ACTA ACUERDO

En la ciudad de Bahía Blanca, a los veinte días del mes de noviembre de 2.008, siendo las trece horas, comparecen en el Ministerio de Trabajo y seguridad Social de la Nación, Delegación Bahía Blanca, por la parte empleadora Sur Contact Center S.A., representada en este acto por la Lic. EMILCE MARIA SCARPATI D.N.I. 25.096.142, debidamente facultada para la celebración del presente, según poder especial otorgado por Escritura Publica Nro.1337 Poder Especial de fecha 11 de noviembre de 2008 pasada por ante el Escribano Joaquín Esteban Urresti, y que se adjunta al presente como parte integrante del mismo, con domicilio en la calle Hipólito Yrigoyen Nro. 3.883 de esta ciudad de Bahía Blanca, y por la parte sindical, la Asociación Empleados de Comercio de Bahía Blanca, su Secretario General Don Ezequiel Crisol y su Secretario Gremial, el Sr. Hector Ruben Forcelli, conforme surge de los instrumentos que se encuentran asentados en el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, Delegación Bahía Blanca, con domicilio en la calle Rodríguez Nº 60, también de esta ciudad de Bahía Blanca.

Las partes convienen en celebrar el siguiente acta acuerdo, el que regirá las relaciones laborales entre los dependientes y la patronal a partir de la homologación del presente acuerdo.-

El mismo consta de los siguientes artículos:

ARTICULO 1 : RECONOCIMIENTO DE REPRESENTACIÓN.

ARTICULACIÓN CON EL CCT 130/75.

La firma Sur Contact Center S.A. reconoce a la Asociación de Empleados de Comercio de Bahía Blanca como legítimo representante de los trabajadores que realizan tareas en la empresa y que se desempeñen en alguna de las categorías que serán descriptas en el presente Convenio. A su vez, Las partes consideran que las características propias de la actividad hacen necesaria la regulación de sus modalidades y condiciones de trabajo específicas, adaptándolas a la dinámica evolución que tiene y tendrá la provisión y comercialización de los servicios considerados y la incorporación de otros en el futuro.-

Por ello, ambas partes establecen que el presente convenio regirá con exclusividad las relaciones laborales y sindicales de la

actividad de provisión y comercialización de servicios de contactos para terceros en todo el territorio de la ciudad de Bahía Blanca.-

El presente convenio es anexo y complementario al Convenio Colectivo de Trabajo para Empleados de Comercio y actividades civiles con fines de lucro, servicios profesionales y técnicos, rama general, identificado como CCT Nº 130/75, en tanto se articula con éste en las materias que no ha contemplado.-

ARTICULO 2 : AMBITO DE APLICACION PERSONAL Y TERRITORIAL.

Este convenio será de aplicación a todos los trabajadores enumerados en el artículo trece del presente, o sea personal de operaciones representantes de atención al cliente de mesa de ayuda y de gestión comercial que se desempeñen en relación de dependencia en la empresa en la ciudad de Bahía Blanca, la cuál tiene como actividad la explotación comercial de los servicios de contactos para terceros, enumerando a modo de ejemplo las siguientes actividades: Recepción de solicitudes, reclamos y/o denuncias de clientes/usuarios, Recepción de consultas sobre información de productos o servicios, Realización de encuestas de diversos contenidos, Contactos de fidelización de clientela, Gestión de las relaciones entre las empresas y sus clientes, Venta y/o cobranza de productos/servicios, Servicios relacionados con soporte tecnológico, mesa de ayuda, Investigaciones de mercado, carga de datos, servicios de post venta, encuestas, estadísticas, censos, entre otras. Cuando esta empresa preste también otros servicios, se aplicará a éstos el convenio rama general.-

ARTICULO 3: OBJETIVOS MUTUOS Y FINES COMPARTIDOS.

