

## **CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO N° 107/75.-**

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 26 días del mes de agosto de 2025, en el marco de la paritaria convocada en el expediente de la referencia, tendiente a la renovación parcial del Convenio Colectivo n° 107/75, se reúne la Comisión Negociadora, constituida por la representación del sector trabajador, la FEDERACION DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES DE LA SANIDAD ARGENTINA, (FATSA) que la integran los Señores Héctor Daer, Carlos West Ocampo y Pedro Borgini, con el Patrocinio letrado del Dr. Federico West Ocampo por una parte, y por la otra la representación del sector empleador la CONFEDERACION ARGENTINA DE MUTUALIDADES (C.A.M.) en la persona de su paritario Alejandro Russo. Las partes manifiestan que por este acto formalizan la presentación del acuerdo al que han arribado luego de prolongadas deliberaciones destinadas a la renovación parcial del Convenio Colectivo de Trabajo 107/75, que dice así:

**Representación:** Los comparecientes se reconocen recíprocamente, por su representación y representatividad como únicas partes legitimadas para la negociación del CCT 107/75.

**Ámbito Personal y Territorial:** El acuerdo será de aplicación en todo el ámbito personal y territorial establecido en el Convenio Colectivo de Trabajo 107/75 (Conf. Acta-Acuerdo de fecha 26/08/2025).

ARTICULO 1º: PARTES INTERVINIENTES: Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina y la Confederación Argentina de Mutualidades.

**ARTICULO 2º: Vigencia:** el presente acuerdo tendrá un año de vigencia a partir del 01/02/2025 hasta el 31/01/2026. Sin perjuicio de ello las partes acuerdan reunirse a solicitud de cualquiera de las signatarias, durante el período de vigencia, con la finalidad de analizar la evolución de los acuerdos alcanzados.

**Asimismo, las partes facultan a la Comisión Negociadora para la interpretación de este acuerdo colectivo cuando existan dudas sobre su aplicación (Conf. Acta-Acuerdo de fecha 26/08/2025).**

**ARTICULO 3º: AMBITO DE APLICACION Y PERSONAL COMPRENDIDO:** La presente convención colectiva de trabajo será de aplicación obligatoria en todo el país y comprende a todo el personal técnico, administrativo y de maestranza de las asociaciones mutuales, Instituciones de beneficencia y en general entidades de prestaciones asistenciales sin fines de lucro. Asimismo queda comprendido el personal con relación de dependencia que realiza tareas en las ramas subsidiarias de las entidades comprendidas, tales como servicios mutuales, de ayuda recíproca y prestaciones de cualquier especialidad que otorgue o de cualquier otra actividad secundaria que realice. Solo quedan exceptuados de la aplicación de esta convención el personal superior que ocupe los cargos de gerente, sub-gerente, contador y jefe de Personal.

## I CATEGORIAS Y REMUNERACIONES

**ARTICULO 4º: MENSUALIZACION:** Todo el personal percibirá sus haberes mensualmente. El personal suplente percibirá el sueldo y demás beneficios proporcionalmente al tiempo en que se hubiere desempeñado. Si debiera liquidársele alguna fracción de mes, para conocer la paga diaria se dividirá el sueldo mensual por 25 o por el número real de jornadas mensuales que cumpla el trabajador, si fuera menor se multiplicará por el número de días trabajados.

**ARTICULO 5º: HORAS EXTRAS:** Se consideran horas extras las que el trabajador labore fuera de su horario habitual. 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 diarias habitual del trabajador de que se trate.

ARTICULO 6º: REMUNERACION DE CADA CATEGORÍA: Se especifican las categorías laborales siguientes, correspondiéndoles a cada una la remuneración fijada:

**Salarios Básicos:** Las partes toman como referencia para éste acuerdo las escalas salariales vigentes a la firma del presente, con todos sus efectos legales y convencionales, sobre ello establecen una nueva escala de Salarios Básicos para los meses de agosto, septiembre y octubre de 2025, la que se hará efectiva en tres tramos de conformidad a la siguiente escala:

<b>CONVENIO COLECTIVO N° 107/75</b>	<b>SAL. BASICO</b>	<b>SAL. BASICO</b>	<b>SAL. BASICO</b>
<b>A: PROFESIONALES, TECNICOS, AUXILIARES Y AYUDANTES (p/mes)</b>	<b>ago-25</b>	<b>sep-25</b>	<b>oct-25</b>
<b>Profesionales Bioquímicos, Nutricionistas , Farmacéuticos y Kinesiólogos</b>	<b>1.174.186,3 7</b>	<b>1.194.147,5 4</b>	<b>1.213.253,9 0</b>
<b>1) Obstétricas e Instrumentadoras</b>	<b>1.098.001,8 5</b>	<b>1.116.667,8 8</b>	<b>1.134.534,5 7</b>
<b>2) a) Cabos/as de cirugía, Piso, Pabellón y Rayos</b>	<b>1.078.753,1 6</b>	<b>1.097.091,9 6</b>	<b>1.114.645,4 3</b>
<b>b) Auxiliares Técnicos de Rayos X</b>	<b>1.049.877,7 7</b>	<b>1.067.725,6 9</b>	<b>1.084.809,3 0</b>
<b>c) Preparador de Farmacia y Laboratorio</b>	<b>1.049.877,7 7</b>	<b>1.067.725,6 9</b>	<b>1.084.809,3 0</b>
<b>d) Visitadoras sociales</b>	<b>1.049.877,7 7</b>	<b>1.067.725,6 9</b>	<b>1.084.809,3 0</b>
<b>e) Mayordomos</b>	<b>1.049.877,7 7</b>	<b>1.067.725,6 9</b>	<b>1.084.809,3 0</b>
<b>3) a) Transfusionistas</b>	<b>1.049.877,7 7</b>	<b>1.067.725,6 9</b>	<b>1.084.809,3 0</b>
<b>b) Personal técnico de Hemoterapia, Fisioterapia y Anatomía Patológica</b>	<b>976.090,04</b>	<b>992.683,57</b>	<b>1.008.566,5 1</b>
<b>c) Personal espec.de: Terapia Intensiva, Clímax, Unidad Coronaria, Nursery, Psiquiatría, Foniología y riñon artificial ;Masajistas y Pedicuros</b>	<b>1.021.004,7 3</b>	<b>1.038.361,8 1</b>	<b>1.054.975,6 0</b>

