

CCT 122/1975

Sanidad

Clínicas, Sanatorios y geriátricos

VIGENCIA: DESDE EL 1/6/75 HASTA EL 31/5/76

Partes intervinientes: Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina con Confederación Argentina de Clínicas, Sanatorios y Hospitales Privados; Cámara de Instituciones Médico Asistenciales de la República Argentina (CIMARA); Asociación Argentina de Establecimientos Geriátricos, y Asociación Civil de Clínicas y Sanatorios Privados de Neurosiquiatría.

Lugar y fecha de celebración: Buenos Aires, 24 de junio de 1975.

Actividad y categoría de trabajadores a que se refiere: Personal administrativo, técnico y de maestranza de clínicas, sanatorios, establecimientos geriátricos y sanatorios privados de neurosiquiatría.

Cantidad de beneficiarios: 25.000.

Zona de aplicación: Todo el país.

Período de vigencia: 1 de junio de 1975 al 31 de mayo de 1976.

En la Ciudad de Buenos Aires, a los treinta y un días del mes de julio del año mil novecientos setenta y cinco, comparecen en el Ministerio de Trabajo, Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, Departamento de Relaciones Laborales N° 4, por ante el Presidente de la Comisión Paritaria de Renovación de la Convención Colectiva de Trabajo 277/73, según resolución (DNRT) 219/75, Secretario de Relaciones Laborales don Alfonso Rey, a los efectos de suscribir el texto ordenado de la convención colectiva de trabajo, aplicable al personal técnico, administrativo y obrero a que se hace mención precedentemente, como resultado del acta acuerdo final obrante a fojas 84/86 del expediente 580.224/75 y adjuntado de conformidad a las disposiciones legales vigentes en la materia, señores: doctor Juan Carlos Albarellos, doctor Oscar Busto; señorita Lucy Díaz y doctor Juan Carlos Torregrosa, por la Confederación Argentina de Clínicas, Sanatorios y Hospitales Privados; doctor Raúl Taratuto y señor Constantino J. Prieto, por Cámara de Instituciones Médico Asistenciales de la República Argentina; Ricardo Palsino, Benjamín Breñu Dialan, doctor Leonardo R. Scinto y doctora Norma Marrella, por Asociación Argentina de Establecimientos Geriátricos, y René Dardo Arditi Rocha, Andrés Pascual Borlenghi y doctor Eduardo O. Berra, por Asociación Civil de Clínicas y Sanatorios Privados de Neurosiquiatría, con domicilios legales en: Montevideo 451, 10º Piso, Capital Federal; Lavalle 1290, 5º Piso, oficina 506, Capital Federal; Camacué 171, Piso 3º H, Capital Federal, y Emilio Mitre 71, 4º Piso, "B", Capital Federal, respectivamente, por una parte y por la

otra Otto A. Calach, Ignacio Romaldo, Victoria E. Miguel, Celina Acuña, Celestina F. de Nades, Juan C. Serbellini, Nelly G. de Vabretin, Pedro A. Chiffo, Eduardo P. Severino, José Camabrarsino y doctor Federico Dardo Núñez, por la Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina, con domicilio legal en la calle Deán Funes 1241, Capital Federal, el cual constará de las siguientes cláusulas:

Art. 1 - 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 Neurosiquiatría.

Art. 2 - Vigencia: 1 de junio de 1975 al 31 de mayo de 1976.

Art. 3 - Ámbito de aplicación 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 CATEGORÍAS

Art. 4 - Mensualización: 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 del mes, la suma a pagarse se determinará dividiendo el sueldo mensual por 25 y multiplicando lo obtenido por el número de días efectivamente trabajados.

Art. 5 - 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.

Art. 6 - Categoría y remuneración básica inicial:

A) Personal técnico
y servicios complementarios

Pesos Ley 18188

- | | |
|--|-------|
| a) Obstétricas e instrumentadoras..... | 6.500 |
| b) Cabos/as de cirugía..... | 6.000 |
| c) Cabos/as de piso o pabellón..... | 5.750 |
| d) Enfermeros/as de cirugía y personal | |

de esterilización	5.750
e) Auxiliar técnico de rayos "X"	5.750
f) Kinesiólogos, pedicuros y masajistas	5.700
g) Personal técnico de: hemoterapia, fisioterapia, anatomía patológica y laboratorio	5.700
h) Enfermero/a de piso o consultorios externos	5.500
i) Personal especializado en terapia intensiva, clímax, unidad coronaria, nursery, foniatría y riñón artificial	5.500
j) Personal destinado a la atención de enfermos mentales y nerviosos	5.500
k) Ayudante de radiología, fisioterapia, hemoterapia, anatomía patológica y laboratorio de análisis clínicos	5.450
l) Asistente geriátrica	5.000
ll) Mucamas de cirugía o que no tengan atingencia con la atención de enfermos	4.800
m) Asistente de comedores con atención al público	4.700
n) Camilleros y fotógrafos	4.700
ñ) Personal de lavadero y ropería	4.600
o) Mucamas de piso, consultorios	

externos y geriátricos	4.500
B) Personal de mantenimiento	
a) Oficiales	5.500
b) Medio oficiales	5.000
c) Ascensoristas, porteros y serenos.....	4.800
d) Jardineros.....	4.750
e) Peones en general	4.600
C) Personal de cocina	
a) Primer cocinero y/o repostero y/o fiambrero.....	6.500
b) Segundo cocinero y/o repostero y/o fiambrero.....	5.500
c) Cocinero/a de establecimientos geriátricos.....	5.500
d) Encargado/a de "office", cafeteros y jefe de despacho de cocina	5.500
e) Ayudante de cocina y cacerolero	5.200
f) Peones de cocina en general.....	4.750
D) Personal administrativo	
a) Administrativo de primera.....	6.000
b) Administrativo de segunda	5.750
c) Administrativo de tercera.....	5.250
d) Cadetes	4.000

Art. 7 - Funciones correspondientes a cada categoría:

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 8º.

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.

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 por tiempo trabajado.

12) Personal destinado a la atención directa de enfermos mentales y nerviosos: Es el que se desempeña en los establecimientos neuropsiquiátricos o en las secciones neuropsiquiátricas 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 inc. 4) del art. 9º, 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 este personal atienda 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 este inciso se le 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 esta 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.

El personal podrá -si 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 insuman el 75% o más de su jornada, percibirá la remuneración correspondiente a dicha categoría.

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 e 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 geriátrica 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 atienda 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 8º.

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 sí 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 el 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 geriátrico/a: Es el trabajador que se desempeña en los establecimientos geriátricos cuya tarea es efectuar la limpieza e higiene de las habitaciones, muebles y demás dependencias; sirve la comida, suministra ropa limpia, etc.

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

Comprende 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) Jardinerero: 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 sólo se considera la existencia del primero y segundo cocinero cuando se desempeñen 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) Cocinero de establecimientos geriátricos: 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, IBM, 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,

subjefes, 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 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 con 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 produjeran vacantes en la segunda categoría, el personal más antiguo pasa a revistar en la categoría inmediata superior 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. Está comprendido en primera categoría administrativa.

Art. 8 - Concepto de categoría: 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 esa categoría. Tal calificación corresponde cualquiera sea la denominación que se dé a su función y tenga o no quien la ejerza títulos habilitantes, sin perjuicio de la responsabilidad que pudiere resultar para cualquiera de las partes, cuando exista obligación de poseer dicho título.

Cuando la índole de las tareas no permita establecer cuál de ellas absorbe la mayor parte del tiempo laboral, se considerará al trabajador revistando en la categoría mejor remunerada.

Cuando se lo indique el empleador, el trabajador se desempeñará en tareas que no sean las 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.

Art. 9 - Remuneraciones sobre básico: 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 vital mínimo 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 personal de enfermería (cabas 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 vital mínimo 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 (cabas y enfermeras), 20% entre las obstétricas y 20% entre las mucamas de la sala de partos.

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, clímax, unidad coronaria, nursery de neonatología y riñón artificial: El personal de enfermería que trabaje en dichas secciones 8 (ocho) horas diarias percibirá un 20% de aumento sobre 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 aislamiento), 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% de 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 esta categoría recibirá un 20% más de la remuneración fijada para la categoría.

7. El personal de cualquier categoría que se desempeñe total o parcialmente en horario nocturno, es decir entre las 22 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, Burroughs, IBM o similares, recibirá un 20% sobre su básico de convenio.