Las Partes convienen y aceptan los siguientes objetivos mutuos y fines compartidos:
1) Los trabajadores son claves para el éxito de la empresa y ésta reconocen su obligación de tratarlos con dignidad, respeto y consideración, y brindarles oportunidades de crecimiento como personas que integran una comunidad de trabajo.-

2) El objetivo de la empresa de la actividad es crecer y prosperar económica, organizacional y tecnológicamente a través de la prestación de servicios de alta calidad a precios competitivos.-

3) El compromiso mutuo implica atender de la mejor manera posible las exigencias de sus clientes, en términos de calidad, servicio y costo. Así, los trabajadores reconocen y aceptan su

obligación de hacer lo que de ellos dependa para que los clientes reciban un servicio de calidad, sin costos originados en pérdidas de cualquier tipo y con un alto valor intrínseco, de manera que satisfagan a los clientes y aseguren la sobrevivencia y rentabilidad de las empresas y el nivel de empleo.-

4) La competitividad de la empresa es clave para el mantenimiento de las fuentes de trabajo y la creación de empleo sustentable. Así, se establece el mutuo compromiso de: a) mejorar de manera continua la productividad, la calidad, el costo y el servicio a los clientes. Para hacerlo, las partes deberán trabajar juntas, con un criterio de colaboración y solidaridad; b) promover una amplia comunicación de las políticas y procedimientos establecidos y basados en esta convención; c) actuar cooperativamente, cumplir con las normas de orden, aseo, higiene y seguridad en el trabajo y medio ambiente, y resolver dudas y preocupaciones a través de reuniones que busquen el consenso; d) reconocer los derechos y responsabilidades de cada una de las partes.-

5) La empresa tiene la facultad de determinar las modalidades de ejecución de las tareas, organizar, distribuir, dirigir y controlar las operaciones, establecer reglas de conducta, contratar mano de obra de acuerdo a las normas legales y/o esta Convención, determinar cantidad, ubicación, horario y tareas del personal, y las modificaciones necesarias a su respecto que requiera la buena marcha de la empresa, promover, capacitar y ejercer las facultades de organización y dirección, todo ello dentro de un marco funcional.-

6) Las partes convienen en fomentar y ejercitar en forma conjunta criterios y acciones de responsabilidad social empresaria, ya sea en ámbitos internos como externos, para lo cual instrumentarán instancias de participación para la concreción monitoreo y control de los programas a través de un comité de ética y responsabilidad empresaria. El Sindicato tiene la responsabilidad exclusiva de representar a los trabajadores amparados esta Convención Colectiva de Trabajo ante los empleadores y asegurar que sus representados reciban el tratamiento correspondiente de acuerdo a lo pactado en el mismo, a las Leyes y Decretos, como así también, en el marco de la normativa vigente, peticionar en defensa de los intereses de sus afiliados.-

<u>CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.-</u>

ARTICULO 4 : JORNADA.

Dada las características de los servicios que presta la empresa se hace conveniente establecer jornadas y tiempos de trabajo conforme las distintas modalidades y extensión previstos en la legislación vigente (ley 11.544, Decreto 16.115/33, Ley de Contrato de Trabajo).

En virtud de lo expuesto la empresa podrá indistintamente instrumentar, esquemas de turnos fijos y/o rotativos, diagramas continuos o discontinuos, turnos diurnos, nocturnos o combinados, de tiempo parcial, con franco fijo y/o móvil, y organizar sistemas de trabajo bajo el régimen de trabajo por equipos (Ley 11.544, artículo 3°, inciso B; y Decreto 16.115, artículo 2°),según los requerimientos de cada servicio / cliente; en tales casos el diagrama de servicios deberá ser notificado con una anticipación de cuarenta y ocho (48) horas a los trabajadores, observando lo establecido en el art. 66 de la LCT. Si bien el modelo de jornada de trabajo y régimen horario a aplicarse en cada sector deberá adecuarse a los requerimientos de la actividad o de la operación del servicio de la cuenta proyecto o campaña a la cual es asignado, la empresa con ese objeto podrán establecer jornadas y tiempos de trabajo con arreglo a las distintas modalidades y extensión previstos en la normativa legal vigente, ajustándose a lo dispuesto en el párrafo precedente y en todos los casos con expresa notificación y aceptación del trabajador y notificacion a la organización sindical local.-

ARTICULO 5 : <u>JORNADA REDUCIDA:</u>

Las tareas inherentes del servicio que presta la empresa, hace necesario su organización total o parcial en base a esquemas de jornadas diarias de diferentes extensiones.