4) Enfermeros y Personal de Esterilización	1.021.004,7 3	1.038.361,8 1	1.054.975,6 0
5) a) Ayudante de Radiología, Fisioterapia, hemoterapia, Anatomía y laboratorios Patológicos	976.090,04	992.683,57	1.008.566,5 1
b) Ayudante de Laboratorio y Farmacia	976.090,04	992.683,57	1.008.566,5 1
6) a) Personal destinado a la atención de enfermos mentales y nerviosos	1.021.004,7 3	1.038.361,8 1	1.054.975,6 0
b) Personal destinado a la atención de gerontes( Geriatria)	944.429,68	960.484,99	975.852,75
7) a) Ascensoristas	907.114,20	922.535,14	937.295,70
b) Mucamas/os de Piso; consultorios Externos y de Cirugía.	907.114,20	922.535,14	937.295,70
8) Fotógrafo	883.055,04	898.066,97	912.436,04
9) a) Personal de lavadero	868.617,30	883.383,80	897.517,94
b) Personal de ropería	868.617,30	883.383,80	897.517,94
10) a) Camilleros	883.055,04	898.066,97	912.436,04
b) Personal de comedores	883.055,04	898.066,97	912.436,04
<b>B: PERSONAL DE MANTENIMIENTO</b>			
1) Capataces	1.049.877,7 7	1.067.725,6 9	1.084.809,3 0
2) Oficiales	992.929,12	1.009.808,9 1	1.025.965,8 5
3) Choferes	907.114,20	922.535,14	937.295,70
4) Medio-Oficiales	935.187,21	951.085,39	966.302,75
5) Porteros y Serenos	897.491,91	912.749,27	927.353,26
6) Peones en general	883.055,04	898.066,97	912.436,04
7) Jardineros	863.801,94	878.486,57	892.542,36
<b>C: PERSONAL DE COCINA</b>			
1) Primer cocinero y /o repostero y/o fiamblera	992.929,12	1.009.808,9 1	1.025.965,8 5
2) Segundo Cocinero y/o Repostero y/o fiamblera	938.392,87	954.345,55	969.615,08
3) Personal de despacho de comida	863.801,94	878.486,57	892.542,36
4) a) Encargado de office	938.392,87	954.345,55	969.615,08
b) Ayudante de cocina	919.140,87	934.766,26	949.722,52
c) Cafetero	863.801,94	878.486,57	892.542,36

<b>5) Cacerolero</b>	<b>863.801,94</b>	<b>878.486,57</b>	<b>892.542,36</b>
<b>6) Peón en general</b>	<b>863.801,94</b>	<b>878.486,57</b>	<b>892.542,36</b>
<b>D: PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>			
<b>1) Jefe y /o Encargado</b>	<b>1.073.940,87</b>	<b>1.092.197,86</b>	<b>1.109.673,03</b>
<b>2) Administrativo de primera</b>	<b>1.021.004,73</b>	<b>1.038.361,81</b>	<b>1.054.975,60</b>
<b>3) Administrativo de segunda</b>	<b>915.935,44</b>	<b>931.506,34</b>	<b>946.410,44</b>
<b>4) Administrativo de tercera</b>	<b>878.243,88</b>	<b>893.174,03</b>	<b>907.464,81</b>
<b>5) Cadetes</b>	<b>811.669,02</b>	<b>825.467,40</b>	<b>838.674,88</b>

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 noviembre de 2025 se reunirá 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 con el sindicato de primer grado afiliado a FATSA que corresponda, la forma de pago de las mismas (Conf. Acta-Acuerdo de fecha 26/08/2025).

Las partes acuerdan que la diferencia entre los salarios básicos vigentes al 31/01/2025 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 2025 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 31/12/2025 inclusive tanto para los incrementos aplicables a partir del 1/2/2025 como de aquellos aplicables a partir del 01/03/2025 y aplicables a partir del 01/04/2025. Los incrementos tendrán naturaleza de remunerativos a todos los efectos legales y convencionales a partir del 01/01/2026. 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 (Conf. Acta Acuerdo del 24 de febrero de 2025).

**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 ninguna de las cláusulas del presente. En caso de que se produzca una 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 26/08/2025).

ARTICULO 7º: FUNCIONES CORRESPONDIENTES A CADA CATEGORIA

PROFESIONALES, BIOQUIMICOS, NUTRICIONISTAS y FARMACÉUTICOS. Los bioquímicos, nutricionistas y farmacéuticos que desarrollen sus tareas en relación de dependencia en los establecimientos encuadrados en el Convenio Colectivo de

Trabajo 107/75, que cumplan funciones propias de su actividad profesional y que no desempeñen funciones jerárquicas tendrán el mismo régimen laboral que el personal técnico y percibirán el salario básico establecido en la escala salarial prevista en este acuerdo. Si los trabajadores bioquímicos, nutricionistas y farmacéuticos encuadrados tuviesen mejores condiciones laborales y/o salariales a las aquí acordadas, las mismas deberán respetarse, sin que pueda interpretarse este acuerdo como una modificación que empeore las mejores condiciones salariales y/o laborales existentes. La aplicación del presente convenio en ningún caso significará disminución de las remuneraciones vigentes a la fecha de su concertación. Los empleadores, al liquidar las remuneraciones a partir del 01 de julio de 2017, deberán recomponer e imputar las existentes a los nuevos rubros e importes que surjan del presente convenio y hasta su debida concurrencia si así correspondiere. En el caso de aquellos trabajadores que estén percibiendo una remuneración mayor que la aquí establecida para su categoría los empleadores practicarán la liquidación de haberes haciendo figurar los rubros e importes que se fijan en este convenio, y el excedente se incluirá en ítem aparte como intangibilidad salarial.

Las partes acuerdan crear una Comisión de funcionamiento permanente para analizar la creación de nuevas categorías, adecuar las existentes a las nuevas funciones e incorporar al resto de los profesionales no médicos que hoy desarrollan su labor en las instituciones y sus funciones no se encuentran descriptas acabadamente en el Convenio Colectivo de Trabajo.

