

**CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACTIVIDAD DE EMERGENCIAS
MEDICAS, MEDICINA DOMICILIARIA Y TRASLADO DE PACIENTES
CON FINES SANITARIOS**

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 18 días del mes de octubre de 2024, comparecen la FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES DE LA SANIDAD ARGENTINA F.A.T.S.A., representada por Sr. Héctor Daer y Carlos West Ocampo, con el patrocinio letrado de Federico West Ocampo y por el sector empleador, la FEDERACIÓN DE CÁMARAS DE EMERGENCIAS MÉDICAS Y MEDICINA DOMICILIARIA representada por el Sr José Eduardo Sánchez en su carácter de VicePresidente. Ambas partes, signatarias del CCT 459/06, en uso de las atribuciones legales y en reconocimiento recíproco de sus capacidades y representatividad suficiente para modificar el convenio colectivo de trabajo 459/06 que rige la actividad de emergencias médicas, medicina domiciliaria y traslados de pacientes con fines sanitarios, acuerdan lo siguiente:

Ámbito Personal y Territorial: El acuerdo alcanzado se aplicará en todo el ámbito personal y territorial comprendido en el Convenio Colectivo de Trabajo 459/06.

Ratificación: Las partes ratifican la plena vigencia de todas las cláusulas del CCT 459/06 que no sean modificadas por el presente acuerdo (Conf. Acta Acuerdo de fecha 18 de octubre de 2024).

ARTÍCULO 1º: PARTES INTERVINIENTES

Son partes contratantes en la convención la FEDERACIÓN DE CÁMARAS DE EMERGENCIAS MEDICAS Y MEDICINA DOMICILIARIA, con domicilio en Avda. Callao 66 8º Piso, Ciudad de Buenos Aires por una parte, y la FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES DE LA SANIDAD ARGENTINA, con

domicilio en Deán Funes 1242, Ciudad de Buenos Aires, por la otra, conforme a la unidad de negociación establecida en el Expediente 1.150630/06., 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 empleados, para la actividad de EMERGENCIAS MEDICAS, MEDICINA DOMICILIARIA Y TRASLADOS DE PACIENTES CON FINES SANITARIOS 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 tiene vigencia desde el 01/4/24 hasta el 31/3/25. 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 (Conf. Acta Acuerdo de fecha 18 de octubre de 2024).

ARTÍCULO 4º: ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente convención regirá en todo el ámbito del país y para la actividad de EMERGENCIAS MEDICAS, MEDICINA DOMICILIARIA Y TRASLADOS DE PACIENTES CON FINES SANITARIOS que en él se desarrolle.

El presente convenio regula las condiciones de trabajo y salariales de los trabajadores comprendidos en el mismo que presten servicios en todo el ámbito del

territorio nacional en la actividad de EMERGENCIAS MEDICAS, MEDICINA DOMICILIARIA Y TRASLADOS DE PACIENTES CON FINES SANITARIOS.

ARTICULO 5º: DEFINICION DE LA ACTIVIDAD

Entiéndase al Sistema de Emergencias Médicas y Medicina Domiciliaria, como aquella organización destinada al tratamiento precoz de pacientes que por su situación –emergencia o urgencia médica- solicitan atención, debiendo ser asistidos en el lugar donde se encuentren (su domicilio, la vía pública, en el trabajo, etc.) y eventualmente ser trasladados a un centro asistencial. Por esta última razón y debido a que las empresas realizan también traslados programados, quedan encuadradas en el presente convenio, aquellas organizaciones dedicadas al Traslado de Pacientes con fines sanitarios.

ARTÍCULO 6º: PERSONAL COMPRENDIDO

El presente convenio rige las relaciones entre las empresas de emergencias médicas, medicina domiciliaria y traslado de pacientes con fines sanitarios y el personal incluido en las categorías que integran el presente en carácter de anexo I, quedando excluidos los médicos y el personal jerárquico.

ARTICULO 7º: CATEGORIAS.

Los trabajadores comprendidos en el presente convenio se considerarán encuadrados en las categorías indicadas en el Anexo I, del presente acuerdo.

