

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA ACTIVIDAD DE ATENCIÓN,  
CUIDADO E INTERNACIÓN DOMICILIARIA**

**FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES DE LA SANIDAD  
ARGENTINA**

**CAMARA ARGENTINA DE EMPRESAS DE INTERNACIÓN DOMICILIARIA**

En la Ciudad de Buenos Aires, a los treinta días del mes de agosto de 2021, se reúnen en la Ciudad de Buenos Aires el Sr Carlos West Ocampo en su carácter de Secretario General, Héctor Daer Secretario Adjunto, Susana Stochero, todos en representación de la FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES DE LA SANIDAD ARGENTINA (FATSA), por una parte, y por la otra la CÁMARA ARGENTINA DE EMPRESAS DE INTERNACIÓN DOMICILIARIA (CADEID), con domicilio en la calle Tucumán 1711 4 piso B de la Ciudad de Buenos Aires, representada por la Lic. Adriana Figueras en su condición de Presidente, el Dr. Juan Carlos Fraschira, en su condición de Vicepresidente, Héctor Osvaldo Apogliessi en su carácter de Secretario, con el asesoramiento del Dr. Héctor Alejandro García, todos miembros paritarios.

En conjunto las partes manifiestan: que luego de largas e intensas negociaciones, han arribado al siguiente acuerdo en relación a la renovación parcial del Convenio Colectivo de Trabajo 743/16, que explicitan de la siguiente manera:

**Representación:** Los comparecientes se reconocen recíprocamente, por su representación y representatividad como únicas partes legitimadas para la negociación del CCT 743/16. (Conforme Acta Acuerdo del 30/08/21)

**Ámbito Personal y Territorial:** El acuerdo alcanzado será de aplicación en todo el ámbito personal y territorial comprendido en el Convenio Colectivo de Trabajo 743/16. (Conforme Acta Acuerdo del 30/08/21)

**ARTÍCULO 1º: PARTES INTERVINIENTES.** Son partes intervinientes en la convención la FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES DE LA SANIDAD ARGENTINA, con domicilio en Deán Funes n° 1242, Ciudad de Buenos Aires, por una parte, y por la otra la CÁMARA ARGENTINA DE EMPRESAS DE INTERNACIÓN DOMICILIARIA, con domicilio en Calle Tucumán n° 1711 4º Piso “B”, Ciudad de Buenos Aires, conforme a la unidad de negociación establecida en el Expediente n° 1.545.915/12, en el marco de la tipología convencional establecida por las leyes 14250 y 23546, como así también sus decretos reglamentarios.

**ARTÍCULO 2º: RECONOCIMIENTO DE REPRESENTATIVIDAD.** Las partes, de acuerdo con las respectivas personerías que han acreditado, se reconocen recíprocamente como únicas entidades representativas de los trabajadores y empleadores, para la actividad de ATENCION, CUIDADO e INTERNACIÓN DOMICILIARIA de acuerdo a las normas vigentes, aclarándose que este plexo convencional resultará aplicable en todo el territorio del país y en el marco de las normas que regulan la representación personal y territorial de ambas asociaciones.

**ARTÍCULO 3º: Vigencia: el presente acuerdo tendrá un año de vigencia, esto es desde el 01-07-21 hasta el 30-06-22. 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. Asimismo, las partes facultan a la Comisión Negociadora para la interpretación de éste acuerdo colectivo cuando existan dudas sobre su aplicación (Conforme Acta Acuerdo del 30/08/21)**

**ARTÍCULO 4º: ÁMBITO DE APLICACIÓN.** La presente convención regirá en todo el ámbito del territorio de la República Argentina y para la actividad, conforme a la representación que le cabe a las partes signatarias del mismo, legitimación que determina que se reconocieran recíprocamente y conforme a lo expresado en el expediente MTEySS N° 1.545.915/12, resultando de aplicación integral para todos los trabajadores de la actividad aquí comprendida.

**ARTICULO 5º: DEFINICIÓN DE LA ACTIVIDAD.** Es aquella modalidad de atención programada de la salud, mediante la cual se brinda asistencia al paciente en su domicilio o lugar de residencia. La misma se materializa a través de profesionales individualmente o en equipos multiprofesionales e

interdisciplinarios cuya misión es promover, prevenir, recuperar, cuidar y/o rehabilitar al paciente de acuerdo a su diagnóstico y evolución en los aspectos físicos y psíquicos, manteniendo la calidad, el respeto y la dignidad humana, como así también todas aquellas funciones, trabajos y roles de soporte operativo y administrativo que garanticen y respalden las prestaciones aquí definidas.

**5.1. Modalidad Internación domiciliaria:** modalidad de atención de la salud, mediante la cual se brinda asistencia al paciente bajo un sistema de guardias o turnos, con diferentes niveles de riesgo.

