

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO N° 122/75

En la Ciudad de Buenos Aires, a los veintidós días del mes de Julio de 2019, comparecen en el MINISTERIO DE PRODUCCIÓN Y TRABAJO, la Sra. Directora Nacional de Relaciones y Regulaciones del Trabajo, Dra. Gabriela A. MARCELLO, en el marco de la paritaria convocada en el expediente de la referencia, tendiente a la renovación parcial del Convenio Colectivo n° 122/75, la FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES DE LA SANIDAD ARGENTINA, en adelante FATSA, representada por Sr Carlos West Ocampo en su carácter de Secretario General, Héctor Daer Secretario Adjunto, y el resto de los miembros paritarios por el sector trabajador Susana Stochero, Néstor Genta, Marcela Eljal, Pedro Borgini, Andrea Karina Rodriguez y Ricardo Romero; por la otra, la CONFEDERACIÓN ARGENTINA DE CLÍNICAS, SANATORIOS Y HOSPITALES, (CONFELISA), representada por Víctor Lozze, en su carácter de Presidente y Enrique Cimino en carácter de paritario; ASOCIACIÓN DE CLÍNICAS SANATORIOS Y HOSPITALES PRIVADOS DE LA REPÚBLICA ARGENTINA, (ADECRA), representada por el Dr. Jorge Pedro CHERRO, en su carácter de Presidente, Guillermo Lorenzo en su carácter de Vicepresidente DNI 16.639.721 y la Dra. Silvia Monet en su carácter Gerente General, todos con el patrocinio letrado de José Antonio Zabala; la CÁMARA ARGENTINA DE CLÍNICAS Y ESTABLECIMIENTOS PSIQUIÁTRICOS (CACEP) representada por el Doctor Emilio De FAZIO, en su carácter de Presidente y Jorge Repetti en su carácter de miembro paritario; la ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESTABLECIMIENTOS GERIÁTRICOS (AAEG), representada por el señor Juan Andrés MINGUEZ, en su carácter de Presidente y Jorge Martini Secretario, la CÁMARA ARGENTINA DE ENTIDADES PRESTADORAS DE SALUD (CEPSAL) representada por el señor Mario Lugones, en su carácter de paritario. Las partes, manifiestan que luego de un proceso de negociación han arribado al siguiente acuerdo, en relación a la renovación parcial del Convenio Colectivo de Trabajo 122/75, que dice así:

Los comparecientes se reconocen recíprocamente, por su representación y representatividad como únicas partes legitimadas para la negociación de una modificación parcial del CCT 122/75.

Ámbito Personal y Territorial: El acuerdo alcanzado será de aplicación en todo el ámbito personal y territorial comprendido en el Convenio Colectivo de Trabajo 122/75. (Conforme Acta del 22/07/19).-

ARTICULO 1º: PARTES INTERVINIENTES: Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina con la Confederación Argentina de Clínicas, Sanatorios y Hospitales Privados, la Asociación Argentina de Establecimientos Geriátricos, la Cámara de Instituciones Médico Asistenciales de la República Argentina (CIMARA) y la Asociación Civil de Clínicas y Sanatorios Privados de Neurosiquiatria.

ARTICULO 2º: VIGENCIA: el presente acuerdo tendrá un año de vigencia a partir del 01/7/19 hasta el 30/6/20. Sin perjuicio de ello las partes acuerdan reunirse a solicitud de cualquiera de las signatarias, durante el período de vigencia, con la finalidad de analizar la evolución de los acuerdos alcanzados (Conforme Acta del 22/07/19).-

ARTICULO 3º: AMBITO DE APLICACION Y PERSONAL COMPRENDIDO: El presente convenio es de aplicación en todo el territorio Nacional y comprende al personal técnico, administrativo y obrero, en relación de dependencia con clínicas, sanatorios, hospitales privados y establecimientos geriátricos.

I REMUNERACIONES POR CATEGORIAS

ARTICULO 4º : MENSUALIZACION: Todo el personal percibirá sus haberes mensualmente. El personal reemplazante percibirá el sueldo y demás beneficios proporcionalmente al tiempo durante el que se hubiere desempeñado. Si debiera liquidársele alguna fracción de mes la suma a pagarse se determinará dividiendo el sueldo mensual por 25 y multiplicando lo obtenido por el número de días efectivamente trabajados.

ARTICULO 5º: HORAS EXTRAS: Para fijar el valor de la hora extra se dividirá el sueldo mensual por 25 o por el número real de jornadas mensuales que cumpla el trabajador, si fuera menor. Al resultado se lo dividirá por el número de horas de trabajo diario habitual del trabajador de que se trate.

ARTICULO 6º: CATEGORIAS Y REMUNERACION BASICA INICIAL:

Escala de Salarios Básicos: Escala de Salarios Básicos: las partes acuerdan establecer un aumento de los salarios básicos de todos los trabajadores encuadrados en el Convenio Colectivo 122/75, el que se hará efectivo en seis tramos, el primero a partir del primero de julio de 2019 y los restantes a partir del primero de agosto de 2019, del primero de octubre de 2019, del primero de noviembre de 2019, del primero de diciembre 2019 y del primero de febrero de 2020, todo ello de conformidad con las escalas que se explicitan a continuación (Conforme Acta del 22/07/19).-

ESCALAS DE SALARIOS BÁSICOS

A) PROFESIONALES, TECNICOS Y SERVICIOS COMPLEMENTARIOS	jul-19	ago-19	oct-19	nov-19	dic-19	feb-20
Profesionales Bioquímicos, Nutricionistas Farmacéuticos y Kinesiólogos	34.782,34	36.995,76	38.576,78	40.157,79	41.106,40	41.738,81
a: Obstétricas e instrumentadoras	31.631,78	33.644,71	35.082,52	36.520,32	37.383,01	37.958,13
b: Cabos/as de cirugía	31.631,78	33.644,71	35.082,52	36.520,32	37.383,01	37.958,13
c: Cabos/as de Piso o Pabellón	31.077,26	33.054,90	34.467,50	35.880,10	36.727,67	37.292,71
d: Enfermeros/as de Cirugía y personal de esterilización	30.245,51	32.170,23	33.545,02	34.919,82	35.744,70	36.294,61
e: Auxiliar Técnico de Rayos X	30.245,51	32.170,23	33.545,02	34.919,82	35.744,70	36.294,61
f: Pedicuros y Masajistas	30.245,51	32.170,23	33.545,02	34.919,82	35.744,70	36.294,61
h: Enfermero/ra de Piso, o Consultorios Externos	29.413,62	31.285,39	32.622,37	33.959,36	34.761,55	35.296,34
i: Personal Especializado en Terapia Intensiva, Climax, Unidad Coronaria, Nursery, Foniatria y Riñón artificial	29.413,62	31.285,39	32.622,37	33.959,36	34.761,55	35.296,34
j: Personal destinado a la atención de enfermos mentales y nerviosos	29.413,62	31.285,39	32.622,37	33.959,36	34.761,55	35.296,34
g: Personal Técnico de: Hemoterapia, Fisioterapia, Anatomía Patológica y Laboratorio.	28.119,78	29.909,22	31.187,40	32.465,57	33.232,47	33.743,74
k: Ayudante de radiología, Fisioterapia, Hemoterapia, anatomía patológica y lab. de análisis clínico.	28.119,78	29.909,22	31.187,40	32.465,57	33.232,47	33.743,74
ll: Mucamas de Cirugía o que no tengan atingencia con la atención de enfermos	26.132,60	27.795,58	28.983,43	30.171,28	30.883,98	31.359,12
l: Asistente Geriátrica	25.578,09	27.205,79	28.368,43	29.531,07	30.228,65	30.693,71
m: Asistente de Comedores con atención al público	25.439,49	27.058,37	28.214,71	29.371,05	30.064,85	30.527,39
n: Camilleros y fotógrafos	25.439,49	27.058,37	28.214,71	29.371,05	30.064,85	30.527,39
ñ: Personal de Lavadero y ropería	25.023,56	26.615,97	27.753,40	28.890,84	29.573,30	30.028,27
o: Mucamas de Piso, Consultorios Externos y	24.884,99	26.468,58	27.599,72	28.730,85	29.409,54	29.861,99