ARTICULO 8º: JORNADA DE TRABAJO – FRANCOS - TURNOS

Se aplicará a la totalidad de los trabajadores comprendidos en este convenio, una jornada máxima de 192 horas mensuales.

Los trabajadores de los establecimientos que a la entrada en vigencia del presente acuerdo, tengan una carga horaria inferior a la aquí fijada mantendrán el régimen anterior.

A los efectos de la remuneración, cuando la jornada habitual no es inferior en más de un 25% a lo normal de la categoría, se percibirá el total de las remuneraciones aquí acordadas.

A los fines del cálculo de las horas extraordinarias (art. 201 LCT) se tomará como divisor el número real de horas realizadas en el mes.

Los descansos dentro de la jornada laboral, se establecen en el otorgamiento de:

Jornada de hasta 8 horas diarias: 20 minutos para el almuerzo o cena y 10 minutos para el refrigerio.

Jornadas de 9 a 12 horas diarias: 30 minutos para el almuerzo o cena y 10 minutos para el refrigerio.

Jornadas de más de 12 horas: 30 minutos para el almuerzo o cena y dos pausas de 10 minutos cada una para el refrigerio en cada jornada.

En todos los casos, el horario será corrido.

En virtud de lo expuesto los trabajadores podrán ser destinados a cumplir tareas en turnos fijos o rotativos, como así también bajo el régimen de trabajo por equipos, aplicándose en cada caso los límites legales que correspondan a cada tipo de jornada.

Los trabajadores que desarrollen sus tareas en el régimen de jornada normal,

deberán gozar de un franco de un día y medio como mínima por semana.

Los trabajadores que tengan asignado también este régimen y que se desempeñen en horario nocturno, gozarán de un franco más semana por medio, en forma corrida con el descanso a que se refiere el párrafo anterior.

Dadas las particulares características de la actividad, los trabajadores (con excepción de aquellos pertenecientes al Área Comercial y al Área Administrativa) podrán ser asignados a cumplir turnos de 12 horas corridas (con 24 horas de descanso mínimo entre jornada y jornada) o de 24 horas corridas (con 72 horas de descanso mínimo entre jornada y jornada).

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, siempre y cuando no le ocasionen perjuicios adicionales. A tal efecto, el empleado deberá solicitarlo con suficiente antelación.

Atención Domiciliaria: Descansos: Dadas las particulares características de la actividad que se desempeñe en la Atención Domiciliaria, los descansos dentro de la Jornada laboral se producirán en el ámbito de los domicilios donde se esté asistiendo al paciente. (Conf. Res. 1471 homolog. el 03/10/12).

Atención Domiciliaria: Permanencia: Concluido el horario de guardia y ante la ausencia de relevo, es responsabilidad del empleador conseguir el mismo en un lapso no mayor a dos horas, debiendo remunerar al trabajador por las horas adicionales acorde al régimen de horas extras contemplado en el presente convenio. Cumplido el plazo de dos horas, cesa el deber de permanencia del trabajador en el domicilio.

El trabajador encuadrado en las Categorías II B y VI que por razones de fuerza mayor no pueda concurrir o llegar a horario para asumir su turno, deberá comunicarlo con antelación para que se determine la cobertura necesaria,

debiendo posteriormente justificar los motivos de dicha circunstancia. (Conf. Res. 1471 homolog. el 03/10/12).

ARTICULO 9º: AUTOCOMPOSICION - PROCEDIMIENTO Y ORGANO DE INTERPRETACION

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 de Autocomposición e Interpretación Paritaria (C.A.I.P.)”.

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 esta 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.

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. Asimismo, durante dicho lapso, quedarán en suspenso las medidas de carácter colectivo adoptadas por cualquiera de las partes.

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 unanimidad.

Confidencialidad: Queda establecido que la información que se comparta en el seno de la presente Comisión, no podrá ser divulgada, salvo que se dé 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.

ARTICULO 10º: ACTIVIDAD GREMIAL

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.

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. 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 demande 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 del establecimiento, 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 los lugares en los cuales el personal ficha o registra.

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 CUARENTA Y NUEVE MIL SEISCIENTOS NOVENTA Y NUEVE (\$ 49.699) para todos los trabajadores encuadrados en el Convenio Colectivo de Trabajo 459/06, con independencia de la categoría y/o antigüedad que posean (Conf. Acta Acuerdo de fecha 18 de octubre de 2024).