Los niveles de riesgo que se tendrán en cuenta son:

- Nivel I, se brindan cuidados a pacientes de bajo riesgo.
- Nivel II, se brindan cuidados a pacientes de mediano riesgo.
- Nivel III, se brindan cuidados a pacientes de alto riesgo.

**5.2. Modalidad Atención domiciliaria al paciente:** es la atención que no implique la permanencia del personal más allá del tiempo que demande cada prestación.

**ARTÍCULO 6º: PERSONAL COMPRENDIDO.** El presente convenio rige las relaciones de todos los trabajadores de las empresas que se desempeñan en la actividad, con excepción de los profesionales médicos y el personal jerárquico con capacidad de aplicar sanciones y/o representar a la empresa.

## **ARTÍCULO 7º: AGRUPAMIENTOS Y CATEGORÍAS.**

### **7.1 AGRUPAMIENTO TECNICO – DEFINICIONES Y CATEGORÍAS:**

**CATEGORIA A:** Es el personal profesional que desarrolla tareas asistenciales y posee título de licenciado y/o matrícula habilitantes.

De manera ejemplificativa y aclaratoria se enuncian los siguientes: licenciados en enfermería, licenciados en kinesiología y/o fisioterapia, licenciados en psicología, terapeutas ocupacionales, licenciados en fonoaudiología, licenciados en nutrición, licenciado en trabajo social, etc.

**CATEGORIA B:** Es el personal con tecnicatura que desarrolla tareas asistenciales y posee título y matrícula habilitantes.

De manera ejemplificativa y aclaratoria se enuncian los siguientes: técnico en enfermería, ginecología, laboratorio, hematología, hemoterapia, instrumentación quirúrgica, laboratorio, prácticas cardiológicas, radiología, etc.

**CATEGORÍA C:** Es el personal auxiliar que colabora en el mantenimiento de la higiene y el confort de los pacientes.

**CATEGORÍA D:** Es el personal que desarrolla tareas sociales de ayuda y acompañamiento al paciente.

## **7.2. AGRUPAMIENTO ADMINISTRATIVO. DEFINICIONES Y CATEGORIAS.**

Es el personal que realiza tareas administrativas y de soporte para la apropiada prestación de los servicios.

### **Categorías:**

**Categoría A:** Liquidadores, Facturistas, Coordinadores y Responsables de insumos asistenciales.

**Categoría B:** Personal de soporte, Personal de Limpieza, Personal de Cadetería y Distribución.

## **ARTICULO 8º: JORNADA DE TRABAJO – DESCANSOS.**

### **8.1.- JORNADA DE TRABAJO AGRUPAMIENTO TÉCNICO y ADMINISTRATIVO:**

Se establece en materia de jornada de trabajo y descansos la aplicación irrestricta de las previsiones contenidas en la Ley de Contrato de Trabajo, como así también lo estipulado en la Ley 11544 y su decreto reglamentario 16.115/33, respetándose los descansos diarios y semanales y/o entre ciclos de trabajo para el supuesto de organización del mismo en turnos en base a diagramas.

En caso de organizarse el trabajo por turnos, los mismos se asignarán en forma fija a partir de las características propias que exhibe esta actividad.

Asimismo, resultará de aplicación las previsiones en cuanto a feriados y pago de horas extraordinarias en caso de excederse la jornada de trabajo definida.

### **8.2.- TRABAJO POR PRESTACIÓN.**

Aquellos empleados que no alcancen el horario mensual estipulado en la jornada completa y se desenvuelvan por debajo de los dos tercios de dicha jornada serán retribuidos por las horas efectivamente trabajadas, conforme al valor definido para cada escala en la presente convención colectiva.

**8.3.-** Dadas las particulares características de la actividad que se desempeña en la Atención, cuidado e Internación Domiciliaria, los descansos dentro de la Jornada laboral se producirán en el ámbito de los domicilios donde se esté asistiendo al paciente, debiendo garantizarse el respeto a la intimidad y el tiempo de descanso necesario para el refrigerio.

## **ARTÍCULO 9°: ATIPICIDAD DE LA ACTIVIDAD – ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO – PROCEDIMIENTO DE REASIGNACIÓN ANTE DISCONTINUIDAD EN EL SERVICIO.**

**9.1.-** Ante la discontinuidad de un servicio por razones ajenas al empleado y al empleador, éste último deberá reasignarle un nuevo servicio en un plazo que no exceda los 45 días corridos; no pudiendo el empleado declinar la nueva designación si la misma se encuentra dentro del radio de 30 km. de su domicilio. En cuanto a la notificación de estas reasignaciones, se podrá cumplimentar por instrumentos privados (nota dirigida al trabajador con su constancia de recepción suscripta por aquél) y aquellos medios idóneos, como la carta documento y el telegrama colacionado.