Geriatricos						
B) PERSONAL DE MANTENIMIENTO						
a: Oficiales	28.604,93	30.425,24	31.725,47	33.025,69	33.805,82	34.325,91
b: Medio oficiales	26.941,15	28.655,58	29.880,18	31.104,78	31.839,54	32.329,37
c: Ascensoristas, Porteros y Serenos	25.855,32	27.500,66	28.675,90	29.851,15	30.556,29	31.026,39
d: Jardineros	24.884,99	26.468,58	27.599,72	28.730,85	29.409,54	29.861,99
e: Peones en general	25.439,49	27.058,37	28.214,71	29.371,05	30.064,85	30.527,39
C) PERSONAL DE COCINA						
a: Primer cocinero y/o repostero y/o fiambrero	28.604,93	30.425,24	31.725,47	33.025,69	33.805,82	34.325,91
b: Segundo cocinero y/o repostero y/o fiambrero	27.033,69	28.754,01	29.982,82	31.211,62	31.948,90	32.440,43
c: Cocinero/a de Establecimientos Geriátricos	27.033,69	28.754,01	29.982,82	31.211,62	31.948,90	32.440,43
d: Encargado/a de Office, cafeteros y Jefe de despacho de cocina	27.033,69	28.754,01	29.982,82	31.211,62	31.948,90	32.440,43
e: Ayudante de cocina y cacerolero	26.479,21	28.164,25	29.367,85	30.571,45	31.293,61	31.775,05
f: Peones de cocina en general	24.884,99	26.468,58	27.599,72	28.730,85	29.409,54	29.861,99
D) PERSONAL ADMINISTRATIVO						
a: Administrativo de Primera	27.842,43	29.614,22	30.879,79	32.145,35	32.904,69	33.410,92
b: Administrativo de Segunda	27.033,69	28.754,01	29.982,82	31.211,62	31.948,90	32.440,43
c: Administrativo de Tercera	26.225,03	27.893,90	29.085,95	30.277,99	30.993,22	31.470,04
d: Cadete	23.382,93	24.870,94	25.933,80	26.996,66	27.634,37	28.059,52
ESTABLECIMIENTOS GERIATRICOS (EXCLUSIVAMENTE)						
AUXILIAR DE ENFERMERIA	26.663,96	28.360,75	29.572,75	30.784,75	31.511,95	31.996,75

Revisión: Las partes acuerdan que en el mes de febrero 2020 se reunirán a revisar las escalas acordadas teniendo en cuenta para ello, la relación entre los porcentajes de aumento de los salarios básicos contenidos en las escalas precedentes y el aumento del Índice de Precios al Consumidor nivel general nacional, medido por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC), para el período enero/diciembre del 2019, manteniendo el carácter de gratificación

extraordinaria no remunerativa prevista en el punto 5 de este acuerdo para los tramos que sean objeto de revisión.

El aumento de los salarios básicos correspondiente al mes de julio incluye dos puntos porcentuales que se corresponden con la pérdida del valor del salario del año 2018.

Las partes acuerdan que la diferencia entre los salarios básicos vigentes al 30/06/2019 y los aquí acordados, así como los valores resultantes de la incidencia de las nuevas remuneraciones sobre los adicionales legales y convencionales fueron acordados como una gratificación extraordinaria no remunerativa (art. 6 ley 24.241) pagadera en seis tramos sucesivos durante 2019 y 2020 conforme la escala precedente y lo establecido en la cláusula de revisión, con excepción de los aportes a cargo del trabajador, y las contribuciones patronales al Sistema Nacional de Obras Sociales. Esta excepcionalidad parcial regirá hasta el 30/06/2020 tanto para los incrementos aplicables a partir del 1/7/2019 como de aquellos aplicables a partir del 01/08/2019, a partir del 01/10/2019, a partir del 01/11/2019, a partir del 01/12/2019 y a partir del 01/02/2020. Los incrementos tendrán naturaleza de remunerativos a todos los efectos legales y convencionales a partir del 01/07/2020. Los importes de los adicionales legales y convencionales que resulten de tomar como base de cálculo el salario básico convencional y el Sueldo Anual Complementario, a los fines de su pago deberán ser calculados considerando la integralidad de los valores establecidos en las nuevas escalas de salarios básicos acordadas en el presente acuerdo colectivo.

Las empresas que abonen importes en concepto de intangibilidad salarial deberán ajustar el monto en idénticas proporciones al salario básico en cada uno de los tramos.

Aquellas empresas que atraviesen dificultades económico financieras, podrán diferir hasta el pago de las remuneraciones correspondientes al mes de febrero del 2020, el pago de la diferencia del mayor valor del aguinaldo correspondiente al segundo semestre del 2019, por efecto de los aumentos salariales acordados.

Absorción: Los aumentos salariales otorgados durante el 2019 "a cuenta" podrán ser absorbidos hasta su concurrencia. (Conforme Acta del 22/07/19).-

Asignación por maternidad: Las empresas deberán garantizar a las trabajadoras que accedan al cobro del beneficio de asignación por maternidad en los términos de la ley 24.714, que el monto que perciban por dicha asignación no sea afectado por efecto de la aplicación de la gratificación pactada precedentemente. En caso de que se produzca dicha afectación las empresas podrán optar por el pago de la diferencia en concepto de gratificación extraordinaria o transformar en remunerativas a todos los efectos, la totalidad de las remuneraciones de dichas trabajadoras (Conforme Acta del 22/07/19).

En caso que alguna empresa acredite fehacientemente dificultades económico financieras para hacer frente al aumento salarial aquí acordado, podrá negociar con el sindicato de primer grado afiliado a FATSA que corresponda, la adecuación de los plazos de vigencia de las cláusulas del presente acuerdo. (Conf. Acta Acuerdo del 22/07/19).-

ARTICULO 7° : FUNCIONES CORRESPONDIENTES A CADA CATEGORIA:

PROFESIONALES BIOQUÍMICOS, NUTRICIONISTAS Y FARMACÉUTICOS: Los bioquímicos, nutricionistas y farmacéuticos que desarrollen sus tareas en relación de dependencia en los establecimientos encuadrados en el Convenio Colectivo de Trabajo 122/75, que cumplan funciones propias de su actividad profesional y que no desempeñen funciones jerárquicas tendrán el mismo régimen laboral que el técnico de laboratorio y percibirán el salario básico establecido en la escala salarial prevista en este acuerdo. Si los trabajadores bioquímicos encuadrados tuviesen mejores condiciones laborales y/o salariales a las aquí acordadas, las mismas deberán respetarse, sin que pueda interpretarse este acuerdo como una modificación que empeore las mejores condiciones salariales y/o laborales existentes. La aplicación del presente convenio en ningún caso significará disminución de las remuneraciones vigentes a la fecha de su concertación. Los empleadores, al liquidar las remuneraciones a partir del 01 de julio de 2017, deberán recomponer e imputar las existentes a los nuevos rubros e importes que surjan del presente convenio y hasta su debida concurrencia si así correspondiere. En el caso de aquellos trabajadores que estén percibiendo una remuneración mayor que la aquí establecida para su categoría los empleadores practicarán la liquidación de haberes haciendo figurar los rubros e importes que se fijan en este convenio, y el excedente se incluirá en ítem aparte como intangibilidad salarial.