ARTÍCULO 11º: SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Las partes acuerdan que será de aplicación en materia de seguridad, higiene y medicina del trabajo, lo prescripto por las leyes 24.557, 19.587, Decreto Reglamentario 351/79, normas complementarias y/o aquellos dispositivos que la

sustituyan.

Ropa de trabajo: Las empresas entregarán a sus trabajadores afectados al cumplimiento de tareas en Unidades Móviles, las prendas adecuadas para el desempeño de su trabajo, tanto en cantidad como en calidad, contemplando las características propias de la actividad, su uso obligatorio y exclusivo, circunstancias climáticas o de trabajo a la intemperie, tal como lo determina la legislación en materia de higiene, seguridad y medicina del trabajo, debiendo entregar dos ambos por año; un par de zapatos por año; y una campera cada dos años. Asimismo entregará elementos, insumos y ropas de trabajo destinados a mantener el nivel de bioseguridad exigido por la legislación vigente.

Guardarropas y Sanitarios: Los establecimientos deberán contar con guardarropas, baños y duchas conforme lo establece la legislación vigente.

ARTICULO 12º: 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.

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.

ARTICULO 13º: RÉGIMEN DE LICENCIAS ESPECIALES

Los trabajadores comprendidos en la presente convención colectiva de trabajo gozarán de las siguientes licencias especiales:

- Por nacimiento de hijo o adopción, 3 días.

- Por matrimonio, 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 14º: 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 15º: 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 y de dos días para materias del nivel

universitario.

ARTICULO 16º: PERMISOS DE ESTUDIO:

Los empleadores autorizarán a su personal, a concurrir a escuelas de capacitación de la actividad, definida esta última, en el artículo 5 del presente convenio. 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 le absorbiesen las clases fuese mayor, el empleado deberá compensar el exceso, trabajando fuera del horario habitual. Se entiende que existiendo horario de clases fuera del horario habitual del trabajador, éste deberá optar por aquel. Se deja aclarado que el personal que tuviere horario de 6 o menos horas diarias, queda excluido del beneficio de este artículo.

ARTICULO 17º: 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 al 50% del Salario básico de la 5ta.categoría. Los establecimientos con obligación legal de tener sala maternal hasta tanto no la habiliten, abonarán igual suma que la referida en el párrafo precedente y 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 18º: COMEDOR:

Los establecimientos tendrán un comedor o un lugar adecuado con capacidad y condiciones suficientes para que el personal pueda ingerir sus alimentos.

ARTICULO 19º: REFRIGERIO:

A todo empleado que se desempeñe en más de 4 horas en tareas continuadas, se le suministrará un refrigerio que consistirá en café con leche o cualquier otra infusión, tales como té o mate cocido, y pan, facturas o galletitas.

ARTICULO 20º: 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.

ARTÍCULO 21º: CONDICIONES SALARIALES

Las partes acuerdan un salario básico aplicable a cada categoría del presente Convenio Colectivo de Trabajo conforme a las escalas contenidas en el Anexo II que integra el mismo, todo ello a partir del 1 de Diciembre de 2005 (A), a partir del 1 de Noviembre de 2006 (B) y a partir del 1 de Diciembre de 2006 (C).

Los salarios previstos en 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 serán abonados mensualmente.

ARTÍCULO 22º: CLÁUSULA DE ABSORCIÓN

Con el objeto de determinar el contenido y alcance del presente Convenio, las

partes acuerdan que las escalas salariales pactadas absorben hasta su concurrencia, la remuneración del trabajador, los adicionales, complementos, suplementos y/o premios, cualquiera fuera su denominación, concepto o naturaleza, de carácter remunerativo o no remunerativo.

Sin perjuicio de ello, la aplicación de la escala salarial del 1 de Diciembre de 2005 (A), contenida en el Anexo II y la cláusula de absorción aquí acordada, deben implicar como mínimo un aumento real de un 20% de la remuneración neta de cada trabajador, tomando como referencia para este cálculo, los salarios netos percibidos en el mes de Setiembre de 2005. A tal efecto, se considerará el salario neto resultante de la remuneración normal y habitual del trabajador.

