[Handwritten signature/initials on the left margin]

[Handwritten signature/initials at the bottom left]

[Handwritten signature/initials at the bottom right]

3.- Opción en favor de la mujer. Estado de excedencia: La mujer trabajadora que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo y continuará residiendo en el país, podrá optar entre las siguientes situaciones:

- a.- Continuar su trabajo en la empresa en las mismas condiciones en que lo venía haciendo.
- b.- Rescindir su contrato de trabajo percibiendo la compensación por tiempo de servicio que le asigna el artículo 183 de la ley 20.744.
- c.- Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a seis (6) meses ni superior a un (1) año.

Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente la mujer trabajadora que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la Empresa a la época del alumbramiento, dentro de los plazos fijados. La mujer trabajadora que hallándose en situación de excedencia formalizará nuevo contrato de trabajo con otro empleador, quedará privada de pleno derecho de la facultad de reintegrarse.

Lo normado en los apartados a) y b) precedentes es de aplicación para la madre en el supuesto justificado de cuidado de hijo enfermo menor de edad a su cargo, con los alcances y limitaciones que establezca la reglamentación.

4.- Requisitos de Antigüedad: Para gozar de los derechos establecidos en los apartados a) y b) del inciso 3), la trabajadora deberá tener un (1) año de antigüedad, como mínimo, en la Empresa. Si la mujer trabajadora no se reincorporará a su empleo luego de vencidos los plazos de licencia de que gozare, y no comunicara a la Empresa dentro de las 48 horas anteriores a la finalización de los mismos, que se acoge a los plazos de excedencia, se entenderá que opta por la percepción de la compensación establecida en el artículo 183, inciso b), párrafo final de la L.C.T.

Artículo 42 – Centro de primera infancia.

En los casos en el que el trabajador o trabajadora deba dejar el cuidado del hijo o hija de hasta tres (3) años en un centro de primera infancia, y siempre y cuando no hubiere prestación de tal tipo en el establecimiento, la trabajadora y/o en su caso el trabajador, deberá presentar comprobante de este gasto y el empleador le reintegrará por tal concepto hasta el 50% del salario asignado a la categoría de **Ayudante de Servicio**.

En los supuestos de que ambos padres trabajen en la misma empresa el privilegio se otorgará únicamente al que tenga a cargo la tenencia del menor. Este beneficio sustituye la obligación del empleador de habilitar salas maternas o guarderías infantiles previstas por la Ley. Este beneficio no se reconocerá en el período de licencia anual de vacaciones o de licencia sin goce de sueldo.

TITULO VI – Regulación y Condiciones Especiales

Artículo 43 – Salarios

El régimen de remuneraciones para el personal comprendido en la presente convención colectiva de trabajo, según cada Establecimiento Hospitalario, es el que se determina en el Anexo respectivo de este acuerdo instrumental.

Artículo 44 – Mensualización.

Todo el personal percibirá sus haberes mensualmente y dentro de los plazos previstos en la L.C.T. El personal reemplazante percibirá el sueldo y demás beneficios proporcionalmente al tiempo trabajado. Si debiera liquidarse alguna fracción de mes, la suma a pagarse se determinará dividiendo el sueldo mensual por 25 días y multiplicando el resultado obtenido por el número de días efectivamente trabajados.

Artículo 45 – Adicional Convenio Unión Ferroviaria.

El personal que preste servicios en cualquiera de los establecimientos continuadores de la tarea de la Obra Social Ferroviaria, y con motivo de los especiales cuidados que se deben tener en función de las tareas a desarrollar, percibirá durante el tiempo de su trabajo el **"Adicional Convenio Unión Ferroviaria"**.

Este concepto será equivalente al 15% del sueldo básico del trabajador o trabajadora ingresante con fecha posterior a la de la firma del presente Convenio Colectivo y también para el personal que por sus tareas al momento de la firma venga cobrando el plus compensatorio del 10%

sobre el básico, subiendo el mismo a 18% para quienes superen los 15 de antigüedad, e incrementándose al 20% para las y los trabajadores que superen los 20 años de antigüedad, esto último a partir del 1ro de Julio de 2023.

Asimismo, este concepto será equivalente al 15% del sueldo total mensual percibido para el personal que venga prestando tareas en los establecimientos de la empresa antes de la firma del presente Convenio Colectivo, subiendo el mismo a 18% para quienes superen los 15 de antigüedad, e incrementándose al 20% para las y los trabajadores que superen los 20 años de antigüedad, esto último a partir del 1ro de Julio de 2023.