Las partes acuerdan crear una Comisión de funcionamiento permanente para analizar la creación de nuevas categorías, adecuar las existentes a las nuevas funciones e incorporar al resto de los profesionales no médicos que hoy desarrollan su labor en las

instituciones y sus funciones no se encuentran descritas acabadamente en el Convenio Colectivo de Trabajo. (Conf. Acta Acuerdo del 4 de julio de 2017).-

- 1) Obstétricas: es la profesional con título habilitante dedicada a su misión específica.
- 2) Instrumentadora: es la que tiene por función la tarea de instrumentación para intervenciones quirúrgicas, con título habilitante.
- 3) Cabo/a de Cirugía: su tarea consiste en programar horarios de cirugía y coordinar y dirigir los equipos afectados a las distintas operaciones, preparar el quirófano y atender la sala conforme a las directivas que reciba de la Dirección del Establecimiento.
- 4) Cabo/a de Piso o Pabellón: su función consiste en acompañar al médico cuando revisa la sala, realizar las curaciones que el médico disponga las haga personalmente y proveer a las enfermeras de los medicamentos y elementos que deban utilizar, coordinar y dirigir el personal a su cargo.
- 5) Enfermero/a de Cirugía: su función consiste en atender la sala, sin realizar tareas de instrumentación, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 8*.
- 6) Personal de esterilización: efectúa tareas de esterilización.
- 7) Auxiliar técnico de radiología: cumple la función de toma de placas radiográficas y tareas anexas, contando con título habilitante expedido por autoridad competente.
- 8) Kinesiólogo, masajista y pedicuro: es el personal especializado en cada una de las disciplinas enumeradas, que realiza la tarea específica.
- 9) Personal técnico de hemoterapia, fisioterapia, anatomía patológica y laboratorio: se entiende por tal el que cuenta con título habilitante para la tarea que desempeña, otorgado por autoridad competente.
- 10) Enfermera de piso y de consultorios externos: su función es la atención del enfermo (suministro de medicamentos indicados, higiene del enfermo, curaciones y tareas afines), pudiendo asignarse a cada enfermera hasta doce camas para su atención, en los turnos mañana y tarde, y hasta catorce camas para su atención en el turno noche. Se excluyen del cómputo las camas destinadas a acompañantes. Se aclara que las camas deben estar en un mismo sector de trabajo. Cuando por razones circunstanciales una enfermera atendiera más de las camas asignadas recibirá por paciente más que deba atender un aumento equivalente al 10% del salario que hubiera percibido trabajando en forma normal.
La enfermera de consultorio externo está destinada a realizar exclusivamente curaciones y tareas afines. Cuando por razones circunstanciales deba realizar además de sus tareas

las que cumple otra enfermera recibirá un aumento equivalente al 50% de su salario habitual por el tiempo trabajado.

El empleador deberá procurar normalizar el servicio dentro de las 24 horas.

inc. 10 bis) Personal de Enfermería que cumple tareas de rehabilitación. Es aquel enfermera/o destinado a la atención de pacientes que sean internados en clínicas u hospitales con el objeto de lograr su rehabilitación respiratoria, neurológica, psicomotriz y/o traumatológica. Podrá asignarse a cada enfermero hasta 6 (seis) camas para su atención en turnos mañana y tarde y hasta 7 (siete) camas para su atención en el turno noche, excluidas las camas destinadas a acompañantes. A partir del 1 de marzo de 2013, sólo podrán asignarse a cada enfermero hasta 5 (cinco) camas para su atención en turno mañana y hasta 6 (seis) camas para su atención en los turnos tarde y noche, excluidas las camas destinadas a acompañantes- Asimismo y a fin de contribuir a la mejora en las condiciones de prestación de las labores, los establecimientos destinarán un elevapack por piso para la utilización en la movilización de estos pacientes. En caso de recargo de tareas por razones circunstanciales durante por lo menos 1 jornada laboral regirá el incremento salarial especificado en el apartado 10º de esta cláusula 7º.- Sin perjuicio de la jornada normal prevista en el art. 20, el personal que cumpliera una jornada superior a las 34 horas semanales, gozará a partir del 1 de septiembre de 2012, al menos un franco adicional cada 4 semanas, que se adicionaran a los previstos en el presente convenio colectivo, los que serán asignados de acuerdo a las necesidades de cada establecimiento, en forma inmediata anterior o posterior a uno de los francos semanales comprendidos dentro de dicho ciclo de 4 semanas. No se consideran pacientes en rehabilitación neurológica o psicomotriz a los pacientes psiquiátricos, ni aquellos internados en establecimientos geriátricos por causa de su edad y/o situación social exclusivamente. Tampoco lo serán aquellos pacientes en estado agudo o grave que hayan ingresado para su inmediata atención y cura a los establecimientos de salud, mientras éstos no se hayan constituido en centros de rehabilitación y no realicen las actividades de éstos. Las partes conviene crear una Comisión de Seguimiento de la aplicación de esta normativa acordada a fin de evaluar su aplicación y el impacto sobre la salud de los trabajadores que desempeñen esa tarea. (Conf. Res hom N° 1383/12 de fecha 18/09/12)

11) El personal especializado en terapia intensiva, clímax, unidad coronaria, nursery de neonatología y riñón artificial: es el que por su especialización en cada una de esas disciplinas realiza tal tarea.

La enfermera de terapia intensiva, clímax y unidad coronaria atenderá hasta cuatro camas y la de riñón artificial hasta dos camas. En caso de atender mayor número, se aplicarán las disposiciones del apartado 10) para enfermeras de piso, debiendo aumentar su remuneración en un 25% por cada cama de más que atiende y en un 50% la enfermera de riñón artificial. El personal que trabaje en establecimientos, que alojen pacientes psiquiátricos y/o nerviosos en contacto con los enfermos internados, percibirá un adicional del 10% de su salario básico, por el tiempo trabajado (conf. Res homologatoria N°1600 del 20/10/10).

12) Personal destinado a la atención directa de enfermos mentales y nerviosos: es el que se desempeña en los establecimientos neuro-psiquiátricos o en las secciones neuro-psiquiátricas de cualquier establecimiento y cuya tarea consiste en el cuidado de los pacientes (su higiene, vestirlos, reducirlos si se descomponen, suministrarle alimentos, medicamentos, curaciones, etc.).

El personal destinado en las secciones de terapia intensiva (según se define en el inciso 4* del Artículo 9*, segundo párrafo) y/o clinoterapia, y/o vigilancia y/o aislamiento, se le asignará hasta doce camas en horarios diurnos y catorce camas en horarios nocturnos.

Cuando por razones circunstanciales éste personal atendiere más de doce camas en horario diurno o más de catorce camas en horario nocturno recibirá por cada paciente más que deba atender un incremento equivalente al 10% del salario que hubiere percibido trabajando en forma normal.

En el resto de las secciones al personal a que refiere éste inciso se lo asignará hasta veinticuatro camas en horario diurno y hasta treinta y cinco en horario nocturno y recibirá por cada paciente más que deba atender un incremento equivalente al 5% del salario que hubiera percibido trabajando en forma normal. Este personal se rige en cuanto a su horario por el régimen establecido en ésta convención.

13) Ayudante de radiología, fisioterapia, hemoterapia, anatomía patológica y laboratorio de análisis clínicos: Es el personal práctico que secunda en cada especialidad al profesional, al personal técnico y auxiliares. Este personal podrá -sí así lo califica la patronal- revistar en categoría polivalente "técnico en la especialidad -ayudante de la misma-. Cuando las tareas de la categoría mejor remunerada le insuma el 75% o más de su jornada, percibirá la remuneración correspondiente a dicha categoría". (Conf. Acta 30/03/92)

14) Asistente Geriátrico: es el trabajador que se desempeña en los establecimientos geriátricos o en las secciones destinadas exclusivamente al alojamiento permanente de ancianos, de cualquier establecimiento asistencial y que efectúa la limpieza o higiene de las habitaciones, muebles y demás dependencias, sirve y suministra alimentos, ropa limpia, y está destinado al cuidado de los ancianos, viste e higieniza a los mismos, suministra medicamentos y efectúa curaciones. A cada asistente geriátrico se le podrá asignar hasta veinticuatro camas en horarios diurnos y treinta y cinco camas en horario nocturno. Cuando por razones circunstanciales una asistente geriátrica atendiere más de veinticuatro camas en horario diurno y más de treinta y cinco en horario nocturno, recibirá por cada geronte más que deba atender un aumento equivalente al 5% del salario que hubiera percibido trabajando en forma normal.

15) Mucamo/a de cirugía: su función es mantener la higiene de la sala de cirugía sin realizar tareas de instrumentación sin perjuicio de lo dispuesto por el Artículo 8°.

16) Mucamo/a sin atingencia con los enfermos: es la que realiza tareas de limpieza en cualquier sector, sin trato directo con el enfermo.

17) Asistente de comedor: es el personal que cumple sus tareas con atención a visitantes, acompañantes, médicos y personal, y que no figura en categorías mejor remuneradas.