Durante el lapso mencionado, se establece un piso remunerativo actualizable y equivalente a la mitad del monto correspondiente al básico de la categoría convencional que ocupe, el cual nunca resultará inferior al Salario Mínimo Vital y Móvil vigente durante el lapso de discontinuidad, ello en orden a que durante ese período estará sin prestar servicios y a la espera de una nueva asignación.

**9.2.-** De cumplirse dicho plazo sin que se materialice la reubicación del empleado el mismo podrá acceder a una reparación indemnizatoria en los términos previstos en el art. 245 de LCT.

**9.3.-** Cuando se trate de un desenvolvimiento dentro de un esquema de turnos de trabajo que exigen permanencia en el domicilio, y ante la discontinuidad del servicio provocada por razones ajenas al empleado y a la Empresa, la misma deberá ser fehacientemente consignada por el paciente y/o el financiador que contrate los servicios de cuidado y/o internación domiciliaria.

Cumplidas estas condiciones aquí definidas se activará el procedimiento de Reasignación bajo las pautas y criterios indicados en el punto 9.1., pudiendo operar la situación descripta en el punto 9.2. y 9.4. conforme cada caso.

**9.4.-** El silencio y/o evasivas y/o negativas infundadas ante la nueva reasignación por parte del empleado, una vez transcurridas las 72 horas de notificada la reasignación, obligará al empleador a intimarlo en los términos del art. 244 de la LCT, vencido el término allí previsto, se justificará la disolución causada del vínculo.

#### **ARTÍCULO 10º: CRITERIOS DE ADAPTACIÓN ORGANIZACIONAL.**

Dado que las tareas que deberá realizar el agrupamiento Técnico dependerá de los servicios médicos asistenciales que se le soliciten a cada Empresa y a la naturaleza y complejidad de los mismos, esta última programará los trabajos adaptando la naturaleza y duración de las tareas a las necesidades de los pacientes a tratar, para lo cual se asignarán las prestaciones medico asistenciales a realizar a los profesionales teniendo en cuenta la capacitación y experiencia necesarias para el desarrollo de dichas prestaciones.

De las tareas y organización de trabajos a cargo de La Empresa podrá derivar al trabajador la realización de prestaciones a más de un paciente, teniendo en cuenta la naturaleza de los trabajos a realizar y la duración de los mismos, respetándose en todos los casos los tiempos de trabajo y descansos convenidos, como así también el mejor aprovechamiento de los recursos técnicos disponibles y en tanto la decisión de la empresa no implique un acto de discriminación de ninguna naturaleza para el trabajador.

#### **ARTÍCULO 11º: ASIGNACIÓN DEL LUGAR DE TRABAJO**

Los trabajadores incluidos en el agrupamiento técnico profesional podrán comenzar su jornada en la sede de la Empresa o directamente en el domicilio del paciente que deban asistir, ya que la asignación de sus prestaciones y/o coberturas de guardias serán dentro de un radio no superior a 30 kilómetros de su domicilio de residencia, ello en orden a la necesaria movilidad geográfica que caracteriza a esta modalidad de atención, y en consideración de los domicilios de los pacientes que deba atender La Empresa.

El trabajador tendrá derecho a conocer con 24 hs de antelación la/s prestación/es de servicios que se le asignen, en orden al cumplimiento de sus funciones.

#### **ARTÍCULO 12º: ELEMENTOS Y EQUIPOS DE TRABAJO.**

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

**Ropa de Trabajo, Guardarropas y Sanitarios:** Por tratarse de una modalidad de trabajo fuera de los establecimientos asistenciales, las empresas asignarán la indumentaria o ropa de trabajo necesaria para tal fin, la que deberá ser utilizada conforme a las pautas imperantes, teniendo en consideración la imposibilidad de asignar guardarropas, baños y duchas conforme lo establece la legislación vigente.

## **ARTÍCULO 13º: AUTOCOMPOSICIÓN - PROCEDIMIENTO Y ORGANO DE INTERPRETACIÓN – ETAPA DE TRANSICIÓN.**

**Composición:** Se creará un órgano mixto, de integración paritaria, constituido por dos representantes titulares y dos suplentes de cada parte, los que podrán contar con hasta dos asesores por cada una de ellas, funcionando la misma bajo la denominación de “Comisión Paritaria”. Los representantes suplentes actuarán sólo en ausencia de los representantes titulares.

**Representantes:** Los representantes serán designados por cada parte dentro de los diez días de suscripto el presente convenio y comunicados a la otra por vía fehaciente, manteniendo su condición hasta tanto la parte que los haya designado no resuelva lo contrario, decisión ésta que deberá ser igualmente comunicada fehacientemente a la otra parte.