Intangibilidad Salarial: Para la adecuación de las categorías y remuneraciones al presente convenio colectivo de trabajo, se ha acordado preservar en todos los casos, fundado en el principio de intangibilidad en el ingreso, los valores que excedan de la aplicación de la cláusula de absorción. Para ello se acuerda incorporar un componente remuneratorio denominado “Intangibilidad Salarial”, que corresponde a la diferencia resultante entre lo que cada empresa pagaba y lo que aquí se acuerda.

Se respetará en todos los casos, la garantía del aumento mínimo del 20% a todos los trabajadores por aplicación de las nuevas escalas conforme se establece precedentemente, con los alcances y pautas del 2do.párrafo in fine.

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 (Conf. Acta Acuerdo de fecha 27/02/2024).

ARTICULO 23º: ESCALAFON:

Al cumplir el primer año de antigüedad en el establecimiento, el trabajador incrementará su básico inicial, correspondiente a la categoría en que se desempeñe en ese momento, en un 2%, al cumplir dos años, eleva a un 4% y así

sucesivamente a 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 de la nueva categoría, más el porcentual que por su antigüedad en el establecimiento, corresponda a esta categoría superior.

ARTICULO 24º: REMUNERACIONES SOBRE BASICO:

Sin perjuicio de las remuneraciones básicas establecidas en el Anexo II, corresponden los siguientes adicionales:

- 1- 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.
- 2- Las horas extras nocturnas que se cumplan en forma esporádica o permanente, si el trabajador las cumple antes o después de su jornada normal y habitual, sin solución de continuidad y en forma ininterrumpida, se abonarán de acuerdo a la Ley de Contrato de Trabajo (50% y 100% de recargo respectivamente)
- 3- El personal que tuviere que desempeñar tareas de una categoría superior a la que corresponde a su categoría, recibirá por el tiempo que desempeñe tal función, la remuneración correspondiente a dicha categoría superior. Si el personal tuviere que desempeñarse en tareas ajenas a su función que no tienen prevista una remuneración superior, percibirá mientras las desempeña un 10% sobre su sueldo básico.
- 4.- El personal que trabaje en un día feriado nacional recibirá su remuneración

con el 100% de recargo de acuerdo a lo prescripto por el art.166 de la ley de contrato de trabajo, salvo que coincida con su franco semanal, en cuyo caso recibirá un 50% más.

- 5.- Adicional por Licenciatura de Enfermería: Incorporase el artículo 24 del CCT 459/06 el inciso 5 el que quedará redactado de la siguiente manera: “Los trabajadores que posean o reciban el título de Licenciada/o en Enfermería, otorgado por una universidad nacional, estatal o privada reconocida por el Ministerio de Educación de la Nación y que desarrollen tareas como enfermeros y sean afectados por la Empresa a cumplir funciones inherentes a la licenciatura obtenida, tanto en el área operativa en general como en la/s sede/s de la empresa, percibirán un adicional equivalente al 15% del salario de su categoría”. (Exp. 1.229.837/07 de fecha 20/06/2007 Homologado el 23/10/2007 Resol. M.T 1271)

ARTÍCULO 25º: CAPACITACION

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 si o por terceros, fuera de los horarios de trabajo, orientados a 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 de emergencias médicas y medicina domiciliaria.

ARTICULO 26º: CONTRIBUCION EMPRESARIA

Las partes acuerdan una contribución empresaria, a favor de la Federación Argentina de Trabajadores de la Sanidad, en los términos contemplados en el Art. 9 de la ley 23551, equivalente al 1,3% mensual calculada sobre los sueldos básicos de cada trabajador encuadrado en la presente convención, a fin de ser destinada a actividades de asistencia social, capacitación y cultural de los trabajadores comprendidos en el presente convenio colectivo de trabajo.