En caso que alguna empresa acredite fehacientemente dificultades económico financieras para hacer frente al aumento salarial aquí acordado, podrá negociar con el sindicato de primer grado afiliado a FATSA que corresponda, la adecuación de los plazos de vigencia de las cláusulas del presente acuerdo (conf. Acta acuerdo de fecha 06/07/17).-

1) OBSTETRICIA: Es la profesional con título habilitante dedicada a su misión específica.

2) a) CABO/A DE CIRUGIA: Su tarea consiste en programar horarios de cirugía y coordinar los equipos afectados a las distintas operaciones, preparar el quirófano y atender la sala.

b) CABO/A DE PISO O PABELLÓN: Su función consiste en acompañar al médico cuando revisa la sala, realizar las curaciones que el médico disponga haga personalmente y proveer a las enfermeras de los medicamentos y elementos que deben utilizar.

3) AUXILIAR TECNICO DE RADIOLOGIA: Cumple la función de toma de placas radiográficas y tareas anexas, contando con título habilitante expedido por autoridad competente.

4) PREPARADOR:

a) DE FARMACIA: Es el responsable de los preparados farmacéuticos, conforme a las instrucciones que reciba de los profesionales farmacéuticos.

b) DE LABORATORIO: Es el responsable de la realización de los análisis clínicos y patológicos bajo la supervisión del profesional bioquímico.

c) BIOQUÍMICOS Y FARMACÉUTICOS: que cumplan funciones propias de su actividad profesional y que no desempeñen funciones jerárquicas.

Si los trabajadores Bioquímicos o Farmacéuticos encuadrados tuviesen mejores condiciones laborales o salariales a las aquí acordadas, las mismas deberán respetarse, sin que pueda interpretarse este acuerdo como una modificación que empeore las mejores condiciones salariales o laborales existentes.

La aplicación del presente convenio en ningún caso significará disminución de las remuneraciones vigentes a la fecha de su concertación. Los empleadores, al liquidar las remuneraciones a partir del 1º de julio de 2015, deberán recomponer e imputar las existentes a los nuevos rubros e importes que surjan del presente convenio y hasta su debida concurrencia si así correspondiere.

En el caso de aquellos trabajadores que estén percibiendo una remuneración superior a la aquí establecida para su categoría, los empleadores practicarán la liquidación de haberes haciendo figurar los rubros e importes que se fijan en este convenio y el excedente se incluirá en ítem aparte, como "Intangibilidad Salarial". Estos trabajadores recibirán un incremento no inferior al dieciocho por ciento (18%) al 01/07/2015 con relación a su remuneración normal y habitual vigente al 31/05/2015; y un incremento no inferior al veintiocho por ciento (28%) a partir del 01/11/2015 con relación a su remuneración normal y habitual vigente al 31/05/2015 y un incremento no inferior al treinta y dos por ciento (32%) a partir del 01/02/2016 con relación a su remuneración normal y habitual vigente al 31/05/2015. (Conf. Acta 03/08/15).-

5) VISITADORA SOCIAL: Es el personal encargado de realizar visitas domiciliarias y hospitalarias para constatar las condiciones de salubridad, ambientales, económicas, etc. de los visitados.

6) MAYORDOMO: Es el responsable de la labor del personal de maestranza y del correcto estado del edificio e instalación.

7) INSTRUMENTADORA: Es la que tiene por función la tarea de instrumentación para intervenciones quirúrgicas.

8) TRANSFUSIONISTA: Es el personal especializado en la tarea, que colabora directamente con el médico.

9) PERSONAL TECNICO DE HEMOTERAPIA, FISIOTERAPIA, ANATOMIA PATOLOGICA y LABORATORIO: Se entiende por tal el que cuenta con título habilitante para la tarea que desempeña otorgado por autoridad competente.

10) PERSONAL ESPECIALIZADO DE TERAPIA INTENSIVA, CLÍMAX, UNIDAD CORONARIA, NURSERY, PSIQUIATRIA, FONIATRIA Y RIÑON ARTIFICIAL: Es el que se especializa en cada una de las tales disciplinas y realiza las tareas.

11) KINESIOLOGO, MASAJISTA Y PEDICURO: Es el personal especializado en cada una de las disciplinas enumeradas, que realiza la tarea específica.

12) a) ENFERMERO/A DE CIRUGIA: Su función consiste en atender la sala, sin efectuar tareas de instrumentación.

b) ENFERMERO/A DE PISO Y DE CONSULTORIOS EXTERNOS: Cuya función es la atención del enfermo (suministro de medicamentos indicados, higiene y curaciones en general.). No debe asignarse a cada enfermera de piso más de trece (13) camas para su atención y recibirá por cada paciente más que deba atender un aumento equivalente al 10% del salario que hubiera percibido trabajando en forma normal. En horario nocturno la enfermera atenderá hasta 20 camas y recibirá un 5 % más de su salario normal por cada cama de más que atienda.

La enfermera de su Consultorios Externos está destinada a realizar curaciones en general. Cuando por razones circunstanciales debe realizar además de su tarea, la que cumple otra enfermera, recibirá un aumento equivalente al 50 % de su salario habitual.

Salvo razones de fuerza mayor, el empleador deberá disponer la normalización del servicio dentro de las 24 horas, si no lo hiciera deberá otorgar un día de descanso por cada jornada de trabajo recargado a la enfermera, sin perjuicio de las remuneraciones antes detalladas.

c) PERSONAL DE ESTERILIZACION: Efectúa exclusivamente tareas de esterilización.

13) a) AYUDANTE DE FARMACIA: Es el colaborador directo del preparador de Farmacia.

b) AYUDANTE DE LABORATORIO: Es el colaborador directo del preparador de laboratorio.

14) AYUDANTE DE RADIOLOGIA, FISIOTERAPIA, HEMOTERAPIA, ANATOMIA PATOLOGICA Y LABORATORIO DE ANALISIS CLINICOS: Es el personal práctico que secunda en cada especialidad al profesional, al personal técnico y auxiliares.

15) PERSONAL DESTINADO A LA ATENCION DE ENFERMOS MENTALES Y NERVIOSOS: Es el que se desempeña en los establecimientos neuro-psiquiátricos 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 y suministrarle alimentos).