El personal proveniente de la OSFE que a la fecha de la firma del presente convenio colectivo viene desempeñándose en Salas de Psiquiatría, percibirá este adicional con un monto equivalente al 30% del sueldo mensual percibido, mientras actúe en tales funciones.

Artículo 46 - Sobreasignaciones Fijas.

1.- Títulos:

Secundarios.....	4%	sobre básico propio
Auxiliar Técnico.....	5%	sobre básico propio
Enfermera.....	5%	sobre básico propio
Universitario intermedio (terciario).....	6%	sobre básico propio.
Universitario mayor (más de 3 años).....	7%	sobre básico propio.
Médico.....	7%	sobre básico propio.
Lic. en Enfermería.....	7%	sobre básico propio.

En el pago de asignación por título, siempre corresponde la percepción de uno sólo, no pudiendo el trabajador usufructuar el pago de dos títulos a la vez.

2.- Para el Artesano, se le adiciona un 7% sobre el básico propio por tener herramientas a cargo.

Para el Cocinero, se le adiciona un 7% sobre el básico propio, por tener útiles a cargo.

Para el Chofer, se le adiciona un 7% sobre el básico propio, por tener vehículo a cargo.

3.- Enfermero Jefe de Internación: Tiene un adicional por internación del 17% sobre el Sueldo básico.

Enfermero Internación: Tiene un adicional por internación del 17% del sueldo básico.

Auxiliar Enfermería Internación: Tiene un adicional por internación del 17% del sueldo básico.

Artículo 47 - Bonificación por antigüedad.

Se entiende por antigüedad el tiempo acumulado en uno o varios periodos de relación de dependencia que el trabajador haya mantenido con la Empresa Clínica Alvear-Alem S.A. - Si.Sa.Me SRL y también la registrada por prestaciones en la Obra Social Ferroviaria y en el ex Instituto de Servicios Sociales para el Personal Ferroviario.

En función de lo descripto se abonará al trabajador en concepto de Bonificación por Antigüedad por cada año de servicio acumulado en esas condiciones un adicional equivalente al 1,5% del sueldo básico de la categoría del enfermero.

Artículo 48

Presentismo

Este adicional tiene por finalidad premiar la puntualidad y asistencia perfectas registradas por el trabajador en el cumplimiento de los horarios y jornada de labor asignados. Los empleados perderán el derecho a percibirlo aquellos meses en los cuales incurrieran en situaciones de ausencia o impuntualidad, salvo cuando ellas fueran motivadas por las siguientes circunstancias:

- Licencia anual.
- Licencia por accidente o enfermedad del trabajo.
- Licencia por fallecimiento del cónyuge, padres, hijos, hermanos o nietos.
- Licencia por examen.

RE-2022-72901377-APN-DGD#MT

e) Licencia gremial.

f) Ausencias totales o parciales por la causal prevista en el art. 39 inc j).

El monto que a percibir por el trabajador en virtud de este adicional es de un 5% del sueldo básico de la categoría en la que se desempeña.

Artículo 49

Horas extraordinarias

Para determinar el valor de la hora base a los fines del pago de horas extraordinarias y de los descuentos de horas, el sueldo mensual se dividirá por 25 días o por el número promedio de jornadas laboradas mensualmente por el trabajador, si fuera menor. Al resultado obtenido se lo dividirá por el número promedio de horas diarias trabajadas.

Artículo 50 – Refrigerio

A todo trabajador que desempeñe más de cuatro (4) horas de tareas continuadas, se le deberá suministrar café con leche, té o mate cocido y galletitas o similares, así como también dispondrá de 30 minutos para su consumo computados dentro de la jornada de trabajo.

Atendiendo a las características del establecimiento, se diagramará el ejercicio de este derecho atendiendo a las necesidades del servicio de cada área.

Artículo 51 – Viáticos – Naturaleza Jurídica.

Los viáticos que puedan abonarse por prestaciones emergentes de la normativa de la presente convención colectiva de trabajo y ante el hecho de que los trabajadores no deberán presentar comprobantes de rendición de cuentas, en ningún caso sufrirán descuentos por cargas contributivas inherentes al sistema de la Seguridad Social, por no formar parte de la remuneración del trabajador y sujeto a lo establecido en el artículo 106 de la ley de Contrato de Trabajo.