**Reuniones:** Las partes se comprometen a reunirse en el seno de la comisión, por lo menos dos veces al año. Las reuniones serán fijadas en las fechas y lugar en que ambas partes acuerden, debiendo comunicar cada una de las partes a la otra los temas propuestos con una antelación mínima de 15 días a la fecha de cada reunión, por un medio fehaciente.

### **13.1.- FUNCIONES:**

A) Interpretar la Convención Colectiva a pedido de cualquiera de las partes signatarias.

B) Considerar los diferendos que puedan suscitarse entre las partes, con motivo de la Convención Colectiva o por cualquier otra causa inherente a las relaciones laborales colectivas, procurando componerlos adecuadamente.

En caso de diferendos de naturaleza colectiva las partes se obligan a presentar dicho diferendo ante la Comisión, para que la misma se aboque a su tratamiento y resolución en un plazo no superior a quince días hábiles desde que tomara conocimiento del diferendo. Mientras se sustancie el procedimiento de autocomposición, las partes se abstendrán de adoptar medidas de acción directa o de cualquier otro tipo que pudieran llegar a afectar la normal prestación del servicio.

Agotada la instancia prevista sin haberse arribado a una solución, cualquiera de las partes podrá presentarse ante la autoridad laboral de aplicación, solicitando la apertura de la instancia obligatoria de conciliación correspondiente, en el marco de la calificación de esencial convenida para este servicio.

C) Apoyar la introducción de métodos innovadores e incentivos al trabajo conjunto, orientando a empresas y trabajadores a desarrollar programas de mejora continua, eficiencia operativa, calidad de vida en el trabajo, preservación del medio ambiente, capacitación del personal y prevención de accidentes y enfermedades del trabajo, en coordinación con cada una de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo, en los términos de la Ley 24.557.

**Resoluciones:** Las resoluciones de esta Comisión deberán ser adoptadas por mayoría.

**Confidencialidad:** Queda establecido que la información que se comparta en el seno de la presente Comisión, no podrá ser divulgada, salvo que se de expresa autorización para ello.

**Actas:** El desarrollo de las reuniones quedará asentado en actas, entregándose a cada miembro una copia de la misma a la finalización de la reunión.

**Comisión Paritaria:** las partes acuerdan la conformación del órgano mixto de integración paritaria previsto en éste artículo, integrado por dos representantes por cada una de las partes. La Comisión Paritaria fijará el primero de los dos encuentros anuales previstos durante el curso del mes de septiembre de 2021 y con el propósito de abordar cuestiones como las que refiere el punto C), en orden a la dinámica que exhibe la actividad y las atipicidades que la caracterizan (Conf. Acta Acuerdo del 30/08/21).

**ARTÍCULO 14º: SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO:**



Las partes acuerdan que será de aplicación en materia de seguridad, higiene y medicina del trabajo, lo prescrito por las leyes 24.557, 19.587, Decreto Reglamentario 351/79, en particular las previsiones contenidas en el decreto 1338/96 y normas complementarias en materia de aseguramiento de riesgos del trabajo, normas complementarias y/o aquellos dispositivos que la sustituyan.

#### **ARTÍCULO 15º: CAPACITACIÓN – FINANCIAMIENTO DE INCIATIVAS:**

Las partes signatarias de la presente convención aceptan que la capacitación es un aspecto sustancial a tener en cuenta por quienes tienen la responsabilidad de generar empleo y, a la vez, brindar crecimiento y seguridad en el empleo al trabajador. A tales fines y en la medida de sus posibilidades económicas y financieras, ambas partes se comprometen a dictar cursos, conferencias, seminarios, por sí o por terceros, acciones que se deberán compatibilizar con los horarios y actividades de los empleados, utilizando en parte los fondos recaudados por lo dispuesto en el artículo 27º.

Se procurará la satisfacción de los objetivos convenidos en el presente instrumento, sin perjuicio de la realización o participación en actividades vinculadas a esta función social que involucra a toda la dirigencia de una actividad que masivamente contrata personal, como es el caso de las empresas que se desenvuelven en la actividad.

#### **ARTÍCULO 16º: LICENCIA ANUAL ORDINARIA:**

Los trabajadores comprendidos en la presente convención colectiva de trabajo, gozarán de su licencia anual ordinaria, con los alcances y condiciones previstos en la norma vigente, ajustados a las prescripciones del presente artículo y a las particularidades definidas conforme a su desenvolvimiento.

El otorgamiento de la licencia se computará en días hábiles de Lunes a Sábados. Los días Feriados Nacionales y Domingos, comprendidos dentro del lapso en el que el empleado goza la licencia anual, se adicionan a los fijados por la ley y se abonan de la misma forma que aquellos.

