

En la Ciudad de Buenos Aires el 1 de junio de 2006, se reúnen la Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina F.A.T.S.A., en representación de los trabajadores y en su condición de miembros paritarios los señores Carlos West Ocampo, Héctor Daer, Aníbal Héctor Gómez, Mónica Graciela Chungo, Néstor Genta, Irma Asunción Raczkowski, Nilda Raquel Iglesias, y Myriam Elcida Taborda, por una parte, y por la otra la Federación de Cámaras de Emergencias Médicas y Medicina Domiciliaria representada por los señores Juan Carlos Ruiz, José Luis Cordero, y Marcelo Sánchez, con el patrocinio letrado de los Doctores Julián Arturo De Diego y Ana María Cozza. Ambas partes en uso de las atribuciones legales y en reconocimiento recíproco de representatividad suficiente para acordar un convenio colectivo de trabajo para todos los trabajadores de la actividad de emergencias médicas, medicina domiciliaria y traslados de pacientes con fines sanitarios, acuerdan lo siguiente:

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

### **ARTICULO 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.

### **ARTICULO 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.

### ARTICULO 3º: VIGENCIA

El plazo de vigencia del presente convenio será de dos años, a partir del 1 de Diciembre de 2005. No obstante ello las condiciones económicas podrán ser discutidas por las partes antes de ese término, previa conformidad de las mismas. Vencido el plazo, el C.C.T. mantendrá su vigencia hasta tanto sea reemplazado por un nuevo convenio.

Al respecto, las partes se obligan a negociar de buena fe, concurriendo a las reuniones y a las audiencias concertadas en debida forma, designando negociadores con el mandato suficiente, aportando los elementos para una decisión fundada y adoptando actitudes necesarias y posibles para lograr un acuerdo justo.

### ARTICULO 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

Entiéndese 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.

### ARTICULO 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 mas 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 mas 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 Area Comercial y al Area 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.

#### 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 de expresa autorización para ello.

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

#### 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.

#### ARTICULO 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 exámen, 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.

#### ARTICULO 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 prescrito por el Art. 81 de la Ley de Contrato de Trabajo. Los salarios de los trabajadores serán abonados mensualmente.

#### ARTICULO 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.

#### 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.

#### ARTICULO 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 (microemprendimientos).

**ARTICULO 29º: CUOTA DE SOLIDARIDAD:** Se acuerda establecer para todos los beneficiarios del convenio colectivo un aporte solidario obligatorio equivalente al 1% de la remuneración integral mensual, a partir de la vigencia de las nuevas escalas. Este aporte estará destinado entre otros fines a cubrir los gastos ya realizados y a realizar, en la gestión y concertación de convenios y acuerdos colectivos, al desarrollo de la acción social y la constitución de equipos sindicales y técnicos que posibiliten el desarrollo solidario de los beneficiarios convencionales posibilitando una mejor calidad de vida para los trabajadores y su grupo familiar. Los Trabajadores afiliados a cada una de los sindicatos de primer grado adheridos a FATSA, compensarán este aporte con la cuota asociacional. Los empleadores actuarán como agentes de retención del aporte solidario de todos los trabajadores no afiliados y realizarán el depósito correspondiente en forma mensual, en la cuenta especial de FATSA que oportunamente se les comunicará. Esta Cláusula tendrá vigencia hasta la renovación del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

#### **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:**

A) - 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.

B) - 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:**

Administrativos "A":

- Liquidador de sueldos
- Facturista
- Liquidador a Proveedores

Oficial de Mantenimiento.

#### **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.

## **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**

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.

## **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.



## ANEXO II

### ESCALA A

Salarios Básicos convencionales a partir del 01/12/2005

<b>Categorías</b>	<b>Sdo. Básico</b>
I A	1450
I B	1150
II	1110
III	1050
IV	1010
V	910

La suma resultante de la diferencia entre el salario básico vigente al mes de Septiembre de 2005 más la suma de CIENTO OCHENTA PESOS (\$180) de los decretos PEN y la presente escala, será no remunerativa a los efectos previsionales, no generando aportes ni contribuciones por dicho concepto.

El 50% resultante de estos rubros será remunerativo en los meses de Abril y Mayo de 2006; y a partir de Junio de 2006 el 50% restante.

Las sumas no remunerativas, serán tomadas como base de cálculo para la totalidad de los adicionales legales y convencionales establecidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo y en la legislación vigente, los que mantendrán igualmente su carácter no remunerativo a los efectos previsionales, sólo en la proporción de su incremento.

Las diferencias salariales correspondientes al mes de diciembre, S.A.C y vacaciones, se liquidarán con los haberes de los meses de enero y febrero.

Aquellas empresas en situación de crisis o que por efecto de la aplicación del presente convenio se encuentren en dificultades económicas, podrán acudir a la CAIP prevista en el art. 9 o convenir con la filial de FATSA correspondiente a su zona de actuación.

## ESCALA B

Salarios Básicos convencionales a partir del 01/11/2006

<b>Categorías</b>	<b>Sdo. Básico</b>
I A	1595
I B	1265
II	1221
III	1155
IV	1111
V	1001

La suma resultante de la diferencia entre el salario básico vigente al mes de Diciembre de 2005 y la presente escala, será no remunerativa a los efectos previsionales, no generando aportes ni contribuciones por dicho concepto.

El 50% de las sumas no remunerativas serán remunerativas en el mes de Mayo de 2007; y el restante 50% a partir de Junio de 2007.

Las sumas no remunerativas, serán tomadas como base de cálculo para la totalidad de los adicionales legales y convencionales establecidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo y en la legislación vigente, los que mantendrán igualmente su carácter no remunerativo a los efectos previsionales, sólo en la proporción de su incremento.

Aquellas empresas en situación de crisis o que por efecto de la aplicación del presente convenio se encuentren en dificultades económicas, podrán acudir a la CAIP prevista en el art. 9 o convenir con la filial de FATSA correspondiente a su zona de actuación.

## ESCALA C

Salarios Básicos convencionales a partir del 01/12/2006

<b>Categorías</b>	<b>Sdo. Básico</b>
I A	1726
I B	1369
II	1321
III	1250
IV	1202
V	1083

La suma resultante de la diferencia entre el salario básico vigente al mes de Noviembre de 2006 y la presente escala, será no remunerativa a los efectos previsionales, no generando aportes ni contribuciones por dicho concepto.

El 50% de las sumas no remunerativas serán remunerativas en el mes de Mayo de 2007; y el restante 50% a partir de Junio de 2007.

Las sumas no remunerativas, serán tomadas como base de cálculo para la totalidad de los adicionales legales y convencionales establecidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo y en la legislación vigente, los que mantendrán igualmente su carácter no remunerativo a los efectos previsionales, sólo en la proporción de su incremento.

Aquellas empresas en situación de crisis o que por efecto de la aplicación del presente convenio se encuentren en dificultades económicas, podrán acudir a la CAIP prevista en el art. 9 o convenir con la filial de FATSA correspondiente a su zona de actuación