Esta contribución empresaria , será ingresada por una boleta única y depositada en una cuenta especial que FATSA comunicará oportunamente, dentro de los 15 días de cada mes, a partir de la fecha de vigencia del Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTICULO 27º: COMPENSACIÓN POR GASTOS y SERVICIO MEDICO

1. Las empresas proveerán al personal, gratuitamente, de ropa de trabajo, hasta 2 veces por año. Deberá ser suministrada en perfecto estado de higiene y buenas condiciones de uso, debiendo ser planchada y lavada, una vez por semana o más asiduamente, si la índole de la tarea así lo requiriese. Aquellas empresas que no brindaren el servicio de lavado y planchado de ropa por su cuenta, abonarán en concepto de reintegro por el gasto del lavado y planchado de la ropa utilizada en la prestación del servicio, una suma mensual, no inferior al 10% del sueldo básico de la Categoría V del presente convenio, que se liquidará junto a los haberes correspondientes al período en el que se hubiese incurrido en el mismo.

Esta prestación será considerada no remuneratoria a todos los fines, encontrándose los trabajadores eximidos de acompañar los comprobantes respectivos, ello en el marco de la autonomía de voluntad convencional consagrada en el Art. 106 in fine de la Ley 20744 (t.o. Dec. 390/76).

2. Las empresas otorgarán a los trabajadores comprendidos en el presente convenio colectivo, en carácter de beneficio social no remuneratorio, y sin cargo alguno, el servicio de atención de emergencias médicas.

Este servicio se extenderá asimismo al grupo familiar primario del trabajador, y a los integrantes del mismo hasta la edad de los 18 (dieciocho) años.

ARTICULO 28º: PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS.

En este punto se aplica en todos sus términos la ley 24.467, con sus oportunas modificaciones, y/o cualquier otra vigente o que la reemplace en un futuro, y siempre referente a las pequeñas y medianas empresas, siempre con acuerdo de la Delegación de FATSA de la zona de radicación de la empresa. Los trabajadores que cumplan sus tareas en las pequeñas empresas, podrán ser asignados cuando lo requiera las necesidades operativas de las empresas comprendidas en este artículo, a cumplir diversas funciones, sin menoscabo moral ni salarial, siempre con acuerdo de la delegación de FATSA de la zona de radicación de la empresa.

Asimismo y para aquellas empresas del interior del País, cuyo radio de acción directo para la atención de la emergencia médica no supere los 70.000 (setenta mil) habitantes, podrán acordar con el sindicato local la adecuación del presente convenio, con el fin de contribuir a la viabilidad de estas organizaciones (micro emprendimientos).

ARTICULO 29º Cuota de Solidaridad: Se establece para todos los beneficiarios del CCT. 459/06 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 01/04/2024 hasta el 31/03/2025 (Conf. Acta Acuerdo de fecha 18 de octubre de 2024).

ARTICULO 30º: ZONA PATAGÓNICA.

Los trabajadores que se desempeñen en la zona patagónica (en las provincias de: Chubut, Río Negro, Neuquén, Santa Cruz, Tierra del Fuego e Islas Antárticas) percibirán los salarios básicos establecidos en el Anexo II conforme a su categoría, con un incremento del 30% sobre los fijados por ésta convención. Se establece la siguiente forma de pago de este adicional para aquellas Empresas que hasta la firma del presente no lo estuvieran abonando: 10% hasta el 31 de Marzo de 2006, 20% desde el 1º de Abril de 2006 hasta el 31 de Mayo de 2006 y 30% a partir del 1º de Junio de 2006.

ARTICULO 31º: SUBSIDIO POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES:

En caso de fallecimiento de familiares directos: cónyuge, conviviente, ascendientes y descendientes en primer grado, se otorgará como beneficio social, un subsidio extraordinario, equivalente al 50% del sueldo básico de la V categoría vigente en el momento del deceso. Esta prestación será considerada no remuneratoria a todos los fines.

ANEXO I

CATEGORÍAS

PRIMERA CATEGORIA:

- Enfermero y/o auxiliar que acredite formación en Atención Pre-hospitalaria y que simultáneamente, conduzca Unidades de Emergencia Móvil, tripuladas por dos (2) personas (chofer/enfermero y médico).

- Socorrista.

- Personal de Enfermería de Unidades de Emergencia Móvil.
 - Chofer que acredite formación en Atención Pre-hospitalaria.
 - Despachador/Radio-operador.
 - Oficial Múltiple de Mantenimiento.