#### **ARTÍCULO 17º: RÉGIMEN DE LICENCIAS ESPECIALES:**

Los trabajadores comprendidos en la presente convención colectiva, gozarán de las siguientes licencias especiales por días corridos:

- Por nacimiento de hijo o adopción, 3 días.
- Por matrimonio y/o registro por ante la autoridad pública competente de la unión convivencial, 15 días.
- Por fallecimiento del cónyuge o conviviente, hijos o padres, 7 días.
- Por fallecimiento de hermano, abuelos, nietos, tíos, yernos, suegros y cuñados, 2 días.
- Por siniestro de vivienda, (inundación, granizo, huracán, etc.) con certificación policial, 5 días.
- Por casamiento de hijos, 2 días.
- Por mudanza, 2 días.
- Por concurrencia a juzgado, autoridad administrativa, policial o Comisión Paritaria de Interpretación, con citación previa, el tiempo que demande la diligencia.

Estas licencias serán otorgadas y abonadas mediante la acreditación de los certificados pertinentes.

#### **ARTICULO 18º: PERMISOS ESPECIALES:**

En caso de enfermedad del cónyuge o conviviente, 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, continuas o discontinuas, 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 tal situación. Tratándose de los padres, deberá además probar que se encuentran a su cargo o que no existe otro familiar que se pueda hacer cargo de su atención.

#### **ARTICULO 19º: EXAMENES:**

El personal que cursa estudios secundarios y/o universitarios, en establecimientos debidamente acreditados o incorporados a la Enseñanza Oficial, gozarán de un permiso pago, para rendir examen, debiendo acreditar fehacientemente, haber rendido o su postergación por razones ajenas a su voluntad. Este permiso será de un día para materias del nivel secundario, con un máximo de diez días por año calendario; y de dos días para materias del nivel universitario, con un máximo de quince días por año calendario.

## **ARTICULO 20º: PERMISOS DE ESTUDIO:**

Los empleadores autorizarán a su personal, a concurrir a escuelas de capacitación de la actividad. Cuando las clases se superpongan con el horario habitual del trabajador, la autorización alcanzará a un máximo de diez (10) horas semanales. Si el número de horas que absorbiesen las clases fuese mayor, el empleado deberá compensar ese exceso, trabajando fuera del horario habitual. Se entiende que existiendo horario de clases fuera del horario habitual del trabajador, éste deberá optar por aquel, para así compatibilizar su formación con sus prestaciones laborales.

## **ARTICULO 21º: SALA MATERNAL:**

Los establecimientos donde trabaje el número de trabajadoras que fija la reglamentación de la ley 20.744 (LCT), para hacer exigible la sala maternal, deberán habilitarla. Los establecimientos cuyo número de mujeres sea inferior al referido en el párrafo anterior, abonarán a las madres mensualmente y por cada hijo hasta la edad en que la reglamentación fije el límite para uso de la sala maternal, una suma equivalente a **pesos doce mil seiscientos siete (\$ 12607) a partir del primero de agosto de 2021; de pesos catorce mil doscientos cincuenta y dos (\$ 14252) a partir del primero de octubre de 2021; de pesos quince mil trescientos cuarenta y ocho (\$ 15348) a partir del primero de noviembre de 2021, y de pesos quince mil ochocientos noventa y seis (\$ 15896) a partir del primero de febrero de 2022. Este beneficio mantendrá el carácter no remunerativo oportunamente acordado. (Conforme Acta Acuerdo del 30/08/2021).**

Los establecimientos con obligación legal de tener sala maternal hasta tanto no la habiliten, abonarán la asignación por sala maternal referida, en iguales condiciones. Hasta tanto, se dicte la reglamentación del art. 179, 2do.párrafo de la Ley 20.744, en lo referente al número de mujeres, se limitará hasta los dos años la edad del menor, el pago de la suma referida. Asimismo este beneficio será otorgado a las madres empleadas previa acreditación mediante comprobantes de gastos de guardería y/o sala maternal, de acuerdo a lo dispuesto en el art.103 bis, inc. f) de la Ley 20.744.

## **ARTICULO 22º: DADORES DE SANGRE:**

Todo trabajador que done sangre, quedará liberado de prestar servicios el día de la extracción, con derecho a percibir la remuneración correspondiente, a cuyo fin deberá acreditar la extracción mediante certificado médico.

## **ARTICULO 23º: CONDICIONES ECONOMICAS:**

**23.1.-** Las partes acuerdan un salario básico aplicable a cada categoría del presente Convenio Colectivo de Trabajo conforme a las escalas contenidas en el Anexo de Condiciones Económicas que integra el mismo, todo ello a partir de la fecha de vigencia que se definen en el artículo 30º.

Los salarios previstos, así como el valor horario por desenvolvimiento bajo esquema de prestación que se fija en dicho Anexo de la presente convención colectiva de trabajo son mínimos y no impiden la determinación y pago por parte de las empresas de salarios superiores, con ajuste a lo prescripto por el Art. 81 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Los salarios de los trabajadores cuya jornada de trabajo sea la descripta en el 8.1. serán abonados mensualmente.