9. Cláusulas adicionales: Se establece como valor de comida y alojamiento para integrar la retribución mensual, la suma de \$ 2 (dos pesos) mensuales por alojamiento y \$ 2,50 (dos pesos con cincuenta centavos) mensuales por comida. Para el personal que actualmente no percibe esa 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 perciba esa 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 esta 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. Sólo en el caso que las horas extras nocturnas las cumpla el trabajador antes o después de su jornada habitual, sin solución de continuidad, se abonarán con recargo del 50% en los días hábiles y del 100% en los días feriados.

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

Art. 10 - Escalafón: 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.

Art. 11 - Las remuneraciones de encargados, jefes, subjefes 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.

Art. 12 - Seguro de fidelidad: Para los empleados/as que se desempeñen como cajeros/as en los establecimientos, éstos instituirán el "seguro de fidelidad" que cubra eventuales diferencias de cajas que pudieren ocurrir.

Art. 13 - Zona desfavorable: Los trabajadores que se desempeñen en las zonas de Chubut, Santa Cruz, Tierra del Fuego, Sector Antártico, Islas Malvinas y Atlántico Sur percibirán las remuneraciones con un 25% sobre las fijadas en esta convención.

II. JORNADA Y HORARIO

Art. 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.

a) 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 horas 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 primera categoría, con un horario normal de 6 horas diarias y 36 semanales.

b) Los ayudantes del 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) dada la peligrosidad de las tareas, tendrán una jornada de seis horas diarias y treinta y seis horas semanales.

El personal detallado en el párrafo precedente, así como el personal de laboratorio a que se refiere el inciso 3) 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 31/3/92 continuará con el horario y salario anterior, salvo que, a propuesta de su principal aceptare las nuevas condiciones aquí detalladas.

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 estas 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 6 (seis) 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 directa por el sistema de clavijas o similares será de 7 (siete) 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.

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.

Art. 15 - 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 la 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.

Art. 16 - Horario y condiciones de trabajo vigentes: Los establecimientos mantendrán al personal en su horario habitual y sin modificar las condiciones de trabajo vigentes. En el 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 den los supuestos del artículo 17 de la presente convención colectiva de trabajo.

Art. 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, si no le ocasionan gastos adicionales.

Art. 18 - Ocupaciones fuera del establecimiento: Los empleadores no podrán impedir a su personal que tenga otras ocupaciones fuera del establecimiento si cumple con sus tareas y normal horario de trabajo y no resultan lesivas o incompatibles con las actividades del establecimiento.

Art. 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 derivadas del recargo.

Art. 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 en una semana dos francos y la siguiente uno y así sucesivamente. Asimismo siempre que se otorguen las cuarenta horas de descanso corridas a que se refiere el primer párrafo, el medio franco podrá otorgarse a continuación del franco anterior, en lugar de precederlo.

III. LICENCIAS Y PERMISOS

Art. 21 - Licencia anual: Los trabajadores gozarán de su licencia anual de conformidad a lo establecido por ley 20744.

Art. 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 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 se 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 hubiera 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.

Art. 23 - 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.

Art. 24 - Exámenes: 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

Art. 25 - 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 mensual equivalente al 40% del sueldo vital mínimo vigente en el momento del pago, mientras permanezca bajo bandera.

Art. 26 - Sala maternal: Los establecimientos donde trabaje el número de mujeres que fije la reglamentación de la ley 20744 (LCT) 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 sueldo vital mínimo vigente a la fecha de cada pago, 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 salario vital mínimo y móvil vigente a la fecha de cada pago. Queda aclarado que dicho pago se efectuará en concepto de compensación de gastos, sin carácter salarial.

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

V. VACANTES Y SUPLENCIAS

Art. 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.

Art. 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

Art. 29 - Preservación de la salud: Los establecimientos realizarán una vez al año como mínimo un control psicofísico de cada trabajador. En el caso de 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.

Art. 30 - Ropa de trabajo: Los empleadores que dispongan 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 lavados y planchados 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 adecuados.

La obligación del empleador de suministrar la ropa lavada y planchada puede ser sustituida por una asignación en concepto de reintegro de gastos, 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 10% del salario vital mínimo.

Art. 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.

Art. 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 resuelve 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.

Art. 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 vital mínimo, vigente en el momento del deceso.

Art. 34 - Comedor: Los establecimientos tendrán un comedor con capacidad y condiciones adecuadas donde el personal pueda ingerir sus alimentos.