SEGUNDA CATEGORÍA:

A) -Administrativos "A":

- Liquidador de sueldos
- Facturista
- Liquidador a Proveedores

- Oficial de Mantenimiento.

B) - Personal de Enfermería Domiciliaria y/o Acompañante Terapéutico:(conf. Res. 1471 homolog. el 03/10/12).

TERCERA CATEGORÍA:

- Auxiliar de Despacho/Radio-operador
- Personal de Unidades Móviles de Traslados y/o Visitas Domiciliarias (Chofer y Acompañante)

CUARTA CATEGORÍA:

Administrativos "B".

QUINTA CATEGORÍA:

Promotor
Cobrador
Auxiliar de Mantenimiento
Personal de limpieza
Cadete
Camillero de Traslados Sanitarios.

SEXTA CATEGORÍA:

Cuidador domiciliario y/o Asistente Gerontológico y/o Asistente Terapéutico (conf. Res. 1471 homolog. el 03/10/12).

DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES

PRIMERA CATEGORIA

Categoría A): Es el personal que habitualmente desempeña las funciones de enfermero y chofer en una unidad de emergencia móvil, convirtiéndose de esta manera, en forma estable, en el único auxiliar del profesional médico. Este requisito será indispensable para su encuadramiento en esta categoría. Reviste este carácter, por la formación adicional que ha recibido (cursos específicos para la actividad de Emergencias Médicas), que los acredita como tales, más allá de la formación con la cual hayan ingresado a la empresa. Asimismo, la evaluación de la Dirección Médica de cada organización contribuirá, a encuadrar a dicho personal, al examinar su capacitación y aprendizaje.

No se aplicará esta categoría en aquellas Unidades de emergencia móvil, tripuladas por tres (3) personas: Chofer, Enfermero y Médico.

Categoría A): Socorrista: Es el personal que acredita título de enfermero o auxiliar de enfermería con formación específica para la actividad de Emergencias Médicas que además conduce una motocicleta.

Categoría B)

- Enfermero de Unidades de Emergencia Móvil.: es aquel profesional que desempeña sus tareas, integrando habitualmente la unidad de emergencia móvil, junto al chofer y médico.

- Chofer de Unidades de Emergencia Móvil: es el conductor de la Unidad de emergencia móvil, que acredita formación específica para la actividad de Emergencias Médicas.

- Despachador/Radio-operador: es aquel empleado que se haya capacitado para administrar y asignar, los destinos de viaje de las unidades móviles afectadas al servicio.

- Oficial Múltiple de Mantenimiento: Es el personal que acredita con certificados correspondientes a diferentes oficios, formación técnica para realizar las diversas tareas de mantenimiento general del establecimiento.

SEGUNDA CATEGORÍA

Categoría A)

La segunda categoría encuadra al personal administrativo que posee conocimientos teóricos-prácticos específicos para la realización de la tarea, y que incluye:

- Liquidador de sueldos
- Facturista
- Liquidador de Pago a Proveedores
- Oficial de Mantenimiento: es aquel que desarrolle sus tareas, en función de la acreditación del certificado que corresponda a su oficio.

Categoría B)

Personal de Enfermería Domiciliaria y/o Acompañante Terapéutico: Es el personal matriculado, que realiza tareas de enfermería de índole hospitalaria y/o acompañante terapéutico, brindando atención domiciliaria a pacientes, y/o acompañamiento a pacientes dónde estos se encuentren, mejorando su calidad de vida, ejerciendo las prácticas que por su formación le correspondan.

Viático por Traslado y Refrigerio: En aquellos casos en que el Personal de Enfermería Domiciliaria y/o Acompañante Terapéutico 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.

Los 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 prescrito en el art 106 último párrafo de la Ley de Contrato de Trabajo (conf. Res. 1471 homolog. el 03/10/12).

TERCERA CATEGORÍA

- Auxiliar de Despacho/Radio-operador: es aquel que realiza la tarea de recibir los llamados de solicitud del servicio, calificar el requerimiento para su posterior despacho, además de las funciones auxiliares del despacho. De realizar los cursos necesarios, y de existir una vacante, podrá acceder a la primera categoría prestando servicios como Despachador.