Aquellos trabajadores que sean remunerados por prestación percibirán su salario en la forma que habitualmente lo establezcan las empresas para esta modalidad.

**Suma no remunerativa Julio 2021: las partes acuerdan establecer el pago de la suma no remunerativa de pesos seis mil (\$6000) a todos los trabajadores encuadrados en el CCT 743/16 con independencia de la categoría y/o antigüedad que posean, la que se abonará con los salarios correspondientes al mes de julio. Las partes acuerdan que dichas sumas se acuerdan como gratificaciones extraordinarias no remunerativas (art. 6 ley 24241) con excepción de los aportes sindicales, aportes y contribuciones patronales al Sistema Nacional de Obras Sociales. Dicha suma podrá ser absorbida en aquellos casos en que se hubieran otorgado aumentos o anticipos a cuenta de la presente negociación, sin perjuicio del criterio de absorción definido en éste convenio. (Conf. Acta Acuerdo del 30/08/21).**

**Salarios Básicos: las partes acuerdan establecer una nueva escala de Salarios Básicos la que se hará efectiva en cuatro tramos correspondientes a los meses de agosto, octubre y noviembre del 2021 y febrero del 2022.**

CATEGORIAS	SAL. BASICO	VALOR PRESTAC.	SAL. BASICO	VALOR PRESTAC.	SAL. BASICO	VALOR PRESTAC.	SAL. BASICO	VALOR PRESTAC.
	Agosto-21	Agos-21	Octubre-21	Oct-21	nov-21	nov-21	feb-22	feb-22
	AGRUPAMIENTO TECNICO CAT. "A"	54.030	324	61.078	367	65.776	395	68.125
AGRUPAMIENTO TECNICO CAT. "B"	52.952	269	59.859	304	64.463	328	66.765	339
AGRUPAMIENTO TECNICO CAT. "C"	46.105	238	52.118	269	56.127	290	58.132	300
AGRUPAMIENTO TECNICO CAT. "D"	43.586	227	49.271	256	53.061	276	54.956	286
AGRUPAMIENTO ADMINISTRATIVO CAT. "A"	52.952	269	59.859	304	64.463	328	66.765	339
AGRUPAMIENTO ADMINISTRATIVO CAT. "B"	43.586	227	49.271	256	53.061	276	54.956	286

**(Conf. Acta Acuerdo del 30/08/21).**

**Revisión: Las partes acuerdan que en el mes de febrero 2022 se reunirán a revisar las escalas acordadas.**

**Las partes acuerdan que la diferencia entre los salarios básicos vigentes al 30/06/2021 y los aquí acordados, así como los valores resultantes de la incidencia de las nuevas remuneraciones sobre los adicionales legales y convencionales fueron acordados excepcionalmente y por única vez como una gratificación extraordinaria no remunerativa (art. 6 ley 24.241) pagadera en cuatro tramos sucesivos durante 2021 y 2022 conforme la escala precedente y lo establecido en la cláusula de revisión, con excepción de la totalidad de los aportes a cargo del trabajador, y las contribuciones patronales al Sistema Nacional de Obras Sociales. Esta excepcionalidad parcial regirá hasta el 30/06/2022 tanto para los incrementos aplicables a partir del 1/7/2021 como de aquellos aplicables a partir del 01/09/2021, del 01/11/2019, y del 01/02/2022. Los incrementos tendrán naturaleza de remunerativos a todos los efectos legales y convencionales a partir del 01/07/2022. 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.

En caso que alguna empresa acredite fehacientemente dificultades económico financieras para hacer frente al pago de las sumas aquí acordadas, podrá negociar con el sindicato de primer grado afiliado a FATSA que corresponda la forma de pago de las mismas. (Conf. Acta Acuerdo del 30/08/2021).

**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 los incrementos en su etapa no remunerativa pactadas 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 remunerativizar a todos los efectos, la totalidad de las remuneraciones de dichas trabajadoras. (Conf. Acta Acuerdo del 30/08/2021).

**Absorción:** Los aumentos salariales otorgados durante el año 2021 podrán ser absorbidos hasta su concurrencia (Conf. Acta Acuerdo del 30/08/2021).

**Descuentos y Sanciones:** Las partes acuerdan que cada empresa abonará en forma normal y habitual los salarios de los días de paro y movilización dispuestos por FATSA, desde el inicio del plan de lucha en procura de ésta escala salarial, hasta el día de la fecha. Del mismo modo aquellas empresas que abonen premios por presentismo deberán pagarlo en forma integral y

**total. Aquellas empresas que hubieran efectuado descuentos deberán abonar la totalidad de los salarios y premios caídos junto con las remuneraciones del mes de agosto. Asimismo las sanciones disciplinarias que las empresas hubiesen dispuesto con motivo del plan de lucha, serán dejadas sin efecto, borradas de los legajos personales, no tenidas en cuenta como antecedentes y en el caso que las mismas hubieran producido consecuencias económicas, los montos deberán ser reintegrados con las remuneraciones correspondientes al mes de agosto. (Conf. Acta Acuerdo del 30/08/21).**

**23.2.- Nocturnidad:** El personal de cualquier categoría, que se desempeñe total o parcialmente en horario nocturno, es decir entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, percibirá un 20% más de su básico, para 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.