18) Camillero: traslada pacientes que no puedan movilizarse por si solos.

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

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

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

22) Mucamo/a de piso y consultorios externos: La mucama de piso está destinada a la higiene de su sector y transporte de alimentos para al enfermo, debiendo atender como máximo hasta doce camas en un mismo sector de trabajo.

La mucama de consultorio externo cumple la función de mantener la limpieza de los mismos.

Rigen para éstas las mismas disposiciones que las especificadas en el apartado 10) para las enfermeras, en caso de recargo de tareas.

23) Mucamo/a geriátrica: es el trabajador que se desempeña en los establecimientos geriátricos o en las secciones destinadas exclusivamente al alojamiento permanente de ancianos de cualquier establecimiento asistencial, y efectúa la limpieza e higiene de las habitaciones, muebles y demás dependencias, sirve la comida, suministra ropa limpia, etc. y además está destinado al cuidado de los ancianos como ser: su higiene total, vestirlos y suministrarles alimentos, en forma individual cuando es necesario. No realiza tareas de enfermería. Al año de estar revistando en esta categoría pasará automáticamente a la categoría de asistente geriátrico.

Asimismo corresponderá tal categoría a la mucama que a la fecha de firma del presente convenio o que con posterioridad cumpla el año de trabajo,

24) Personal de mantenimiento: incluye maestranza, suministro y proveduría, talleres, albañiles, mecánicos, pintores, carpinteros, enceradores, cloaquistas, colchoneros, foguistas, calderistas, cortadores, confeccionistas, choferes, electricistas y otros trabajadores con oficio que se utilicen. Comprenden las siguientes categorías :

a: Oficial: es el que desempeña cualquiera de los oficios enumerados, con pericia profesional.

b: Medio Oficial: es el que tiene conocimientos que le permiten desempeñarse en cualquiera de los oficios antes detallados.

c: Peón General: es el que realiza habitualmente tareas generales que no requieren especialización alguna. Cuando el peón general adquiera práctica y realice tareas propias de cualquiera de las especialidades pasará a medio-oficial del oficio que corresponda.

25) Ascensorista: es el personal destinado a la atención de ascensores.

26) Portero y Sereno: su función es la vigilancia y el control de entrada y salida que se le encomiende.

27) Jardinero: es el trabajador encargado de tareas de jardinería.

28) Personal de cocina: comprende al cocinero, cocinero-repostero y fiambrero, que conforme al volumen de las tareas podrán realizar una, dos o las tres funciones. El segundo cocinero, es el colaborador inmediato del anterior. Se entiende que solo se considera la existencia del primero y segundo cocinero cuando se desempeñan en los mismos horarios, caso contrario ambos serán considerados como primer cocinero.

-El cafetero, el encargado de office y el jefe de despacho de comidas son colaboradores directos del segundo o del primer cocinero cuando haya uno solo.

-El ayudante de cocina colabora con los anteriores, con capacidad suficiente para reemplazarlos.

-El cacerolero es el encargado de limpieza de cacerolas, vajillas e implementos de cocina en general.

-El peón de cocina cumple las tareas simples, como transporte de material y alimentos.

29) Cocinera de Establecimiento Geriátrico: es el trabajador que se desempeña en los establecimientos geriátricos o en las secciones destinadas al alojamiento permanente o exclusivo de ancianos de cualquier establecimiento asistencial, cuyas tareas consisten en preparar y cocinar las comidas de los gerontes, tendrá la remuneración del segundo cocinero.

30) Personal administrativo:

-a: Administrativo de primera: es el empleado que desempeña tareas de responsabilidad, que requieran conocimientos de la organización de la oficina donde actúa, posea redacción propia, y práctica. Este personal recibe órdenes directas del jefe. A título enunciativo, se enumera: operadores de máquinas cuenta-correntista (National, Burroughs, I.B.M., etc.), telefonistas con más de cuarenta líneas de operación directa, facturista-calculista, cajero, liquidador de pago, secretaria de sala o consultorios, etc. La categoría no comprende jefes, sub-jefes, encargados e inspectores de cobranza que constituyen una categoría superior .

-b: Administrativo de segunda: es el empleado que efectúa tareas que requieran práctica y conocimientos generales de la organización y funcionamiento de la oficina en que actúa y posea cierta práctica para el desempeño de sus tareas. A título enunciativo se enumera: taquidactilógrafo, facturista, personal de correspondencia, telefonista de conmutador con 20 a 40 líneas internas y en general todo el personal que sin pertenecer a la primera categoría, por la índole de sus tareas colabora directamente con el jefe, el encargado o el administrativo de primera. Este personal pasa a primera categoría al cumplir tres años de antigüedad en la segunda categoría. Asimismo si se produjeran vacantes en la primera

categoría, el personal más antiguo pasa a revistar en la categoría superior previa prueba de capacitación. De no llegarse a un acuerdo se llevará a la Comisión Paritaria de Interpretación.

-c: Administrativo de tercera: es el empleado que no requiere ejercicio de criterio propio, tal como: telefonista hasta 20 líneas internas, empleados de archivo, fichero, boleterías, etc. Se incluyen en la categoría los empleados conocimiento limitado que se inician en la carrera administrativa. Este personal pasa automáticamente a segunda categoría al cumplir dos años de antigüedad en la institución. Asimismo si se produjere vacantes en la segunda categoría, el personal más antiguo pasa a revistar en la categoría previa prueba de capacitación. De no llegarse a un acuerdo se llevará a la Comisión Paritaria de Interpretación.

-d: Cadetes: es el personal hasta 18 años de edad, que realiza tareas simples. Al cumplir 18 años pasa automáticamente a la categoría que le correspondiere según la tarea que realice.

-e: Personal de Cobranza: es el personal que realiza tareas de cobranza domiciliaria de cuotas de socios o adherentes a planes de medicina prepaga o similares. Esta comprendido en primera categoría administrativo.

ARTICULO 8º: CONCEPTO DE CATEGORIA: Se entiende que un dependiente revista en determinada categoría si la tarea que absorbe la mayor parte de su tiempo laboral, encuadra dentro de las que se detallan en ésa categoría. Tal calificación corresponde cualquiera sea la denominación que se dé a su función y tenga o no quién la ejerza títulos habilitantes, sin perjuicio de la responsabilidad que pudiere resultar para cualquiera de las partes, cuando exista obligación de poseer dicho título.

Cuando se lo indique el empleador, el trabajador se desempeñará en tareas que no sean habituales, sea que estén dentro de su categoría o en una superior para la que esté capacitado, siempre que se cumpla con el pago del adicional que corresponda en base a lo establecido en los incisos 10 y 11 del artículo 9º. (Conf. Acta 30/03/92)

ARTICULO 9º: REMUNERACIONES SOBRE BASICO: Sin perjuicio de las remuneraciones básicas establecidas en el artículo 6º, corresponden los siguientes adicionales:

1: Personal de cirugía - Caja compensadora: por cada operación de cirugía mayor (conforme al Nomenclador Nacional) que realice personal profesional médico, el empleador destinará una suma equivalente al 1% del salario básico de la categoría mucama vigente en la fecha de efectuarse, destinada a constituir una caja común cuyo importe será distribuido mensualmente entre el personal de cirugía en la siguiente forma: 80% entre el personal de enfermería (cabras y enfermeras de cirugía) por partes iguales y el 20% entre el personal de mucamas de cirugía, también por partes iguales. Se

incluyen entre las operaciones mayores las de traumatología, cirugía estética y plástica no reparadora.

Por cada parto que se realice, el empleador destinará una suma equivalente al 1% del salario de la categoría mucama vigente en la fecha de efectuarse el pago, destinada a constituir una caja común cuyo importe será distribuido mensualmente en la siguiente forma: 60% entre el personal de enfermería (cabras y enfermeras), 20% entre las obstétricas y 20% entre las mucamas de sala de partos. (Conf. Por Acta 30/01/90)

Los fondos para la constitución de estas Cajas Compensadoras se podrán cargar en las facturaciones, en forma expresa y especificando su destino, actuando el empleador como agente de retención.