16) PERSONAL DEDICADO A LA ATENCION DE GERONTES: Es el que se desempeña en los establecimientos geriátricos o en las secciones destinadas a gerontes de cualquier establecimiento asistencial, y que efectúa la limpieza de las

habitaciones, muebles y dependencias, sirve la comida, suministra alimentos, ropa limpia, viste e higieniza a los ancianos. No realiza tareas de enfermería. Este personal y el de mucamas y enfermeras de la especialidad, atenderán igual movimiento de pacientes que el detallado en el inciso 12 apartado b) y también, iguales beneficios cuando se les recargue en sus tareas.

17) ASCENSORISTA: Es el personal destinado a la atención de ascensores.

18) MUCAMO/A SIN ATINGENCIA CON LOS ENFERMOS: Es el que realiza tareas de limpieza en cualquier sector, sin trato directo con los enfermos.

19) FOTOGRAFO: Es el personal especializado en tareas fotográficas de interés médico.

20) a) PERSONAL DE LAVADERO: Tendrá a su cargo el lavado y tendido de la ropa.

b) PERSONAL DE ROPERIA: Comprende costureras y planchadoras/es.

21) CAMILLERO: Traslada pacientes que no pueden movilizarse por si solos y realiza tareas afines. Cada camillero atenderá hasta (40) camas. Si circunstancialmente se le asignara un número mayor, tendrá por cada enfermo más un aumento equivalente al 2% del salario que hubiere percibido trabajando en forma normal.

22) a) MUCAMA DE CIRUGIA: Su función es la de mantener la higiene de la sala de cirugía sin realizar tareas de instrumentación.

b) MUCAMA /O DE PISO Y CONSULTORIOS EXTERNOS: La mucama/o de piso está destinada a la higiene del piso y habitaciones y transporte de alimentos para el enfermo, debiendo atender como máximo trece (13) camas.

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

Rigen para éstas las mismas disposiciones que las especificadas para las enfermeras en caso de recargo de trabajo - inciso 12, apartado b).

23) PERSONAL QUE SE DESEMPEÑA EN COMEDORES CON ATENCION AL PUBLICO: Es aquel que cumple sus tareas en comedores con atención a visitantes y acompañantes de enfermos, y que no figura en una categoría mejor remunerada en el presente convenio.

24) **PERSONAL DE MANTENIMIENTO:** Incluye maestranza propiamente dicha, suministro y proveduría, talleres, albañiles, mecánicos, pintores, carpinteros, enceradores, cloaquistas, colchoneros, foguistas, calderistas, cortadores, confeccionistas, electricistas, etc.

Comprende las siguientes categorías:

1º - **OFICIAL:** Es el que desempeña cualquiera de los oficios enumerados, con pericia profesional.

2º - **MEDIO OFICIAL:** Es el que tiene conocimientos que le permiten desempeñarse en los oficios antes detallados o a crearse.

3º - **PEON GENERAL:** Es el que realiza 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) **CHOFER:** Es el personal habilitado para el manejo de los automotores de la entidad.

26) **PORTERO Y SERENO:** Su única función es la vigilancia y el control de entrada y salida que se les encomiende.

27) a) **JARDINERO Y PERSONAL DE QUINTA:** Son los encargados de la conservación y cuidado de jardines, quintas y plantas en general.

b) **PERSONAL DE CRIADERO:** Son los trabajadores que se ocupan del mantenimiento y cuidado de animales destinados a la alimentación.

c) **PERSONAL DE PANTEON, RECREACION, DEPORTES Y DESCANSO:** Son los responsables de la vigilancia, cuidado y limpieza de los sectores antes detallados.

28) **PERSONAL DE COCINA Y DESPACHO DE COMIDA:**

Comprende al cocinero, cocinero repostero y fiambrero; que conforme al volumen de las tareas podrán realizar una, dos o las tres funciones. El segundo cocinero, es el colaborador inmediato del anterior. Se entiende que solo se considera la existencia del primero y segundo cocinero cuando ambos se desempeñan en los mismos horarios, caso contrario ambos serán considerados como primer cocinero. El encargado de office, es el responsable del office de cada piso o sector.

El cafetero y el jefe del despacho de comidas son colaboradores directos del primer cocinero, cada uno en su especialidad.

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

El cacerolero es el encargado de la limpieza de cacerolas, vajilla e implementos de cocina en general.

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

## 29) PERSONAL ADMINISTRATIVO:

a) JEFES Y ENCARGADOS: Son los responsables del sector que se les encomienda, dependiendo de ellos el personal de su área.

b) ADMINISTRATIVO DE PRIMERA: Es el empleado que desempeña tareas de responsabilidad, que requieren conocimiento 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: operador de máquina cuenta-correntista (National, Burroghs, I.B.M., etc.), telefonista con más de cuarenta líneas de operación directa, inspectores y personal de cobranza, facturista-calculista, cajero, liquidador de pago, secretaria de sala o consultorio, etc.

c) ADMINISTRATIVO DE SEGUNDA: Es el empleado que efectúa tareas que requieren 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 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. En ambos casos se utilizará el procedimiento que fija el art. 31º, referente a vacantes.

d) ADMINISTRATIVO DE TERCERA: Es el empleado que no requiere ejercicio de criterio propio, tal como, empleados de archivo, fichero, boleterías, telefonista hasta 20 líneas internas, etc. Se incluyen en la categoría los empleados con conocimientos limitados, que se inician en la carrera administrativa. Este personal pasa 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. En ambos casos se utilizará el procedimiento que fija el artículo 31º, referente a vacantes.

e) CADETE: Es el personal hasta 18 años de edad, que realiza tareas simples, no comprendidas en las categorías anteriores. Al cumplir 18 años pasa automáticamente a la categoría que le correspondiere según la tarea que realice.

ARTICULO 8º: CONCEPTO DE CATEGORIA: Se entiende que un dependiente revista en determinada categoría si la tarea que absorbe la mayor parte de su tiempo laboral, encuadra dentro de las que se detallan en esa categoría.