Art. 35 - Suministro de café 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, así como también veinte minutos para el consumo de los mismos, con la excepción del personal de teléfono que dispondrá de treinta minutos.

Art. 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 anexos, 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.

Art. 37 - Clasificación 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 asignen se llevará a dictamen de Comisión Paritaria de Interpretación, no debiéndose realizar la tarea impugnada por quienes entienden que no deben realizarla hasta tanto aquélla se expida.

Art. 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 este artículo.

Art. 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 20744.

Art. 40 - Telefonista nocturno: La tarea de telefonista nocturno será realizada exclusivamente por personal masculino.

Art. 41 - Atención de calderas: Estará exclusivamente a cargo de personal masculino, legalmente autorizado, es decir con registro de foguista otorgado por la Municipalidad o autoridad competente.

Art. 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.

Art. 43 - Depósito de dinero: El empleador no podrá efectuar depósitos ni extracciones de dinero por intermedio del personal no jerárquico, salvo casos de fuerza mayor.

Art. 44 - Acumulación 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

Art. 45 - Día del Gremio: El 21 de septiembre 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.

Art. 46 - Paritaria de Interpretación: La Comisión Paritaria de Interpretación Nacional, conformada por cuatro miembros por cada parte, entenderá en las cuestiones relativas a la interpretación de este 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.

Art. 47 - Relaciones de la empresa con la Comisión Paritaria: 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.

Art. 48 - Pizarrón 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 el cuerpo de delegados, comisiones internas o comisiones directivas de ATSA, no debiendo contener términos injuriosos. Será ubicado preferentemente en los lugares de fichero de personal.

Art. 49 - Planillas de categorías: La Dirección de los establecimientos entregará a los representantes gremiales del personal, a su pedido, una copia de la planilla de aportes de la ley 18610 donde figure el detalle de la categoría asignada al trabajador.

VIII. OBRA SOCIAL

Art. 50 - Retención: Los empleadores retendrán -con destino a obra social- del aumento del primer mes de sueldo, el cincuenta por ciento del mismo, que girarán a la Federación 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.

Art. 51 - Obras de carácter social, asistencial, previsional y cultural: los establecimientos comprendidos en este convenio aportarán a la Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina (FATSA), con destino a obra de carácter social, asistencial, previsional y/o cultural en interés y beneficio de los trabajadores comprendidos en este convenio, una suma mensual equivalente al 2% (dos por ciento) del total de las remuneraciones de cada trabajador comprendido en el mismo. La presente contribución deberá depositarse a la orden de FATSA en la cuenta corriente recaudadora habilitada al efecto hasta el día 15 del mes siguiente a su devengamiento.

El pago de la contribución se hará mediante depósito bancario, utilizando las boletas que distribuirá la organización sindical FATSA, debiendo abonarse hasta el día 15 del mes siguiente al correspondiente al pago de las remuneraciones del personal del establecimiento. La mora en el pago se producirá automáticamente, utilizándose para el cobro judicial las mismas normas y procedimientos que rigen para el cobro de los aportes y contribuciones de la ley 23660.

Con lo que terminó el acto firmando los comparecientes, previa lectura y ratificación, por ante mí que certifico.

DISPOSICIONES HOMOLOGATORIAS

HOMOLOGACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO 122/75

Buenos Aires, agosto 7 de 1975

Atento que por resolución (MT) 3/75, ratificada por decreto 1865, ha sido homologada la convención colectiva de trabajo obrante a fojas 87/105 celebrada entre la "Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina" con "Confederación Argentina de Clínicas, Sanatorios y Hospitales Privados"; "Cámara de Instituciones Médico Asistenciales de la República Argentina (CIMARA)"; "Asociación Argentina de Establecimientos Geriátricos" y "Asociación Civil de Clínicas y Sanatorios Privados de Neurosiquiatría", por donde corresponda, tómese razón y regístrese la citada convención. Cumplido, vuelva al Departamento Relaciones Laborales N° 4 para su conocimiento. Hecho, pase a la División Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos a fin de que proceda a remitir copia debidamente autenticada al Departamento Publicaciones y Biblioteca a efecto de las respectivas constancias determinadas por el artículo 4° de la ley 14250 y proceder al depósito del presente legajo, como está dispuesto en el mismo artículo de la norma legal citada.

Luis J. Rams