En virtud de lo expuesto, conforme las facultades otorgadas por el artículo 198 de la L.C.T., las partes acuerdan que la empresa podrá contratar personal, para ser asignado a esquemas de jornada laboral sobre semanas de seis días laborables y en base asignaciones de tareas diarias - jornada garantizada - inferiores a las 8 (ocho) horas. En tales casos el jornal se determinará proporcionalmente al tiempo efectivo trabajado. El salario devengado será la base sobre la cual se retendrán y calcularán los aportes y contribuciones con destino al régimen de la seguridad social, y aportes convencionales. Para el supuesto en que la empresa necesitare contar con el trabajador contratado en jornada reducida, en un horario superior al acordado, será necesario contar previamente con la conformidad previa de este, en cuyo caso la

jornada semanal no podré exceder las 48 hs..-

ARTICULO 6 : <u>HORAS EXTRA</u>

La remuneración correspondiente a las horas extraordinarias que efectivamente fueran realizadas, se calculará y abonará exclusivamente con los recargos establecidos en el artículo 201 de la Ley de Contrato de Trabajo, el artículo 5° de la Ley 11.544 y el artículo 13 del Decreto 16.115/33.

A todos los efectos, este pago será único y suficiente por todo concepto, pues la hora extra efectivamente trabajada y debidamente abonada como tal no generará francos compensatorios ni compensaciones de ningún otro tipo o naturaleza; en tanto se hubieran otorgado en forma efectiva los descansos mínimos de 12 horas de extensión entre jornadas y el franco semanal de 35 horas, de acuerdo al criterio sentado en el Plenario C.N.A.T. N° 226 "D'Aloi",-

La prestación de servicios con posterioridad a las 13 horas de los días sábados, los domingos y feriados, según el régimen de jornada que en cada caso se establezca, se abonará en forma ordinaria, debiéndose otorgar el correspondiente franco compensatorio. De no otorgarse el franco compensatorio conforme la legislación vigente, el trabajador tendrá derecho a hacer uso del mismo en la forma prevista por la L.C.T. y exigir el pago de las horas trabajadas en dichos días como extraordinarias con los recargos establecidos en el artículo 201 de la LCT., el artículo 5° de la ley 11.544 y el artículo 13 del Decreto 16.115/33.

La liquidación y pago de las horas extraordinarias podrá efectuarse total o parcialmente en forma conjunta con la liquidación de haberes correspondiente al mes siguiente a aquel en el cual se hubieran devengado en virtud de la fecha de corte o de cierre de novedades que a los efectos de realizar las liquidaciones de haberes pudiera definir la empresa. Si esta fecha de cierre fuera anterior al último día de trabajo de cada periodo mensual, las horas extraordinarias que pudieran eventualmente desempeñarse con posterioridad a la misma serán incluidas y liquidadas con los haberes a devengarse en el periodo mensual siguiente.-.

ARTICULO 7 :<u>DESCANSOS Y FRANCOS SEMANALES</u>

Cualquiera sea la forma de diagramación de los horarios de trabajo, deberá observarse el descanso mínimo de 12 horas entre jornadas y jornada, con un franco semanal con una duración igual

a la prevista en el art. 204 de la L.C.T..

El trabajador cuya jornada sea completa y continuada de mas de seis horas diarias, gozará de un descanso de treinta (30) minutos dentro de la jornada, que podrá ser fraccionado por el empleador en dos (2) períodos iguales de quince (15) minutos cada uno.-

En todos los casos, la posición de trabajo a la finalización de la jornada sólo podrá ser abandonada ante la presencia del relevo correspondiente, en caso de no presentarse el relevo deberá permanecer en la posición y dar aviso al personal superior del sector a sus efectos, debiéndose computar a todos sus efectos el tiempo adicional desempeñado.

ARTICULO 8: AMPLITUD FUNCIONAL, CONDICIONES DE TRABAJO.

Con arreglo a dichas facultades de dirección y organización reconocidas en la ley 20.744 (t.o.), la empresa podrán implementar modalidades de trabajo por células, por equipos u otros diseños organizacionales, siempre teniendo en vista el cumplimiento de los objetivos de la empresa y con el debido respeto a la dignidad del trabajador. En todos los casos con noticia a la organización sindical local.-

Asimismo, las empresas podrán disponer cambios en los lugares y horarios de trabajo de los empleados, sin que tal medida pueda ser adoptada como sanción disciplinaria. El cambio indicado no podrá implicar una alteración de las modalidades esenciales del contrato, deberá responder razonablemente a las necesidades y a la operatoria de las empresas, y no causar daños materiales o morales al trabajador.-

ARTICULO 9 : CAPACITACION.