Tal calificación corresponde cualquiera sea la denominación que se dé a su función y tenga o no quien la ejerza título habilitante, sin perjuicio de la responsabilidad que pudiere resultar para cualquiera de las partes, cuando existe 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. Se entiende por tarea habitual la que realiza normalmente el trabajador, no considerándose tal la que efectúa fuera de lo habitual, aunque esté dentro de su misma categoría.

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

- 1) El personal que se desempeña en las actividades de cirugía, partos y esterilización recibirá un adicional del 10% mensual sobre el sueldo básico inicial de su categoría.
- 2) El personal administrativo que se desempeñe como operador de máquinas National, Burroghs, I.B.M. o similares, recibirá un 10 % sobre su básico.
- 3) El personal que cumple horas extraordinarias en horario nocturno las cobrará con el 100% de recargo y con el 150 % si los trabajare en los días que le corresponde franco, con la sola condición de laborarse a continuación de la jornada o antes de empezar ésta, sin solución de continuidad, se abonarán, con el 50% o 100% respectivamente, como marca la Ley de Contrato de Trabajo (Conf. Acta 16/12/91).
- 4) El personal de laboratorio que realice sus tareas en área cerrada (áreas bacteriológicas, de inmunología, estériles o similares) recibirá un 20 % sobre su sueldo básico.

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

6) El personal que tenga como parte de su remuneración, habitación, se le computará la misma como una suma equivalente al 1 % del sueldo básico categoría de mucama y otro 1% si se le diere comida. Las prestaciones en alojamiento y comida pueden convenirse en el futuro, pero cada una de ellas no superará en ningún caso el 5% del sueldo de la categoría de mucama vigente. (Conf. Acta 26/01/90)

7) El personal que tuviere que desempeñar tareas correspondientes a una categoría superior, recibirá por el tiempo que desempeñe tal función, la remuneración asignada a dicha categoría, superior.

8) El personal de inspectores de cobranza, además del sueldo de administrativo de primera percibirán una comisión sobre los cobros de la zona que inspeccionan, no inferior al 50% del sueldo básico categoría mucama vigente en el momento del cobro. (Conf. Acta 26/01/90)

9) El personal de cobranza a domicilio se desempeñará en las condiciones establecidas o a establecer de acuerdo a las modalidades particulares de cada entidad. Su remuneración nunca será inferior al sueldo que corresponda al administrativo de primera categoría.

10) Adicional por Licenciatura Universitaria: El personal Profesional Técnico y de Servicios que posea u obtenga el Título de Licenciado en alguna de las carreras universitarias en salud, otorgado por instituciones o establecimientos educativos reconocidos por el Ministerio de Salud de la Nación y el Ministerio de Educación de la Nación y realice tareas que impliquen la aplicación del título obtenido en las condiciones precedentes, percibirá un adicional salarial mensual equivalente al 15% del salario básico de su categoría. Aquellas empresas que a la firma del presente abonen alguna suma en dicho concepto, podrán absorber hasta su concurrencia el importe abonado. (Conf. Acta 1.464.227/11) El nuevo salario básico establecido para

los licenciados en kinesiología incluye y absorbe el adicional por Licenciatura previsto en el artículo 9º inc.10 de CCT 107/75 y no implica ningún cambio en las condiciones de trabajo vigentes a la actualmente (Conforme Acta Acuerdo de fecha 24/07/19)

11) Adicional por Licenciatura en Imágenes: El personal que posea u obtenga el Título universitario de Licenciado en Imágenes, otorgado por instituciones o establecimientos educativos reconocidos por el Ministerio de Salud de la Nación y el Ministerio de Educación de la Nación, que se desempeñe en la función para la que ha sido formado, percibirá un adicional salarial mensual equivalente al 15% del salario básico de la categoría Auxiliar Técnico de Rayos X. Aquellas empresas que a la firma del presente abonen alguna suma en dicho concepto, podrán absorber hasta su concurrencia el importe. (Conf. Acta 1.420.380/10)

ARTICULO 10º: 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, es del 1,1/2% por cada año, a partir del 1 de Julio de 1986 se elevará al 2% mensual sobre básicos, siempre por cada año de servicio. (Conf. Dec. 665 y 1155/86)

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.

ARTICULO 11º: CONCEPTO DE SUELDO BÁSICO: Las remuneraciones a que refiere el art.6º; constituyen el básico inicial de cada categoría, que en virtud del escalafón por antigüedad se va modificando anualmente, pasando el trabajador a tener un nuevo básico resultante de sumar el básico inicial el escalafón por antigüedad correspondiente.

ARTICULO 12º: PERSONAL JERÁRQUICO: Las remuneraciones del personal jerárquico, que revisten en cargos no especificados en las categorías del presente convenio serán fijadas por el empleador, pero en ningún caso la remuneración de dicho personal será inferior a un 20% por sobre la del subordinado mejor remunerado.

**ARTICULO 13º: Adicional de Cajero: se establece el valor del adicional de cajero, expresado en el CCT 107/75 artículo 13, las empresas abonaran \$73.712,12 a partir del 01/08/2025, de \$74.965,22 a partir del 01/09/2025 y de \$76.164,67 a partir del 01/10/2025 (Conf. Acta-Acuuerdo de fecha 26/08/2025).**

ARTICULO 14º: ZONA PATAGONICA: Los trabajadores que se desempeñen en la zona patagónica (Chubut, Río Negro, Neuquén, Santa Cruz, Tierra del Fuego e Islas Antárticas) percibirán las remuneraciones, con un 20 % sobre los fijados por ésta convención.

## II JORNADA Y HORARIO

ARTICULO 15º: JORNADA DE TRABAJO: La jornada de trabajo será la habitual y normal para cada actividad, según lo fija la ley, con las siguientes excepciones:

- 1) El personal comprendido exclusivamente en las tareas de:
  - a) Toma de radiografías o de revelado dentro del área de influencia de los rayos.
  - 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.
  - d) El personal que realice tareas complementarias dentro de los ambientes con exposición a los rayos, tendrá una jornada de trabajo de seis horas diarias y treinta y seis semanales.
- 2) Las obstétricas tendrán como jornada normal la de 24 horas semanales que pueden ser distribuidas en la forma desigual, pero fijando como máximo dos guardias semanales de 12 horas cada una y debiendo tener libre un domingo por medio.
- 3) La jornada normal en terapia intensiva, riñón artificial, clímax y unidad coronaria será de seis (6) horas diarias y treinta y seis semanales.
- 4) Igual jornada que la del apartado anterior, será la normal para el personal de telefonista, con 40 líneas, o más agentes que se desempeñen en establecimientos de fisiología, salud metal, atención de enfermos de mal de Hansen, al igual que aquellos que atienden a pacientes de enfermedades infectocontagiosas.