2:TERAPIA INTENSIVA, CLIMAX, UNIDAD CORONARIA, NURSERY DE NEONATOLOGIA Y RIÑON ARTIFICIAL : el personal de enfermería que trabaje en dichas secciones ocho (8) horas diarias percibirá un 20% de aumento sobre el sueldo básico estipulado para ese personal.

3:El personal de mucamas: que se desempeñe en las secciones detalladas en el apartado anterior, por los mismos motivos, recibirá un 10 % sobre su sueldo básico, durante el lapso que la realice.

4:El personal destinado a la atención de enfermos mentales y nerviosos: que además realice tareas de enfermería, recibirá un 10% más sobre su sueldo básico. Si dicho personal se desempeñara en Terapia Intensiva, (se entiende por sector de terapia intensiva y/o vigilancia y/o clinoterapia y/o asilamiento aquel área destinada a la atención de pacientes con excitación psicomotriz (delirium tremens, manía aguda, períodos de excitación en esquizofrénicos delirantes, abstinencia de drogadicciones, tratamientos de Sakel) y mientras sea efectivamente destinado a esas tareas, elevará su adicional al 20% del sueldo básico.

5: El personal que se desempeña en el área descrita en el inciso anterior y que no realice las tareas antes especificadas percibirá un 10% sobre su básico.

6: El electricista: que cuente con título habilitante y que revista en esa categoría, recibirá un 20% más de la remuneración fijada para la categoría.

El personal de cualquier categoría que se desempeñe total o parcialmente en horario nocturno, es decir entre las 22 horas y las 6 horas, percibirá un 10% más de su básico, por las horas comprendidas en dicho lapso. Este beneficio alcanza tanto a los que se desempeñan en este horario habitualmente como al que lo haga esporádica o circunstancialmente.

7: El personal de cualquier categoría que se desempeñe total o parcialmente en horario nocturno, es decir entre las 22 horas y las 6 horas, percibirá un 10% más de su básico, por las horas comprendidas en dicho lapso. Este beneficio alcanza tanto a los que se

desempeñan en este horario habitualmente como al que lo haga esporádica o circunstancialmente.

8: El personal administrativo que se desempeñe como operador de máquinas de registraciones contables National, Burroghs, I.B.M. o similares, recibirá un 20% sobre su básico de convenio.

9: CLAUSULAS ADICIONALES; Se establece como valor de comida y alojamiento para integrar la retribución mensual, la suma de dos (\$2) mensuales por alojamiento, y pesos dos con cincuenta centavos (\$2,50) mensuales por comida. Para el personal que actualmente no percibe esta parte de su retribución en especie, la prestación debe convenirse de común acuerdo por las partes en cada caso. Para el personal que actualmente no reciba ésta prestación, es facultad empresaria y del interesado continuar o no suministrándola y percibiéndola en el futuro. En caso de no hacerse la prestación en especie, el sueldo se le abonará en efectivo entre las bases de ésta convención de trabajo.

10: El personal que a indicación del empleador tuviere que desempeñar tareas de una categoría superior a la suya, si lo hace por más de una hora, recibirá por el tiempo que desempeñe tal función la remuneración correspondiente a dicha categoría superior, pero en ese caso la diferencia no será inferior al 10% sobre su sueldo básico, ni menos de media jornada aunque el tiempo de reemplazo sea inferior.

Si el personal tuviere que desempeñarse en tareas no habituales que no tienen prevista una remuneración superior, percibirá mientras las desempeñe un 10% sobre su sueldo básico y también se computará un mínimo de media jornada siempre que se desempeñe por más de una hora.

11: El personal que tuviere que realizar además de sus tareas habituales otras que realiza normalmente otro personal, percibirá un 20% más sobre su salario básico por el tiempo que las desempeñe, pero nunca menos de media jornada.

Se excluye personal de administración, mucamas y enfermeras de piso.

12) El personal que cumple horas extraordinarias en horario nocturno las cobrará con el 100% de recargo y con el 150% si las trabajare en los días que le corresponde franco. Solo en el caso que las horas extras nocturnas las cumpla el trabajador antes o después de su jornada habitual, sin solución de continuidad, se abonará con recargo del 50% en los días hábiles y del 100% en los días feriados. (Conf. Acta 30/03/92)

13) El personal estable de laboratorio que realice sus tareas en área cerrada (bacteriología, estériles e inmunología) recibirá un 30% sobre su sueldo básico.

14) Adicional por Licenciatura Universitaria: El personal Profesional Técnico y de Servicios que posea u obtenga el Título de Licenciado en alguna de las carreras universitarias en salud, otorgado por instituciones o establecimientos educativos reconocidos por el

Ministerio de Salud de la Nación y el Ministerio de Educación de la Nación y realice tareas que impliquen la aplicación del título obtenido en las condiciones precedentes, percibirá un adicional salarial mensual equivalente al 15% del salario básico de su categoría. Aquellas empresas que a la firma del presente abonen alguna suma en dicho concepto, podrán absorber hasta su concurrencia el importe abonado. (Conf. Res hom N° 1118/11 de fecha 08/09/2011). **El nuevo salario básico establecido para los licenciados en kinesiología incluye y absorbe el adicional por Licenciatura previstos en éste artículo y no implica ningún cambio en las condiciones de trabajo vigentes actualmente. (Conforme Acta del 22/07/19).**-

ARTICULO 10°: ESCALAFON: Al cumplir el primer año de antigüedad en el establecimiento, el trabajador incrementará su básico inicial, correspondiente a la categoría en que se desempeña en ese momento, en un 2%, al cumplir dos años se eleva al 4% y sucesivamente un 2% anual hasta su jubilación. El cambio de categoría, no afecta al escalafón por antigüedad, por lo tanto quien es promovido tendrá como remuneración el básico inicial de la nueva categoría más el porcentual que por su antigüedad en el establecimiento corresponde a esta categoría superior.

ARTÍCULO 11°: Las remuneraciones de encargados, jefes, sub-jefes y en general de los cargos jerárquicos, serán fijadas por el empleador, pero en ningún caso la remuneración de los jefes inmediatos del personal o categorías que se especifican en el convenio será inferior a la del subordinado mejor remunerado.

ARTICULO 12°: SEGURO DE FIDELIDAD: Para los empleados/as que se desempeñen como cajeros/as en los establecimientos, estos instituirán el 'seguro de fidelidad' que cubra eventuales diferencias de cajas que pudieren ocurrir.

ARTICULO 13°: ZONA DESFAVORABLE: Los trabajadores que se desempeñen en las zonas de Chubut, Santa Cruz, Tierra del Fuego, Sector Antártico, Islas Malvinas, y el Atlántico Sur percibirán las remuneraciones con un 25% sobre las fijadas en ésta convención. Además se agrega el Punto 10 del Acta acuerdo del 7/12/2005 que se agrega: Los trabajadores que desempeñen sus tareas en las Provincias de Neuquén y Rio Negro percibirán el adicional previsto en el artículo 13 del CCT 122/75.

II JORNADA Y HORARIO

ARTICULO 14°: JORNADA DE TRABAJO: Los establecimientos respetarán las jornadas normales y habituales de trabajo. A los efectos de la remuneración se considera que ésta debe ser la fijada en este convenio, cuando la jornada habitual establecida por la empresa es por lo menos el 75 % de la normal de la categoría. Cuando la jornada sea menor del 75% de la jornada normal, el pago se reducirá proporcionalmente, tomando en cuenta la jornada mínima que hace acreedor al pago completo, salvo que la jornada reducida se acuerde a pedido del trabajador.

Se considera jornada normal la fijada por ley, con las siguientes excepciones:

1: Los auxiliares técnicos de Radiología comprendidos exclusivamente en las tareas de :a) Toma de radiografías, b)Aplicación de radioterapia superficial y profunda de rayos 'X', c) Aplicación y/o manipulación de elementos radioactivos, tales como radium, cobalto e isótopos radioactivos, tendrán una jornada de trabajo de cuatro horas diarias y veinticuatro semanales. Sus funciones son incompatibles con tareas similares en otros establecimientos.

-A) partir del 1 de abril de 1992 la parte patronal podrá contratar al personal antes consignado si abonare un adicional del 50% sobre el salario básico correspondiente a la 1ra. Categoría, con un horario normal de 6 horas diarias y 36 semanales.