La capacitación laboral es entendida tanto como necesidad empresaria y como derecho de los trabajadores. Las partes promoverán, por los medios que consideren pertinentes, la capacitación profesional de los trabajadores comprendidos en este convenio, de acuerdo a la actividad y necesidades de las empresas.

La capacitación deberá hacerse preferentemente en horarios de trabajo.-

<u>CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE.</u>

ARTICULO 10 : RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR.

El sector empresario asume la responsabilidad emergente de los daños causados por el trabajo en un todo de acuerdo a lo que dispone la ley 24.557 o la que en el futuro la sustituya.

ARTICULO 11 : RESPONSABILIDAD DE LOS EMPLEADOS.

Es obligación de los empleados respetar las Políticas, Normas y Procedimientos de Seguridad emitido por la empresa, adoptar conductas seguras de trabajo y usar la totalidad de los elementos de protección provistos en cada área, con el objetivo de la prevención de accidentes de trabajo, accidentes in itinere y enfermedades profesionales. El incumplimiento de estas pautas será pasible de sanciones disciplinarias para el empleado. Las partes se comprometen a trabajar de manera permanente y efectiva en la prevención del riesgo laboral y la protección en la salud de los trabajadores. En este marco de derechos y obligaciones, las partes acuerdan que dentro de los 90 días de homologado este convenio se reunirán para definir un marco de disposiciones aplicables a la actividad, en relación a las condiciones y medio ambiente de trabajo.-

ARTICULO 12 : ELEMENTOS Y EQUIPOS DE TRABAJO

Las Empresas deberán proveer al personal de la totalidad de los elementos y equipos necesarios para el desempeño de para cada tarea.

Tales elementos serán reemplazados oportunamente, cuando debido a fallas o al deterioro por el normal uso se vuelvan inadecuados para los fines a que están destinados, o bien, debido a cambios tecnológicos o de diseño.

Los equipos de trabajo, necesarios para la ejecución de las tareas son de propiedad del empleador y serán provistas con cargo de devolución, debiendo ser devueltos a simple requerimiento de esta última, obligándose el trabajador al cuidado de los mismos durante el transcurso de la jornada laboral.

El personal deberá realizar un uso correcto y seguro de los equipos, elementos y útiles, según las instrucciones recibidas del empleador, manteniéndolas en buen estado de conservación. El incumplimiento de estas condiciones será pasible de sanciones.

Los equipos informáticos, las capacidades de almacenamiento de datos existentes en los mismos y los tiempos de trabajo remunerados, son recursos de propiedad del empleador, teniendo ésta expreso derecho de auditar el contenido de los mismos con el

fin de controlar su adecuada utilización a los fines de la prestación de los servicios asignados. Esta autorización incluye el contenido de las cuentas individuales de correo electrónico asignadas por las empresas al personal como herramienta destinada a viabilizar el dinámico desarrollo de sus tareas y comunicaciones laborales; y la posibilidad de grabar en forma total o a modo de muestreo las comunicaciones mantenidas en oportunidad de la prestación de los servicios a empresas clientes, con el objeto de evaluar la calidad de los servicios prestados, acreditar a los clientes la efectiva prestación de los mismos, realizar la guarda a modo de respaldo a los efectos que pudieran resultar necesarios, etc.

DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES Y NIVELES PROFESIONALES:

ARTICULO 13 : CARACTERIZACIÓN DE FUNCIONES.

Las partes enuncian seguidamente, a título ejemplificativo, las actividades, tareas y definiciones funcionales del personal que se desempeñan en la empresa que se considera comprendido en el presente convenio colectivo, sin que dicha descripción de tareas en sus distintas especialidades importe ni implique para los empleadores la obligatoriedad de cubrir dichas posiciones:

OPERACIONES: Se incluyen en este agrupamiento las siguientes categorías:

Representante de Atención al Cliente: son los trabajadores responsables de interactuar en uno o más idiomas con el usuario en relación a consultas, reclamos, trámites administrativos y cualquier otra interacción que el mismo demande en relación al servicio prestado; identificando sus necesidades y utilizando con carácter confidencial toda la información disponible, mediante el cumplimiento de los procedimientos y parámetros desarrollados para tal fin, con el objeto de resolver la situación planteada a través de la utilización de cualquier medio de comunicación (entre otros conexiones telefónicas, correo electrónico, comunicación directa vía Internet, o cualquier otro método actual o futuro diseñado para estos fines.)