- Personal de Unidades Móviles de Traslado y/o Visitas Domiciliarias (chofer y acompañante). es aquel empleado que acompaña o conduce Unidades Móviles de Traslados de Pacientes con fines sanitarios y/o para la realización de visitas domiciliarias.

CUARTA CATEGORÍA

Personal Administrativo: incluye al personal que desempeña tareas administrativas y que a título enunciativo se mencionan: recepcionista, atención al público, archivo, atención a proveedores, etc.

QUINTA CATEGORÍA

- Promotor: es todo aquel personal que desarrolla tareas de promoción y/o captación de nuevos socios en forma personal y/o telefónica.
- Cobrador: es aquel empleado que cumple funciones de cobranza para la empresa.
- Auxiliar de Mantenimiento: es aquel empleado que ayuda en las tareas generales de mantenimiento, colaborando con el Oficial de Mantenimiento.
- Personal de limpieza: es aquel empleado que cumple con todas las tareas de limpieza general del establecimiento.
- Cadetes: es aquel que cumple con todas las tareas de cadetería.
- Camillero de Traslados Sanitarios: es aquel que desempeña sus tareas de camillero tripulando una Unidad de traslados de pacientes con fines sanitarios, posibilitando el traslado de pacientes.

SEXTA CATEGORÍA

Cuidador domiciliario y/o Asistente Gerontológico y/o Asistente Terapéutico: es aquel trabajador que tiene como función brindar atención domiciliaria a adultos mayores, pediátricos, personas con discapacidad y/o personas que presenten patologías crónicas o terminales, mejorando su calidad de vida. A dichos fines forma parte de sus funciones acompañar al paciente en momentos de ausencia familiar en el domicilio, acompañarlo a consultas y/o prácticas médicas como así también ayudar al paciente en todas las actividades de la vida diaria, arreglo

personal, ingesta de alimentos, higiene y confort, y tareas relacionadas a las mencionadas precedentemente que guarden relación con el paciente.

Los cuidadores domiciliarios que posean o adquieran durante el transcurso de la relación laboral el Título Asistente Gerontológico y/o Asistente Terapéutico percibirán un adicional mensual equivalente al 10% de su salario básico.

Viático por Traslado y Refrigerio: En aquellos casos en que el Cuidador Domiciliario 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.

Los 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 (conf. Res. 1471 homolog. el 03/10/12).

ANEXO II

Salarios Básicos: Las partes acuerdan que para el mes de enero se abonará a todos los trabajadores comprendidos en el convenio una suma fija no remunerativa de pesos setenta mil (\$70000), por única vez, como una gratificación extraordinaria no remunerativa (art. 6 ley 24241), pagadera el día 9/2/24 bajo denominación "gratificación acta acuerdo del 31/1/24". Dentro del presente acuerdo queda establecido que todos los empleadores pagarán sobre la no remunerativa acordada precedentemente la contribución patronal con destino a las Obras Sociales en los plazos legales establecidos. (Conf. Acta Acuerdo de fecha 31/01/2024).

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

Salarios Básicos: Las partes acuerdan establecer una nueva escala de Salarios Básicos para los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2024, la que se hará efectiva en tres tramos conforme a la siguiente escala salarial:

| CATEGORIAS | SAL. BASICO | SAL. BASICO | SAL. BASICO |
|------------|--------------|--------------|--------------|
| | oct-24 | nov-24 | dic-24 |
| IA | 1.151.516,35 | 1.193.590,99 | 1.233.451,17 |
| IB | 913.539,67 | 946.919,00 | 978.541,53 |
| II A | 883.260,82 | 915.533,81 | 946.108,22 |
| II B | 849.594,84 | 880.637,72 | 910.046,78 |
| III | 834.027,96 | 864.502,06 | 893.372,25 |
| IV | 801.779,17 | 831.074,94 | 858.828,84 |
| V | 722.825,02 | 749.235,93 | 774.256,80 |
| VI | 679.660,62 | 704.494,38 | 728.021,09 |

Las partes acuerdan que la diferencia entre los salarios básicos vigentes al

31/03/2024 y los aquí acordados, así como los valores resultantes de la incidencia de las nuevas remuneraciones sobre los adicionales legales y convencionales, son acordados como una gratificación extraordinaria no remunerativa (art. 6 ley 24.241) pagadera en tres tramos sucesivos durante 2024 conforme la escala precedente, 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 31/12/2024 inclusive tanto para los incrementos aplicables a partir del 1/10/2024 como a partir del 01/11/2024 y 01/12/2024. Los incrementos tendrán naturaleza de remunerativos a todos los efectos legales y convencionales a partir del 01/01/2025. 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.