Artículo 52

Contribución Solidaria

Durante el período de vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, la Empresa **Clinica Alvear-Alem S.A. - Si.Sa.Me SRL** procederá a retener a los trabajadores no afiliados una suma anual equivalente al VEINTICUATRO (24%) por ciento del salario mensual conformado de cada trabajador. Dicha retención se efectuará en cuotas iguales del DOS (2%) por ciento mensual.

Esta contribución solidaria con destino a la Unión Ferroviaria, se practicará en un todo de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 de la ley 23.551 y artículo 9 de la ley 14.250, y tiene por finalidad contribuir a solventar los gastos de tipo económico-administrativo que demanda la concertación y puesto en vigencia del convenio colectivo de trabajo.

La Empresa actuará como agente de retención en los términos del artículo 36 de la ley 23.551, una vez notificada de la resolución homologatoria del presente convenio colectivo de trabajo por parte de la autoridad de aplicación.

A efectos de posibilitar y facilitar la retención aludida, la Unión Ferroviaria comunicará a **Clinica Alvear-Alem S.A. - Si.Sa.Me SRL**, los importes a retener a cada uno de los trabajadores, de acuerdo a la normativa del artículo 9 de la ley 14.250 (L.O. decreto 108/88).

Artículo 53 – Retención Cuota Sindical.

De acuerdo con las disposiciones legales vigentes, la Empresa deberá retener del salario mensual conformado del personal comprendido en el presente Convenio Colectivo, la cuota sindical y demás conceptos autorizados y depositarlas a la Orden de la Unión Ferroviaria.

La Unión Ferroviaria comunicará a **Clinica Alvear-Alem S.A. - Si.Sa.Me SRL** la cuenta bancaria en que deberá depositar las retenciones mencionadas precedentemente.

Artículo 54 – Asignaciones Familiares.



RE-2022-72901377-APN-DGD#MT

En esta materia, la totalidad del personal comprendido en el ámbito de la presente Convención Colectiva de Trabajo, estará sujeto al Régimen de Asignaciones Familiares establecido por la ley 24.714, decreto reglamentario, normas complementarias o modificatorias.

TITULO VII – Normas Legales y Convenciones Aplicables

Artículo 55 – Régimen Aplicable.

Las partes dejan constancia que este Convenio Colectivo de Trabajo, acuerdos complementarios que se suscriban entre las mismas y las decisiones adoptadas en el Órgano creado en materia de Interpretación y Autocomposición, constituyen la voluntad colectiva que, conjuntamente con la legislación laboral, es aplicable a todos los trabajadores en relación de dependencia con la Empresa, excluyendo toda otra norma convencional y/o modalidad y/o sistema de trabajo que haya estado vigente en la actividad.

Artículo 56 – Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora conviene en volver a reunirse a los efectos de analizar la incorporación de nuevas normas convencionales y/o la modificación de las establecidas en la presente convención, cuando se produjeran cambios sustantivos en la Empresa Clínica Alvear-Alem S.A. - Si.Sa.Me SRL derivados de procesos de innovación tecnológica.

Artículo 57 – Autoridad de Aplicación.

Las partes reconocen por el carácter interjurisdiccional y de interés del servicio asistencial, como única autoridad administrativa de aplicación de la presente convención al Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos de la Nación, con exclusión de cualquier otra.

Artículo 58 – Homologación.

Atento a que las partes optaron por el procedimiento de negociación directa, como faculta la legislación vigente, y en tanto se alcanzó el presente acuerdo, solicitan la homologación ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos.