Representante de Mesa de Ayuda: los trabajadores responsables de interactuar en uno o más idiomas con el usuario en relación a consultas, reclamos, trámites administrativos y cualquier otra interacción referida a soporte técnico que el mismo demande en relación al servicio prestado; identificando sus necesidades y

utilizando con carácter confidencial toda la información disponible, mediante el cumplimiento de los procedimientos y parámetros desarrollados para tal fin, con el objeto de resolver la situación planteada a través de la utilización de cualquier medio de comunicación (entre otros conexiones telefónicas, correo electrónico, comunicación directa vía Internet, o cualquier otro método actual o futuro diseñado para estos fines.)

Representante de Gestión Comercial: los trabajadores responsables de realizar ventas, cobranzas, interactuar con el usuario en uno o más idiomas brindando información acerca de nuevos productos, campañas o cualquier interacción que la compañía necesite realizar con sus clientes; identificando sus necesidades y utilizando con carácter confidencial toda la información disponible, mediante el cumplimiento de los procedimientos y parámetros desarrollados para tal fin, con el objeto de resolver la situación planteada a través de la utilización de cualquier medio de comunicación (entre otros conexiones telefónicas, correo electrónico, comunicación directa vía Internet, o cualquier otro método actual o futuro diseñado para estos fines.)

NIVELES PROFESIONALES. ASIGNACIONES FUNCIONALES

ARTICULO 14 : DETERMINACIÓN DE CATEGORIAS.

Las categorías se regirán las siguientes pautas orientativas:

CATEGORIA 1: Administrativo "B", Representante de atención al cliente, Representante de Mesa de Ayuda

CATEGORIA 2: Vendedor "B", Representante Gestión Comercial.

CONDICIONES SALARIALES

ARTICULO 15 : INTEGRACIÓN SALARIAL:

La remuneración integral del trabajador de la actividad se compondrá con el Salario Básico Convencional aquí establecido, y los Adicionales que se fijan en los artículos 17 y 18 del presente convenio.-

ARTICULO 16 : SALARIOS BÁSICOS:

Las partes acuerdan que los salarios de aplicación en la empresa

para el personal que se desempeñe en la ciudad de Bahía Blanca, son los establecidos y vigente para el personal comprendido en el Convenio Colectivo de Trabajo Nº 130/75 para las categorías precedentemente enunciadas.-

El salario básico convencional será determinado mediante la equiparación de las categorías 1 y, 2 del presente convenio a las siguientes categorías del Convenio Colectivo de Trabajo rama general Nº 130/75: Administrativo Categoría "B" (artículo 6º inciso 6 b) del CCT 130/75) y Vendedor "B" (artículo 10º inciso b) del CCT 130/75) respectivamente.

En consecuencia en cualquier caso de acuerdos diferenciados, la remuneración resultante deberá representar una adecuación proporcional a la jornada pactada efectivamente ejecutada.

Queda convenido que esta escala salarial se actualizará conforme la que en el futuro se aplique a las categorías de CCT 130/75 antes descriptas, en forma simultánea.

ARTICULO 17 : ASIGNACIÓN MENSUAL POR ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD.

Los empleadores abonarán al personal comprendido en este Convenio Colectivo de Trabajo la asignación mensual por asistencia y puntualidad fijada en el art. 40 del CCT 130/75, en iguales condiciones.

La empresa en el presente Convenio pacta con la organización sindical local un premio por puntualidad y asistencia plena cuyo porcentaje sobre el salario básico que perciba el trabajador, que será determinado en cada campaña.-

ARTICULO 18 : BONIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD.

La parte empresaria reconoce para todos los empleados que laboran en la ciudad de Bahía Blanca, en concepto de adicional por cada año de antigüedad en el trabajo y hasta el cuarto año inclusive una bonificación del 0,5% y a partir del quinto año percibirá una bonificación del 1,2% (uno coma dos por ciento) anual, ambos sobre el salario básico.- A modo ejemplificativo se establece que el segundo año el trabajador percibirá en concepto de antigüedad el 0,5 % de su salario básico, al tercer año se abonará el 1,0 % sobre el salario básico absorbiendo así el 0,5% del segundo año, y así sucesivamente.-

ARTICULO 19 : ADICIONALES VOLUNTARIOS VARIABLES POR OBJETIVOS.