Revisión: Las partes acuerdan que en el mes de febrero de 2025 se reunirán a revisar las escalas salariales vigentes.

En caso de que alguna empresa acredite dificultades económico-financieras para hacer frente al pago de las sumas aquí acordadas, podrá negociar individualmente con el sindicato de primer grado afiliado a FATSA que corresponda, la forma de pago de las mismas (Conf. Acta Acuerdo de fecha 18 de octubre de 2024).

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 cláusula 5 del presente. 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 (Conf. Acta Acuerdo de fecha 18 de octubre de 2024).

Contribución extraordinaria: Las partes acuerdan el nuevo valor de las cuotas de la contribución extraordinaria establecida en el artículo 9 del acuerdo del 29 de mayo del corriente, en los términos acordados. En el mes de octubre 2024 será de pesos cinco mil setenta y siete con ochenta centavos (\$5.077,80), en el mes de noviembre de 2024 será de pesos cinco mil doscientos sesenta y tres con treinta y cuatro centavos (\$ 5.263,34) y en el mes de diciembre de 2024 será de pesos cinco mil cuatrocientos treinta y nueve con once centavos (\$ 5.439,11). Esta suma será abonada por las empresas por cada trabajador encuadrado en el Convenio Colectivo 459/06, cada una con vencimiento el día 15 de cada mes o el día hábil siguiente en su caso. 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". El monto de esta contribución dado su carácter extraordinario no podrá ser tomado como base de cálculo para una eventual prórroga de la misma o para cualquier otra contribución que las partes pacten en el futuro.

Las cuotas detalladas en el párrafo precedente se revisarán a partir del 01/02/2025 conforme al mismo porcentaje que se ajusten los salarios básicos (Conf. Acta Acuerdo de fecha 18 de octubre de 2024).

Absorción: los aumentos salariales otorgados unilateralmente hasta el 30 de

Septiembre del año 2024 podrán ser absorbidos hasta su concurrencia.

Prórroga: Las partes acuerdan la prórroga desde el 30 de Septiembre de 2024 y hasta el 31 de diciembre de 2024 inclusive de las excepcionalidades parciales mencionadas en las cláusulas 4 y 7 del acuerdo celebrado con fecha 14 de abril de 2023 (EX-2023-40676125--APN-DGD#MT) homologado por RESOL-2023-724-APN-ST#MT; en la cláusula 3 del acuerdo celebrado con fecha 5 de septiembre de 2023 (EX-2023-40676125--APN-DGD#MT.) homologado por RESOL-2023-2009-APN-ST#MT; en la cláusula 3 del acuerdo celebrado con fecha 14 de noviembre de 2023 (EX-2023-40676125--APN-DGD#MT) homologado por RESOL-2023-2432-APN-ST#MT, en la cláusula 3 del acuerdo celebrado con fecha 28 de febrero de 2024 (EX-2023-40676125--APN-DGD#MT.) homologado por DI-2024-19-APN-DNRYRT-MT en la cláusula 3 del acuerdo celebrado con fecha 29 de mayo de 2024 Ex 2024-29885273 -APN-DGD#MT homologado por DI-2024 1236-APN-DNRYRT#MT y en la cláusula 3 del acuerdo celebrado con fecha 15 de agosto de 2024 Ex 2024-29885273 -APN-DGD#MT homologado por DI-2024 2101-APN-DNRYRT#MT (Conf. Acta Acuerdo de fecha 18 de octubre de 2024).

Las partes intervinientes ratifican en todos sus términos lo acordado y solicitarán la pronta homologación del presente acuerdo(Conf. Acta Acuerdo de fecha 18 de octubre de 2024).