-B) Los ayudantes de laboratorio de rayos y demás personal que no realicen exclusivamente las tareas antes detalladas pero que presten servicio durante el 75% como mínimo de su jornada de labor, dentro del área de exposición (sala de rayos) tendrá una jornada de seis horas diarias (6) y treinta y seis semanales (36).

El personal detallado en el párrafo precedente, así como el personal de laboratorio a que refiere el inciso 3º de este mismo artículo, se desempeñará con un horario normal de 8 horas diarias y 48 horas semanales si se le abonare un adicional del 33% sobre el salario básico de su categoría.

-C) Con relación al personal existente al 31/03/92 continuará con el horario y salario anterior, salvo que, a propuesta de su principal aceptare las nuevas condiciones aquí detalladas. (Conf. Acta del 30/03/92)

2: Las obstétricas tendrán como jornada normal la de cuarenta y cuatro horas semanales, distribuidas en forma tal, que nunca trabajen jornadas de más de doce horas, y que éstas jornadas máximas no sean más de dos por semana, debiendo tener libre un domingo por medio, en forma rotativa.

3: La jornada normal de todo el personal que se desempeñe en laboratorio de análisis será de seis (6) horas. Se entiende que ese personal es el que se desempeña dentro del área del laboratorio, más del 75% de su jornada.

4: La jornada del telefonista con cuarenta o más líneas internas de operación o más líneas internas de operación directa por el sistema de clavijas o similares será de siete (7) horas diarias. Cuando el equipo utilizado sea del tipo automático y siempre que no se modifiquen las condiciones laborales y salariales vigentes para el mes de marzo de 1992, la jornada será de 8 horas diarias. (Conf. Acta 30/03/92)

5:La jornada del personal de lavadero que se desempeña en secciones que no posean elementos mecánicos para el lavado será de seis (6) horas diarias.

ARTICULO 15º: HORARIO CORRIDO: El horario será corrido para las siguientes categorías: enfermera, mucama, obstétrica, personal técnico de hemoterapia, anatomía

patológica, laboratorio y especializado en terapia intensiva, lavadero, ropería, jardinero y personal técnico de rayos 'X'.

Se exceptúa de lo dispuesto anteriormente al personal de enfermería que cumpla tareas en consultorios externos, salvo en el Capital Federal y provincias de Buenos Aires, Santa Fe, Córdoba y Mendoza. Queda aclarado que ello no significa alterar los derechos adquiridos o modales preexistentes en cada lugar. Asimismo las empresas procurarán otorgar el horario corrido al resto del personal en el futuro. Los establecimientos geriátricos podrán optar por fijar el horario discontinuo al personal de cualquier categoría, siempre que le suministren la comida correspondiente a su turno dentro del establecimiento y a cargo exclusivo del empleador.

ARTICULO 16°: HORARIO Y CONDICIONES DE TRABAJO VIGENTES: Los establecimientos mantendrán al personal en su horario habitual y sin modificar las condiciones vigentes. En caso de entender la patronal que razones imperiosas obligan a efectuar cambio, no contando con el consentimiento del personal se planteará el problema ante la Comisión Paritaria de Interpretación, no debiendo innovar hasta que ésta se expida. Esto no será de aplicación cuando se trate de cambios por un lapso determinado y no se dan los supuestos del artículo 17° de la presente convención colectiva de trabajo.

ARTICULO 17°: CAMBIO DE TURNO: Los empleadores facilitarán a aquel personal que lo desee, cambio de turno de trabajo con otros compañeros dentro de cada establecimiento, siempre que ello no lesione los intereses de ninguna de las partes. Los empleadores deberán permitir estos cambios, so ni lo ocasionan gastos adicionales.

ARTICULO 18°: OCUPACIONES FUERA DEL ESTABLECIMIENTO: Los empresarios no podrán impedir a su personal que tenga otras ocupaciones fuera del establecimiento, si cumple con sus tareas y normal horario de trabajo y no resultan lesivas o incompatibles con las actividades del establecimiento.

ARTICULO 19°: FALTAS IMPREVISTAS: Los empleadores cuando algún personal falte imprevistamente, procurarán reponerlo dentro de las veinticuatro horas, a efectos de evitar recargo de tareas. El establecimiento adoptará las medidas de orden interno que corresponda no pudiendo aplicar sanciones al personal por eventuales deficiencias del servicio, derivados del recargo.

ARTICULO 20°: FRANCOS: Los trabajadores cumplirán una jornada máxima de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro semanales por lo que el día anterior al descanso la jornada será de cuatro horas como máximo.

El descanso semanal, será de cuarenta horas corridas, como mínimo, computadas desde la hora en que el trabajador egresa habitualmente de sus tareas. Este sistema admite como excepción, que el establecimiento por razones organizativas, otorgue a su personal una semana dos francos y la siguiente uno y así sucesivamente . Asimismo siempre que

se otorguen las cuarenta horas de descanso corridas a que refiere el primer párrafo, el medio franco podrá otorgarse a continuación del franco anterior, en lugar de precederlo.

ARTICULO 20 bis: Aquellos trabajadores que desarrollen sus tareas sólo en días sábado, domingos y feriados, conforme los regímenes horarios vigentes en cada caso, tendrán los siguientes límites máximos a su labor:

a.- Tres jornadas continuas o alternadas, en aquellas situaciones que por la sumatoria de feriados y días sábados y domingo se acumulen más de tres días continuos de labor; Cada establecimiento deberá reprogramar los planteles de la manera que crea adecuado, teniendo en cuenta el límite máximo de tres jornadas por trabajador. En el caso que en forma voluntaria el trabajador preste servicios más allá de este límite, las horas que excedan el mismo se liquidarán con los recargos legales y convencionales correspondientes en cada caso.

b.- Las partes se comprometen a analizar la determinación de un tope de jornadas anuales en días distintos a sábado y/o domingo, por medio de la Comisión Paritaria de Negociación del Convenio Colectivo de Trabajo 122/75. (Conf. Res hom N° 1005/11 de fecha 29/08/2011).

III LICENCIAS Y PERMISOS

ARTICULO 21°: LICENCIA ANUAL: Los trabajos gozarán de su licencia anual, de conformidad a lo establecido por ley 20.744.-

ARTICULO 22°: LICENCIAS ESPECIALES: El personal tendrá derecho asimismo a las siguientes licencias continuadas y pagas, en iguales condiciones que la licencia anual:

a: Por matrimonio: 14 días.

b: Por nacimiento de hijos: 3 días.

c: Por fallecimiento de cónyuge: 7 días.

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

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

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

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

h: Por casamiento de hijos: 1 día.

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

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

Además, por la índole de las tareas, se acordarán las siguientes licencias especiales:

1: El personal de radiología y radioterapia a que refiere el artículo 14° apartado 1) gozará de una licencia especial de catorce días cualquiera sea su antigüedad, todos los años, que no podrá acumularse a la anual, debiendo mediar entre una y otra, un lapso no inferior a los cinco meses. Mientras el trabajador goza de la licencia especial, no podrá ocuparse en tareas similares dentro o fuera del establecimiento.

2: El personal de establecimientos mentales y nerviosos o secciones destinadas a mentales y nerviosos, a que refiere el artículo 7º, inciso 12) y al personal de maestranza y mantenimiento de los establecimientos neuropsiquiátricos o que se desempeñe en secciones destinadas a esta especialidad gozará de una licencia especial de siete días cualquiera sea su antigüedad, que no podrá acumularse a la anual, debiendo mediar entre una y otra, un lapso no inferior a cinco meses. Tratándose de personal que se hubiere desempeñado más de seis meses en el año en terapia intensiva y/o clinoterapia y/o vigilancia y/o aislamiento, la licencia especial se elevará a catorce días.

ARTICULO 23º: PERMISOS ESPECIALES: En caso de enfermedad del cónyuge, hijos o padres del trabajador, éste podrá solicitar una vez por año por cada familiar y hasta un máximo de seis días por cada uno de ellos con goce de sueldo, para su atención. En todos los casos comprobará con certificado médico el evento, sin perjuicio del derecho del empleador a controlar. Tratándose de los padres deberá además probar que se encuentran a su cargo o que no existe otro familiar que se pueda hacer cargo en la emergencia.