La empresa podrá establecer sistemas voluntarios y adicionales de compensación a su personal, a través de la instrumentación de mecanismos de incentivos y/o premios y/o sistemas de pago variable, o de cualquier otra naturaleza, de acuerdo a las modalidades y realidad propia del servicio prestado y objetivos predeterminados para cada tipo de función. Dichos sistemas podrán alcanzar a un nivel y/o sector en forma parcial, o bien contemplar alternativas diferenciadas dentro de un mismo nivel, sector, función o tarea, debiendo notificar a cada empleado en su caso las características cualitativas y cuantitativas del mismo. En cada caso la empresa deberá notificar de dichos incentivos a la organización sindical local para que los mismos sean archivados y agregados al presente convenio.-

ARTICULO 20 : VIÁTICOS O GASTOS DE TRASLADO.

Las empresas reconocerán el reintegro de los gastos suplidos por los trabajadores con motivo de la prestación de servicios fuera de la sede del establecimiento donde trabajen habitualmente.-

ARTICULO 21 : CERTIFICADO DE TRABAJO.

Las empresas están obligadas a otorgar un certificado de trabajo a los tres (3) días de producido el ingreso del trabajador, en donde conste la fecha de ingreso, la categoría, el nombre de la empresa, el domicilio de la misma y el salario convenido. La copia suscripta por el trabajador deberá ser incorporada a su legajo personal.

ARTICULO 22: LICENCIA SIN GOCE DE HABERES.

Las empresas podrán otorgar licencias sin goce de sueldo en situaciones extraordinarias debidamente fundadas.

ARTICULO 23: LICENCIA DE MADRE ADOPTIVA.

Las partes convienen en extender los beneficios contemplados en el art. 177 de la LCT a la madre adoptiva, al momento del otorgamiento de la tenencia del menor.

ARTICULO 24: REPRESENTACIÓN GREMIAL.

El personal comprendido en el presente convenio tendrá su representación en cada empresa por intermedio de los delegados de personal.

Para ocupar el cargo de delegado, el postulante deberá reunir las condiciones establecidas por las disposiciones legales y estatutarias vigentes.
La cantidad de delegados en cada empresa, se regirá por la escala establecida en la ley 23.551 y su decreto 467/88, con independencia de la cantidad de sectores y/o turnos de trabajo.-

ARTICULO 25 : RETENCIÓN DE CUOTA SINDICAL.

En relación al porcentaje, modo y plazo de retención de la cuota sindical a los trabajadores afiliados a la organización signataria del presente convenio, las empresas deberán proceder de conformidad a lo dispuesto al respecto en el CCT 130/75.-

ARTICULO 26 : Las partes manifiestan que en virtud de la validez del convenio colectivo 130/75, aceptan que serán de aplicación las normas de éste en todas aquellas cuestiones que no se contemplen en el presente.-

EZEQUIEL CRISOL

ENRICE SCARPATI

FORCELLI HECTOR -

FOLIO 80

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Expediente Nº 168.191/10

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a los 15 días del mes de noviembre de 2010, siendo las 15:00 horas, comparecen en el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL - DIRECCION NACIONAL RELACIONES DEL TRABAJO, ante mí, Dr. MAURICIO J. RIAFRECHA VILLAFAÑE, Secretario de Relaciones Laborales del Departamento de Relaciones Laborales Nº 1, el Sr. Jorge Andrés BENCE, en representación de la **FEDERACION ARGENTINA DE EMPLEADOS DE COMERCIO Y SERVICIOS – FAECyS -**, quien asiste al presente acto.----------

Declarado abierto el acto por el funcionario actuante, se concede el uso de la palabra a la representación gremial quien **MANIFIESTA:** Que ratifica en todo su contenido y firmas el acuerdo que luce fs. 23/28 y acta complementaria de fs. 1, solicitando su homologación.----------

Siendo las 15:30 horas, se da por finalizado el acto firmando el compareciente de conformidad previa lectura y ratificación ante mí que **CERTIFICO**.----------

PARTE GREMIAL

JORGE BENCE
SECRETARIO DE ASUNTOS

Dr. MAURICIO RIAFRECHA VILLAFAÑE
Secretario de Conciliación
Dpto.