**23.3.- Viáticos por Traslado y Refrigerio:** En aquellos casos en que el trabajador realice tareas en más de un domicilio diario, a partir del cuarto y por cada domicilio adicional hasta el número de seis inclusive, percibirá en concepto de viáticos por traslado y refrigerio una suma no remunerativa que no podrá ser inferior al 0,15% del salario básico de su categoría y del séptimo en adelante una suma no remunerativa que no podrá ser inferior al 0,25 % del salario básico de su categoría por cada domicilio adicional.

Las partes acuerdan eximir a los trabajadores alcanzados por el régimen de viáticos no remunerativos pactado en esta cláusula, de la presentación de comprobantes, todo ello de acuerdo a lo prescripto en el art 106 último párrafo de la Ley de Contrato de Trabajo.

**23.4.- Remuneraciones y Condiciones Mínimas de trabajo:** los salarios establecidos en el presente convenio colectivo serán considerados como importes mínimos, por lo cual, en ningún caso la aplicación de este convenio podrá representar una disminución de las remuneraciones que los trabajadores venían percibiendo y/o en su caso, de condiciones más favorables que integren sus respectivos contratos individuales.

Éste convenio tampoco resultará un impedimento para aquel empleador que decidiera asignar una remuneración mayor a las aquí estipuladas.

**ARTICULO 24º: ESCALAFON – ADICIONAL POR ANTIGUEDAD:**

Se crea el Adicional remunerativo por Antigüedad el que será equivalente al 2% del salario básico de la categoría correspondiente a cada empleado.

A este adicional se accederá al cumplir el primer año de antigüedad en el establecimiento, en cuyo caso el trabajador percibirá junto a su sueldo básico un Adicional por antigüedad equivalente al 2% del valor básico de su categoría por cada año de antigüedad en el empleo, de modo tal que al segundo año de antigüedad dicho adicional represente el 4% del valor del básico y así sucesivamente y de modo incremental, conforme a los años de antigüedad que revista.

#### **ARTICULO 25º: ZONA PATAGÓNICA:**

Los trabajadores que se desempeñen en la zona patagónica (en las provincias de: Chubut, Río Negro, Neuquén, Santa Cruz, Tierra del Fuego, Sector Antártico, Islas Malvinas, y el Atlántico Sur) percibirán un "Adicional por Zona Patagónica" equivalente al 30% (treinta por ciento) de los salarios básicos correspondientes a las categorías que revisten.

#### **ARTÍCULO 26: DERECHOS SINDICALES:**

Las partes acuerdan que la representación sindical en cada empresa incluida en el presente convenio, se ajustará a la proporcionalidad establecida en el art. 45 de la ley 23.551.

**Día 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, en conmemoración de dicha jornada, de PESOS CUATRO MIL CIEN (\$ 4100) para todos los trabajadores encuadrados en el Convenio Colectivo de Trabajo 743/16, con independencia de la categoría y/o antigüedad que posean. (Conforme Acta Acuerdo del 30/08/21)



**Crédito en horas:** Cada delegado desarrollará la actividad gremial dentro de la empresa, con autorización para trasladarse por todo su ámbito físico para tomar contacto con los trabajadores, sin que esto altere el normal funcionamiento de la empresa, ni de los servicios alcanzados por la Actividad. Tendrá además un crédito de 20 horas mensuales, a cargo de su empleador, para cumplir con su función gremial. Se fija como requisito para su otorgamiento, que sean solicitadas por escrito con 48 horas de anticipación, con justificación de la entidad gremial, salvo situación de emergencia. La concesión del crédito en horas deberá armonizarse con la disponibilidad de los recursos existentes, contemplando así también, la reprogramación de las dotaciones. Queda expresamente aclarado que la falta de utilización de dicho crédito no generará derecho a su acumulación en períodos ulteriores. Se exceptúa del crédito horario las horas que demande la concurrencia a los Congresos Nacionales de FATSA, y las que demanden las Audiencias en el Ministerio de Trabajo por conflictos de la propia empresa.

**Planilla Gremial:** Las Instituciones entregarán una planilla en donde conste: apellido y nombre, categoría, fecha de ingreso, y documento de identidad, de todo el personal en relación de dependencia, sin excepción de ninguna naturaleza, incluido personal jerárquico.