El personal de telefonistas que se tome desde la fecha, cuando se desempeñe exclusivamente en centrales automáticas (no con clavijas) tendrá un horario de 8 horas diarias, aunque superen las 40 líneas.

El personal que actualmente se encuentre desempeñándose en calidad de telefonistas continuará con su jornada de 6 horas. Si fuera trasladado a otras tareas conservará igualmente su jornada de 6 horas. Solo podrá desempeñarse 8 hs. diarias si así lo conviniera y con una retribución mínima del 20% sobre la habitual. Este personal no podrá ser despedido por razones de economía, presumiéndose tal circunstancia en caso de no indicarse causa alguna de despido. (Conf. Acta 16/12/91)

5) El personal técnico de laboratorio u otro que cumpla su jornada íntegra dentro del área específica citada, cumplirá una jornada de siete horas diarias.

ARTICULO 16º: HORARIO CORRIDO : durante los meses de octubre a abril de cada año, período de menor actividad sanatorial, a efectos del reemplazo del personal que goza de sus vacaciones anuales, podrá incorporarse trabajadores con horario cortado, considerándose que tal situación encuadra dentro de la excepciones que prevé el art. 16º del CC 107/75. (Conf. Acta 16/12/91).

ARTICULO 17º: FRANCOS: Los trabajadores cumplirán una jornada máxima de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro semanales, por lo que el día anterior al descanso, su jornada será de cuatro horas como máximo. El descanso semanal será de cuarenta horas como mínimo computadas desde la hora en que ingresan habitualmente a sus trabajos. Se admite como excepción el caso en que el empleador opte por otorgar una semana un franco y la siguiente dos francos, y así sucesivamente.

ARTICULO 18º: 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.

ARTICULO 19º: HORARIO Y CONDICIONES DE TRABAJO VIGENTES: Los establecimientos mantendrán al personal en su horario habitual y sin modificar las condiciones de trabajo vigentes. En caso de entender la patronal que razones imperiosas obligan a efectuar cambio, no contando con el consentimiento del personal se planteará el problema ante la Comisión Paritaria de Interpretación, no debiendo innovar hasta que esta se expida. Esto no será de aplicación cuando se

trate de cambios por un lapso determinado y no se dan los supuestos del artículo 18º de la presente convención colectiva de trabajo.

**ARTICULO 20º: 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 a las Instituciones en las cuales presten servicios.

**ARTICULO 21º: AUSENCIAS IMPREVISTAS:** Cuando por razones de enfermedad, licencia o suspensión, faltare personal, las Instituciones deberán reemplazarlo siempre que estimaren necesario efectuar las tareas asignadas al ausente. De no hacerlo, la Institución será responsable de la deficiencia del servicio.

### III LICENCIAS Y PERMISOS

**ARTICULO 22º: LICENCIA ANUAL:** Los trabajadores gozarán de su licencia anual de conformidad a lo establecido por la ley 20.744, pero únicamente se computarán los días hábiles. Los días feriados nacionales, feriados optativos y domingos comprendidos dentro del lapso en que se goza la licencia anual, se adicionan a los fijados por ley y se abonan en la misma forma que aquellos. Este artículo comenzará a aplicarse, cuando se otorguen las licencias correspondientes al año 1976.-

**ARTICULO 23º: LICENCIAS ESPECIALES:** El personal tendrá derecho asimismo a las siguientes licencias continuadas y pagas, en iguales condiciones que la licencia anual:

- a) Por matrimonio: 15 días
- b) Por nacimiento de hijos: 3 días
- c) Por fallecimiento de cónyuge: 5 días
- d) Por fallecimiento de padres, hermanos o hijos: 5 días
- e) Por fallecimiento de abuelos o nietos: 3 días
- f) Por fallecimiento de tíos, suegros, yernos y cuñados: 2 días
- g) Por siniestro de vivienda (inundación, granizo, huracán, etc.) con certificación policial: 4 días.
- h) Por casamiento de hijos: 2 días
- i) Por mudanza: 1 día
- j) Por concurrencia a juzgado, autoridad administrativa o Comisión Paritaria de Interpretación, con citación previa: el tiempo que tal diligencia le absorba.

ARTICULO 24º: LICENCIAS ESPECIALES POR LA INDOLE DE LA TAREA: Por la índole de las tareas se acordarán también las siguientes licencias especiales: El personal de radiología, radioterapia, o destinado a la atención de enfermos mentales o nerviosos, gozará de una licencia especial de quince 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.

ARTICULO 25º: PERMISOS ESPECIALES: En caso de enfermedad del cónyuge, hijos o padres del trabajador, éste podrá solicitar una vez por cada familiar y hasta un máximo de tres 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 o hijos mayores, deberá además probar que se encuentran a su cargo o que no existe otro familiar que se pueda hacer cargo en la emergencia.

ARTICULO 26º: EXAMENES: El personal que curse estudios en establecimientos debidamente acreditados gozará de permiso pago, para rendir examen, debiendo acreditar fehacientemente el haberlo rendido o su postergación por razones ajenas a su voluntad. No podrá en ningún caso dicho permiso ser inferior a 2 días por examen. Se justificarán por este concepto diez y seis días (16) días hábiles por año calendario. Cuando se exceda este límite, se otorgará el permiso correspondiente sin goce de sueldo.

ARTICULO 27º: DADORES DE SANGRE: Todo trabajador que done sangre quedará liberado de prestar servicio el día de la extracción, con derecho a percibir la remuneración correspondiente, hasta dos veces por año, a cuyo fin deberá acreditar la extracción mediante certificado médico.

#### IV BONIFICACIONES ESPECIALES

ARTICULO 28º: 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 10 % del sueldo que le correspondería, mientras permanezca bajo banderas.