ARTICULO 24º: EXAMENES: El personal que por razones de estudio en establecimientos debidamente acreditados, deba faltar a sus tareas para rendir examen, recibirá el permiso correspondiente sin perjuicio de su remuneración, debiéndose acreditar fehacientemente haber rendido examen.

IV BONIFICACIONES ESPECIALES

ARTICULO 25º: SERVICIO MILITAR: El personal que cumpla con el servicio militar obligatorio, tendrá derecho a la conservación de su puesto y el pago de una suma menor equivalente al 40% del sueldo básico de la categoría en que revistaba el trabajador en el momento de su incorporación a las filas, mientras permanezca bajo bandera. (Conf. Acta 30/01/90)

ARTICULO 26º: SALA MATERNAL: Los establecimientos donde trabaje el número de mujeres que fije la reglamentación de la ley 20.744 (L.C.T.) para hacer exigible la sala maternal, deberán habilitarla.

Los establecimientos que no dispongan de sala maternal cualquiera sea el número de mujeres que empleen, abonarán a las madres mensualmente y por cada hijo hasta la edad que la reglamentación fije la suma del 25% sobre el básico de la categoría de mucama, en tanto no instalen la sala. Asimismo, aquellos establecimientos que no estén obligados por ley a instalar la sala maternal, abonarán a las madres con hijos en las condiciones establecidas por ley, el 15% del básico de la categoría de mucama a la fecha de cada pago. Queda aclarado que dicho pago se efectuará en concepto de compensación de gastos, sin carácter salarial. (Conf. Acta 30/01/90)

Los establecimientos que tengan pactados con el personal un servicio de guardería, podrán seguir utilizándolo en reemplazo del pago precedentemente pactado.

V VACANTES Y SUPLENCIAS

ARTICULO 27°: VACANTES: La vacante que se produzca en el establecimiento se cubrirá con el empleado de la misma sección que le sigue en antigüedad. No habiendo un empleado de la misma sección, se cubrirá con el empleado de cualquier otra sección, prefiriendo el de mayor antigüedad siempre que reúna las condiciones de cumplimiento, idoneidad y capacidad que los establecimientos exijan para el desempeño de dicho puesto.

ARTICULO 28°: 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 pueda cubrir el personal de la casa. Se entiende por suplente, al trabajador que reemplace a otro trabajador determinado y por el tiempo que dure su ausencia. Si el titular, por cualquier motivo no se reintegra definitivamente, el suplente de mayor antigüedad en la categoría pasa automáticamente a ser efectivo.

VI OTROS BENEFICIOS

ARTICULO 29°: PRESERVACION DE LA SALUD : Los establecimientos realizarán una vez al año como mínimo un control psicofísico de cada trabajador. En el caso del personal dedicado a la atención de enfermos mentales y nerviosos tal control se realizará tres veces como mínimo durante su primer año de antigüedad, con un lapso no menor a tres meses entre cada control.

ARTICULO 30°: ROPA DE TRABAJO : Los empleadores que disponer el uso obligatorio de determinada ropa, deberán proveerla gratuitamente al personal, por lo menos de dos equipos que renovarán cuando las circunstancias lo requieran.

Los delantales, blusas, guardapolvos, gorras y pantalones que use el personal deberán ser suministrados en estado de perfecta higiene y buenas condiciones de uso, debiendo ser lavada y planchada una vez por semana o más asiduamente si la índole de la tarea así lo requiriese. También deberán proveerse en la misma forma, calzado y medias que sean de uso obligatorio, gratuitamente. Todos los trabajadores que realicen tareas que impliquen exponerse a frío, calor o humedad, serán obligatoriamente provistos de la ropa y calzado adecuado.

La obligación del empleador de suministrar la ropa lavada y planchada puede ser sustituida por una asignación en concepto de reintegro de gasto, sin carácter salarial, cuyo monto se convendrá en cada zona entre las respectivas filiales de las entidades firmantes o por estas mismas, pero nunca será inferior la asignación mensual, al 5% del sueldo básico de la categoría mucama. (Conf. Acta 06/08/90)

ARTICULO 31°: GUARDARROPAS Y BAÑOS : Los establecimientos deben contar con guardarropas individuales con llave, baños y duchas con agua caliente y fría para todo el personal, en cantidad suficiente.

ARTICULO 32°: 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 proporcionarlas 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 períodos de enfermedad que prevé la ley.

ARTICULO 33°: SUBSIDIO POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES : En caso de fallecimiento de familiares directos: cónyuge, ascendientes y descendientes en primer grado, se otorgará un subsidio equivalente al 50% del sueldo básico de la categoría de mucama, vigente en el momento del deceso. (Conf. Acta 30/01/90)

ARTICULO 34°: COMEDOR : Los establecimientos tendrán un comedor con capacidad y condiciones adecuadas donde el personal pueda ingerir sus alimentos.

ARTICULO 35°: SUMINISTRO DE CAFE CON LECHE : Todo empleado/a que desempeñe más de cuatro horas de tareas continuadas, se le deberá suministrar café con leche, 200 gramos de pan, manteca y dulce, como así también veinte minutos para el consumo de los mismos; con la excepción del personal de teléfono que dispondrá de treinta minutos.

ARTICULO 36°: SUMINISTRO DE LECHE : Será obligatorio por parte de los empleadores el suministro de leche, en cantidad de un litro diario por persona, a aquellas que trabajen en calidad de pintores, pulidores y anexo, personal que esté afectado al trabajo de pintura a soplete, trabajo de caldera, rayos "X", laboratorios de análisis, anatomía patológica y en ambientes donde el medio esté afectado por emanaciones que perjudican la respiración.

ARTICULO 37°: CLASIFICACION DEL TRABAJO POR SEXO : La dirección de cada establecimiento distribuirá los trabajos teniendo en cuenta que sean compatibles con el sexo del personal. Si hubiere discrepancias sobre nuevas tareas que se le asignaren, se llevará a dictamen de Comisión Paritaria de Interpretación, no debiéndose realizar la tarea impugnada por quienes entienden que no deben realizarla, hasta tanto aquella se expida.

ARTICULO 38°: ASCENSOS DE LOS PEONES Y MEDIO OFICIALES : El personal calificado como peón y que realice tareas especializadas durante un año continuado en el establecimiento, fuera de las tareas comunes, pasará a la categoría de "medio oficial". Si su principal entendiera que no reúne condiciones de capacidad e idoneidad suficientes para desempeñarse como "medio oficial", el caso se llevará a la Comisión Paritaria de Interpretación para que resuelva en definitiva, quedando hasta que se expida la Comisión en su primitiva categoría. Los medio-oficiales pasarán a oficiales al producirse una vacante. En caso de disentirse sobre sus condiciones, se utilizará igual sistema que el establecido en la primera parte de éste artículo.

ARTICULO 39°: ACCIDENTES DE TRABAJO : Las ausencias motivadas por accidentes de trabajo se retribuirán desde la primera falta con el salario normal, sin perjuicio de los demás plazos establecidos por la ley 20.744.

ARTICULO 40°: TELEFONISTA NOCTURNO : La tarea de telefonista nocturno, será realizado exclusivamente por personal masculino.

ARTICULO 41°: ATENCION DE CALDERAS : Estará exclusivamente a cargo de personal masculino, legalmente autorizado, es decir con registro de foguista otorgado por la Municipalidad o autoridad competente.

ARTICULO 42°: DADORES DE SANGRE : Todo trabajador, dos veces por año quedará liberado de prestar servicios el día de extracción de sangre, con derecho a percibir la remuneración correspondiente, a cuyo fin deberá acreditar la extracción mediante certificado médico.

ARTICULO 43°: DEPOSITO DE DINERO : El empleador no podrá efectuar depósitos ni extracciones de dinero por intermedio del personal no jerárquico, salvo casos de fuerza mayor.

ARTICULO 44°: ACUMULACION DE BENEFICIOS : Los beneficios fijados en la presente convención colectiva de trabajo no excluyen a aquellos superiores que hayan sido establecidos por otros o aplicados por los empleadores.