CLÍNICA ALVEAR ALEM S.A.
OSCAR LACOMBE
PRESIDENTE



CLÍNICA ALVEAR ALEM S.A.
MARTÍN LACOMBE
GERENTE

ANEXO ROPA DE TRABAJO Y ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL

Especialidad	Cantidad y tipo de prenda	Tiempo de prov.
• Ascensoristas y Ordenanzas y	2 uniformes acrocel o similar	24 meses
• Porteros	1 uniforme simil acrocel 1 campera impermeable 4 camisas 1 sobretodo	24 meses 24 meses 24 meses 48 meses
• Serenos	1 uniforme de verano 1 uniforme de invierno 4 camisas 4 corbatas azul marino 1 sobretodo 1 impermeable	24 meses 24 meses 24 meses 24 meses 48 meses 60 meses
• Choferes	1 uniforme simil acrocel 1 campera impermeable 4 camisas	12 meses 12 meses 24 meses
• Telefonistas	2 guardapolvos acrocel o similar	24 meses
• Mayordomos o Intendentes	1 uniforme de verano 1 uniforme de invierno 4 camisas 1 sobretodo	24 meses 24 meses 24 meses 48 meses
• Personal Obrero Artesano	2 camisas tipo ombú (color beige) 2 pantalones tipo ombú (color beige)	12 meses 12 meses
• Personal Técnico Profesional y no profesional	2 uniformes	24 meses
• Enfermero/a y Supervisor/a Enfermería	2 uniformes acrocel o similar	24 meses
• Personal Administrativo (incluye cadetes)	2 guardapolvos acrocel o similar	24 meses
• Ayudante de Servicio (mucamas)	2 uniformes completos acrocel o similar 2 pares de botas de goma 1 par de guantes de goma	24 meses 24 meses Renovables p/deterioro
• Peones	2 camisas tipo ombú (color beige) 2 pantalones tipo ombú (color beige) 2 pares de botas de goma 1 par de guantes de goma	12 meses 12 meses 24 meses Renovables p/deterioro
• Supervisor de Maestranza	2 camisas tipo ombú (color beige) 2 pantalones tipo ombú (color beige)	12 meses 12 meses
• Personal de cocina	2 uniformes completos acrocel o similar 2 delantales 2 pares de botas de goma 1 par de guantes de goma	24 meses 12 meses 24 meses Renovable p/deterioro

[Handwritten signatures and initials on the left side of the page]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

- Ayudantes de cocina,
Cocineros, Jefes de Cocina

Mozos..... 2 sacos
2 pantalones
2 gorras
2 delantales

12 meses
12 meses
24 meses
12 meses

[Handwritten signatures and scribbles]

[Handwritten signature]
ALEXAR ALEM S.A.
OMAR LACMAN
PRESIDENTE

[Handwritten signature]
SI. SA. ME S.R.L.
MORTIN L. M.
GERENTE

**ANEXO I
GRILLA CATEGORIAS
ESTABLECIMIENTOS DIAMANTE y ALTAGRACIA
Vigentes al mes de Julio 2022**

AGRUPAMIENTO ADMINISTRATIVO	BASICO 44 HORAS
Supervisor Administrativo (Personal)	\$ 80.350
Técnico en Estadísticas	\$ 74.293
Cajero	\$ 71.422
Auxiliar Administrativo	\$ 70.258
AGRUPAMIENTO ENFERMERIA	
Supervisor Técnico (Personal)	\$ 80.637
Enfermera/o Jefe	\$ 72.563
Enfermera/o	\$ 69.423
Auxiliar Enfermería	\$ 68.320
Orientador/a (Jornada Completa)	\$ 66.161
Coord. Área Discapacidad (31 horas)	\$ 56.897
AGRUPAMIENTO MAESTRANZA	
Artesano/a	\$ 66.104
Cocinero/a	\$ 66.104
Chofer	\$ 66.104
Artesano Calderista	\$ 66.104
Ayudante de Servicio	\$ 63.050
Costurero/a	\$ 63.050
Lavandera/o y Planchador/a	\$ 63.050
Peón	\$ 65.050
Ayudante de Cocina	\$ 64.718

AGRUPAMIENTO PROFESIONALES		
Asistente Social	30 hs.	\$ 69.703
Dietista		\$ 66.284
Médico de guardia	32 hs.	\$ 73.693
Kinesiólogo	18hs.	\$ 56.734
Bioquímico		\$ 64.103
Encargado servicio de laboratorio		\$ 64.101
Encargado servicio de farmacia		\$ 59.461
Psicólogo	18 hs.	\$ 62.305
Médico Psiquiatra	24hs.	\$ 61.646
Supervisor Técnico -- Jornada reducida		\$ 56.896

AGRUPAMIENTO TÉCNICO	
Aux. Técnico Psiquiatría (Básico 36 hs.)	\$ 64.213
Aux. Técnico Psiquiatría (Básico 24 hs.)	\$ 58.514
Aux. Técnico Radiología (Básico 24 hs.)	\$ 64.213

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature]
UVEAR ALEM S.A.
OMAR LACMAN
PRESIDENTE

[Handwritten signature]
Dr. Sa. M. S.R.L.
MARKET SERVICES
GERENTE



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
Las Malvinas son argentinas

Hoja Adicional de Firmas
Informe gráfico

Número:

Referencia: Resol 2002-22 CCT 1677-22 "E"

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 19 pagina/s.