ARTICULO 29º: GUARDERIA INFANTIL: Los establecimientos donde trabajen el número de mujeres que fija la reglamentación de la ley 20.744 (I.C.T) para hacer exigible la guardería infantil, deberán ajustarse a los dictados de la ley y su reglamentación. (Conf. Acta 26/01/90)

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 fija el límite para uso de la guardería, una suma equivalente al 25 % del sueldo básico categoría de mucama: si la madre tuviere un solo hijo se le abonará el 35 % del sueldo básico categoría de mucama vigente en el momento del pago. (Acta del 26/01/1990) Homologado por Resolución 670/90 de 5/02/90

Los establecimientos con obligación legal de tener sala maternal o guardería infantil, mientras no las habiliten, abonarán igual suma que la referida en el párrafo precedente. Este pago se abonará en proporción a las horas de labor, cuando la madre cumpla una jornada de trabajo reducida.

No corresponderá este pago durante las vacaciones y licencias sin goce de sueldo. Durante su vigencia, este importe por el especial carácter que revista, las partes no lo considerarán en ningún caso como sueldo o retribución y por tanto no tendrá efecto alguno para el pago de horas extras, vacaciones, licencias, aguinaldo, aportes jubilatorios, indemnizaciones, etc. Este pago sustitutivo, quedará sin efecto por las siguientes causas: 1) Si por cualquier disposición se crearen beneficios similares de cualquier índole para este mismo fin, 2) Si la entidad resolviese prestar el servicio por sí misma o por terceros, dentro del establecimiento o en sus proximidades y para todos o algunos de los turnos de trabajo.

**ARTICULO 30º: 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 30% de un sueldo básico de la categoría mucama, vigente en el momento del deceso. (Conf. Acta 26/01/90) Homologado por Resol. 670 del 5/2/90

## V VACANTES Y REEMPLAZOS

**ARTICULO 31º : VACANTES :** La vacante que se produzca en el establecimiento se cubrirá por el empleado de la misma sección que le sigue en antigüedad, siempre que reúna las condiciones de cumplimiento, idoneidad y capacidad que los establecimientos exijan para el desempeño de dicho puesto y subsistan las condiciones para que dichas vacantes sean cubiertas.

No habiendo un empleado/a de la misma sección que reúna las condiciones estipuladas para ocuparla, se cubrirá por el empleado/a de cualquier otra sección, siempre que reúna las exigencias mencionadas.

Si el empleador entendiese que el trabajador o los trabajadores a quienes correspondiere el cargo no están capacitados y éste o éstos discreparan, la cuestión se llevará a la Comisión Paritaria de Interpretación, quien previo examen de los interesados, dictaminará en definitiva.

ARTICULO 32º: REEMPLAZOS: Para cubrir las ausencias temporarias se procederá en la misma forma que señala el artículo anterior, debiendo utilizarse el servicio de reemplazante, 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 reemplazante de mayor antigüedad pasa automáticamente a ser efectivo.

## VI OTROS BENEFICIOS

ARTICULO 33º: PRESERVACION DE LA SALUD: Los establecimientos realizarán una vez al año como mínimo un control psico-físico de cada trabajador. En el caso del personal dedicado a la atención de enfermos mentales y nerviosos, tal control se realizará mensualmente.

ARTICULO 34º: ACCIDENTES DE TRABAJO: Las ausencias motivadas por accidentes de trabajo se retribuirán desde la primera falta con el salario normal, sin descuento alguno.

ARTICULO 35º: FERIADOS OPTATIVOS: Los feriados optativos en el orden nacional y/o provincial se cubrirán con guardia igual a la utilizada en los días feriados nacionales, en dotación de personal.-

ARTICULO 36º: ROPA DE TRABAJO: Los empleadores que dispongan el uso obligatorio de determinada ropa deberá proveerla gratuitamente al personal, por lo menos dos veces al año. Los delantales, blusas, guardapolvos, gorras y pantalones que deba usar el personal deberán ser suministrados en estado de perfecta higiene y buenas condiciones de uso, debiendo ser lavada y planchada una vez por semana o más asiduamente si la índole de la tarea así lo requiriese.

También deberá proveerse el calzado y las medias que sean de uso obligatorio, en forma gratuita, cada vez que sea necesario.

Todos los trabajadores que realicen tareas que impliquen exponerse al frío, calor, 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 5 % del salario básico de la categoría mucama vigente en el momento del suministro. (Conf. Acta 26/01/90) Homologado por Resol 670 del 5/2/90

ARTICULO 37º: CLASIFICACION DEL TRABAJO: La dirección de cada establecimiento distribuirá los trabajos teniendo en cuenta que sea compatible con el

sexo del personal. Si hubiera discrepancias sobre determinadas tareas; se llevará a dictamen de Comisión Paritaria de Interpretación, no debiéndose innovar hasta tanto aquella se expida.

ARTICULO 38º: TELEFONISTA NOCTURNO: La tarea de telefonista nocturno, será realizado exclusivamente por personal masculino.

ARTICULO 39º: ATENCION DE CALDERAS: Estará exclusivamente a cargo del personal masculino, legalmente autorizado es decir con registro de foguista otorgado por la Municipalidad, o autoridad competente.

ARTICULO 40º: ASCENSOS DE LOS PEONES Y MEDIOS OFICIALES: a: PEONES: 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. En iguales condiciones los peones de cocina pasarán a ayudantes de cocina.

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 el Art. 31º.

ARTICULO 41º: SUMINISTRO DE CAFE CON LECHE: Los establecimientos deben disponer para el personal de un comedor o lugar adecuado, para ser utilizado durante el desayuno, almuerzo, merienda o cena. Asimismo se deja aclarado que el café con leche para el desayuno o merienda deberá ser azucarado y acompañado con dos pancitos, manteca, dulce o sustitutos concediéndose hasta 20 minutos para su consumo. Aquel personal que por tener horario discontinuo tomara desayuno y merienda, dispondrá de diez minutos en cada oportunidad para su ingestión.

ARTICULO 42 º: 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- deberá ser reintegrado en ese tipo de tareas. Si el empleador adujera que no puede proporcionarlas, abonará los salarios del trabajador hasta que obtenga el alta definitiva, sin que pueda computar dicho pago a los correspondientes a los períodos de enfermedad que prevé la ley.