VII DISPOSICIONES ESPECIALES

ARTICULO 45°: DIA DEL GREMIO : El día 21 de setiembre de cada año, declarado día del gremio por la Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina, será considerado a todos los efectos como feriado nacional, incluso para el sistema de guardias.

Día de la Sanidad - Asignación de carácter excepcional No Remunerativa de pago único: las partes acuerdan que con motivo de la celebración del día del Trabajador de la Sanidad el 21 de septiembre, las empresas abonarán durante el mes de septiembre y antes del día 20 de dicho mes, una asignación no remunerativa de pago único y carácter excepcional, de PESOS UN MIL NOVECIENTOS VEINTIOCHO (\$ 1.928) para todos los trabajadores encuadrados en el Convenio Colectivo de Trabajo 122/75, con independencia de la categoría y/o antigüedad que posean. (Conforme Acta del 22/07/19).

ARTICULO 46°: PARITARIA DE INTERPRETACION : La Comisión Paritaria de Interpretación Nacional conformada por cuatro miembros por cada parte entenderá en las cuestiones relativas a la interpretación de éste convenio y las demás que el mismo le 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.

ARTICULO 47°: RELACIONES DE LA EMPRESA CON LA COMISION INTERNA : Para tratar los problemas gremiales que pudieren existir los representantes empresarios recibirán cuando fuere necesario a la Comisión Interna de Delegados. Cuando el problema, sea que surja de un petitorio obrero o de una determinación de la empresa, signifique un perjuicio económico para los trabajadores o una mayor erogación para la empresa o en general tenga implicancia económica, la reunión se realizará con intervención de la Comisión Directiva de la Filial de FATSA con jurisdicción en la zona o los representantes que dicha filial envíe, a cuyo efecto deberá ser previamente notificada. La falta de tal representación hará nulo lo actuado e implicará práctica desleal o conducta gremial por parte de los responsables de la transgresión.

ARTICULO 48°: PIZARRON SINDICAL : Se acuerda al sindicato el derecho de publicar en un pizarrón cedido gratuitamente por los empleadores, todas las noticias relacionadas al gremio, debe ser del tipo vitrina colgante con su correspondiente cerradura y será reservado exclusivamente para los avisos sindicales elaborados y firmados por cuerpo de delegados, comisiones internas, o Comisiones Directivas de A.T.S.A., no debiendo contener términos injuriosos. Será ubicado preferentemente en los lugares de fichero de personal.

ARTICULO 49°: PLANILLA DE CATEGORIAS: La Dirección de los establecimientos entregará a los representante gremiales del personal, a su pedido, una copia de la planilla de aportes de la Ley 18.610 donde figure el detalle de la categoría asignada al trabajador.

VIII OBRA SOCIAL

ARTICULO 50°: RETENCION: Los empleadores retendrán con destino a Obra Social del aumento del primer mas de sueldo, el cincuenta por ciento del mismo, que girarán a la FEDERACION DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES DE LA SANIDAD ARGENTINA, sita en Deán Funes 1241 Capital Federal. A tal efecto se utilizarán las planillas discriminadas utilizadas para los descuentos normales de Obra Social.

ARTICULO 51°: Contribución especial para la formación y capacitación profesional de los trabajadores de la Sanidad: Se acuerda establecer una contribución patronal a cargo de todas las empresas cuyos trabajadores se encuentren encuadrados en el Convenio Colectivo 122/75. Esta contribución será equivalente al 1% del total de las remuneraciones que mensualmente se liquide a los trabajadores. Con la referida Contribución se constituirá un Fondo Especial para Formación y Capacitación Profesional del Personal de la Sanidad. El Fondo será aplicado a financiar todas las actividades de formación y capacitación profesional para los trabajadores de la sanidad en curso y las que se acuerde iniciar en el futuro. Las partes acuerdan otorgar a FATSA las facultades

de recaudar las contribuciones, a través de una cuenta especial, administrar y fiscalizar el cumplimiento de la obligación que aquí se acuerda, quedando autorizada expresamente para deducir del fondo los gastos que esta tarea le demande. La contribución deberá ser depositada por las empresas a la orden de FATSA en la cuenta recaudadora habilitada al efecto, disponible a través del sitio web www.sanidad.org.ar La mora se producirá de pleno derecho mensualmente, en las fechas de vencimiento de los aportes a la Seguridad Social, quedando expresamente facultada FATSA para perseguir el cobro judicial y extrajudicial de las contribuciones impagas con los correspondientes intereses aplicables a las deudas de origen laboral que fija la Justicia Nacional del Trabajo.

Las deudas, de quienes estén obligados al pago al día de la fecha, reclamadas judicialmente o intimadas de pago extrajudicialmente con fecha anterior al 31/07/07 se incorporarán a una amplia moratoria, en condiciones equivalentes a las establecidas en la Ley 26.283. Las deudas no reclamadas o cuya intimación de pago tenga fecha posterior al 31/07/07 caducarán de pleno derecho y las costas que pudieren generarse por reclamos inconducentes serán soportadas en el orden causado.

Las partes acuerdan constituir un Comité de Contralor de los recursos y Dirección de Formación y Capacitación Profesional, integrado por un representante de cada uno de los signatarios del presente convenio, con funciones específicas de cogestión, coordinación y supervisión de las acciones de capacitación y formación profesional, con la función específica de coordinar y supervisar las acciones de capacitación y formación profesional. (Acta del 13/11/2007 – Homologado el 07/12/2007 Resol. Nro. 1538)

Contribución extraordinaria: Las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del CCT 122/75 realizarán una contribución extraordinaria, a favor de la Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina, con la finalidad de realizar obras de carácter social, solidario y asistencial, para el mejoramiento de los servicios que presta la Obra Social del Personal de la Sanidad Argentina (OSPSA), en interés y beneficio de todos los trabajadores comprendidos en la convención colectiva, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 9° de la Ley 23.551. Esta contribución consistirá en el pago de una suma de pesos dos mil trescientos cuarenta y ocho (\$ 2.348,00), por cada trabajador encuadrado en el Convenio Colectivo 122/75, la que será abonada en diez cuotas mensuales iguales de pesos doscientos treinta y cuatro con ochenta centavos (\$ 234,80) a partir del mes de Julio de 2019, cada una con vencimiento el día 15 de cada mes o el día hábil siguiente en su caso, con excepción del mes de diciembre 2019 y junio de 2020. El depósito se realizará en la cuenta especial de FATSA que se encuentran a disposición en el sitio web www.sanidad.org.ar colocando el importe en el campo “Contribución Extraordinaria”. (Conforme Acta del 22/07/19).

Cuota de Solidaridad: Se establece para todos los beneficiarios del CCT. 122/75 un aporte solidario equivalente al 1% de la remuneración integral mensual, durante la vigencia del presente acuerdo. Este aporte estará destinado entre otros fines, a cubrir los gastos ya realizados y a realizar, en la gestión, concertación y posterior control del efectivo cumplimiento y correcta aplicación de los convenios y acuerdos colectivos para todos los beneficiarios sin excepción, al desarrollo de la acción social y la constitución de equipos sindicales y técnicos que posibiliten el desarrollo solidario de los beneficiarios convencionales, contribuyendo a una mejor calidad de vida para los trabajadores y su grupo familiar. Los Trabajadores afiliados a cada uno de los sindicatos de primer grado adheridos a FATSA, compensarán este aporte con el pago del mayor valor de la cuota asociacional. Los empleadores actuarán como agentes de retención del aporte solidario y realizarán el depósito correspondiente con el procedimiento habitual, en forma mensual y en la cuenta especial de FATSA conforme lo vienen realizando hasta el presente. Esta cláusula tendrá la vigencia del acuerdo general, esto es desde el 01/07/19 hasta el 30/06/2020. (Conforme Acta del 22/07/19).

Asimismo, las partes facultan a la Comisión Negociadora para la interpretación de este acuerdo colectivo cuando existan dudas sobre su aplicación.

Las partes intervinientes ratifican en todos sus términos lo acordado y solicitan la pronta homologación del presente acuerdo.

Homologado por. RESOL-2019-926-APN-SECT#MPYT. (23 de julio de 2019).-