**Pizarrón gremial:** Se acuerda a la entidad sindical el derecho de publicar en un pizarrón cedido gratuitamente por cada empresa, aquellas noticias relacionadas al gremio. Este pizarrón debe ser del tipo vitrina colgante con la correspondiente cerradura y estará reservado exclusivamente para los avisos sindicales, siendo responsabilidad de la entidad sindical el contenido de las publicaciones que se realicen en este medio, no admitiéndose expresiones agraviantes en relación a las empresas y/o componentes que la integran. Asimismo esta vitrina será ubicada preferentemente en las sedes administrativas o los lugares en los cuales el personal ficha o se registra.

## **ARTICULO 27º: CONTRIBUCIÓN ESPECIAL PARA LA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PROFESIONAL:**

Se acuerda establecer una contribución patronal a cargo de todas las empresas cuyos trabajadores se encuentren encuadrados en el presente Convenio Colectivo. Esta contribución será equivalente al 1,3% (uno punto tres por ciento) 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. 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](http://www.sanidad.org.ar).

**ARTICULO 28º: CONTRIBUCIÓN EXTRAORDINARIA:**

Las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del CCT 743/16 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 9º de la Ley 23.551, acordada en la negociación 2019. Esta contribución consistirá en el pago de una suma de pesos cuatro mil quinientos treinta (\$4530), la que será abonada en diez cuotas mensuales iguales de pesos cuatrocientos cincuenta y tres (\$ 453) a partir del mes de Julio de 2021, cada una con vencimiento el día 15 de cada mes o el día hábil siguiente en su caso, con excepción del mes de diciembre 2021 y junio de 2022. El depósito se realizará en la cuenta especial de FATSA que se encuentran a disposición en el sitio web [www.sanidad.org.ar](http://www.sanidad.org.ar) colocando el importe en el campo “Contribución Extraordinaria”. (Conforme Acta Acuerdo del 30/08/21)

**ARTICULO 29º: CUOTA DE SOLIDARIDAD.**

Se establece para todos los beneficiarios del CCT. 743/16 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 el posterior control del efectivo cumplimiento y correcta aplicación del los convenios y acuerdos 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, disponiendo de boletas de depósito en la página web [www.sanidad.org.ar](http://www.sanidad.org.ar). Esta cláusula tendrá vigencia desde el 01-07-21 hasta el 30-06-22. (Conforme Acta Acuerdo del 30/08/21)

## **ARTICULO 30°: CLAUSULAS TRANSITORIAS.**

### **30.1.- OPERATIVIDAD CONVENCIONAL.**

Con independencia de la homologación de la presente convención, las partes acuerdan que por las características específicas, propias y que hacen a la atipicidad del vínculo contractual existente en materia individual y que se ha plasmado a lo largo de esta primera expresión colectiva que representa una regulación fundacional para la actividad de atención, cuidado e internación domiciliaria, la operatividad de los contenidos normativos y de naturaleza obligacional se ajustara a los siguientes criterios.

**30.1.1.-** Todo el personal de las empresas que se encuadra en las categorías y agrupamientos aquí definidos se incorporará al nuevo CCT respecto de todas las condiciones reguladas en el mismo, a partir del 1º de diciembre de 2016.

**30.1.2.-** A los fines de la aplicación del **adicional por antigüedad** previsto en el artículo 24º del presente convenio colectivo, las partes establecen que para los trabajadores que actualmente presten servicios como empleados de las empresas involucradas y que ahora se encuadran en el presente régimen normativo, se les reconocerá la antigüedad real que tengan acumulada en su Empleador, siendo computable para los demás trabajadores desde la vigencia definida en el presente.

## **ARTICULO 31°: CRITERIOS DE APLICACIÓN.**

Por tratarse de la primera expresión convencional de aplicación a la actividad de atención e internación domiciliaria, deberá entenderse que la presente convención resultará de aplicación a partir de la entrada en vigencia y operatividad de la

misma, ya que representa el primer marco normativo de referencia laboral y ante la seguridad social, lo cual determinara que solo a partir del mismo no resulte de aplicación las previsiones contenidas en el Artículo 2do, inciso b) de la Ley 24.241, reglamentado por el Decreto n° 433/94 y de aplicación a todos aquellos trabajadores hasta tanto resulten operativos los contenidos aquí pactados.

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

### **ARTICULO 32º: HOMOLOGACIÓN.**

Las partes acuerdan presentar la presente convención colectiva de trabajo en el marco del expediente donde han constituido la Unidad de Negociación vigente y de aplicación, a efectos de obtener la pertinente homologación contemplada en la Ley 14.250.

**Las partes intervinientes ratifican en todos sus términos lo acordado y solicitan la pronta homologación del presente acuerdo. (Conforme Acta Acuerdo del 30/08/21)**