ARTICULO 43° : SUMINISTRO DE LECHE : Será obligatorio por parte de los empleadores el suministro de leche en cantidad de un litro diario por persona, a aquellos 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 y anatomía patológica.

ARTICULO 44°: GUARDARROPAS Y BAÑOS: Los establecimientos dispondrán de guardarropas individuales con llave, baños y duchas con agua caliente y fría para uso del personal, fuera de su horario de trabajo, con las excepciones que demanden las tareas dentro de su horario.

ARTICULO 45°: DEPOSITO DE DINERO: El empleador no podrá efectuar depósitos ni extracciones de dinero por intermedio de personal menor de edad.

ARTICULO 46°: BENEFICIOS ADQUIRIDOS: Los beneficios que establece la presente convención colectiva no excluye a aquellos superiores, establecidos por otras disposiciones, acuerdos, otorgados voluntariamente o por las convenciones, colectivas anteriores.

## VII DISPOSICIONES ESPECIALES

ARTICULO 47° : 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 PESOS CINCUENTA Y SEIS MIL SETESCIENTOS SEIS (\$ 56.706) para todos los trabajadores encuadrados en el Convenio Colectivo de Trabajo 107/75, con independencia de la categoría y/o antigüedad que posean (Conf. Acta-Acuerdo de fecha 26/08/2025).**

ARTICULO 48º: PIZARRON SINDICAL: La Dirección del Establecimiento autorizará en lugar visible para todo el personal y próximo al fichero, la colocación de una vitrina colgante que será utilizada únicamente para exhibir las comunicaciones oficiales del Sindicato y Comisión Interna y Cuerpo de Delegados.

Se concede esta autorización con la siguiente reglamentación enunciativa:

- a) Informaciones sobre actividades sociales o recreativas de la Asociación;
- b) Informaciones sobre las elecciones y designaciones de las autoridades de la Asociación;
- c) Informaciones sobre reuniones de la Comisión y Asambleas Generales de la Asociación. Los escritos allí exhibidos no podrán contener alusiones lesivas a los establecimientos, sus autoridades o personal.

ARTICULO 49º : PLANILLA DE CATEGORIAS : La Dirección de los establecimientos entregará a los representantes gremiales del personal, a su pedido, una planilla con el detalle de la categoría asignada a cada trabajador, cuya actualización podrán solicitar anualmente, sin perjuicio de dar noticia de toda variación que se origine en ingresos o egresos del personal.

ARTICULO 50º: PARITARIA DE INTERPRETACION: La Comisión Paritaria de Interpretación Nacional conformada por tres miembros por cada parte entenderá las cuestiones relativas a la interpretación de éste convenio y las demás que el mismo le fija.

Además se formará una Comisión Paritaria Regional en todas aquellas localidades donde exista una delegación del Ministerio de Trabajo. De esas decisiones podrá apelarse a la Comisión Paritaria de Interpretación Nacional.

## VIII OBRA SOCIAL

ARTÍCULO 51º: RETENCIÓN: Los empleadores retendrán 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, sito en Deán Funes 1241 de Capital Federal. A tal efecto se utilizarán las planillas discriminadas utilizadas para los descuentos normales de la Obra Social.

ARTÍCULO 52º: Contribución especial para la formación y capacitación profesional de los trabajadores de la Sanidad: Se acuerda establecer una contribución patronal a cargo de todas las empresas cuyos trabajadores se encuentren encuadrados en el

Convenio Colectivo 107/75. Esta contribución será equivalente al 1,5% del total de las remuneraciones que mensualmente se liquide a los trabajadores (conf. Acta 16/08/12 hom. X Res.Nº 1580 del 23/10/12). Con la referida Contribución se constituirá un Fondo Especial para Formación y Capacitación Profesional del Personal de la Sanidad. El Fondo será aplicado a financiar todas las actividades de formación y capacitación profesional para los trabajadores de la sanidad en curso y las que se acuerden iniciar en el futuro. Las partes acuerdan constituir un Comité de Contralor de los recursos y Director de la Formación y Capacitación Profesional, integrado por tres representantes de cada parte del presente convenio, con funciones específicas de cogestión, coordinación y supervisión de las acciones de capacitación y formación profesional. La contribución deberá ser depositada por las empresas a la orden de FATSA en la cuenta recaudadora habilitada al efecto, disponible a través del sitio web [www.sanidad.org.ar](http://www.sanidad.org.ar) Las partes acuerdan otorgar a FATSA las facultades de recaudar las contribuciones, a través de una cuenta especial, administrar y fiscalizar el cumplimiento de la obligación que aquí se acuerda, quedando autorizada expresamente para deducir del fondo los gastos que esta tarea le demande. La mora se producirá de pleno derecho mensualmente, en las fechas de vencimiento de los aportes a la Seguridad Social, quedando expresamente facultada FATSA para perseguir el cobro judicial y extrajudicial de las contribuciones impagas con los correspondientes intereses aplicables a las deudas de origen laboral que fija la Justicia Nacional del Trabajo. (Art. incorporado por Exp. 1509438/12 del 09/08/2012)

**Contribución extraordinaria: Las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del CCT 107/75 continuaran pagando la contribución extraordinaria, a favor de la Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina, con la finalidad de realizar obras de carácter social, solidario y asistencial, para el mejoramiento de los servicios que presta la Obra Social del Personal de la Sanidad Argentina (OSPSA), en interés y beneficio de todos los trabajadores comprendidos en la convención colectiva, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 9º de la Ley 23.551, acordada en la negociación 2019. Esta contribución cuyo pago se acordó en diez cuotas mensuales, tendrá el valor de pesos (\$10.665) para el mes de agosto, septiembre y octubre de 2025, por cada trabajador encuadrado en el Convenio Colectivo 107/75, a partir del**

**mes febrero de 2025, cada una con vencimiento el día 15 de cada mes o el día hábil siguiente en su caso con excepción del mes de junio y diciembre 2025. El depósito se realizará en la cuenta especial de FATSA que se encuentran a disposición en el sitio web [www.sanidad.org.ar](http://www.sanidad.org.ar) colocando el importe en el campo “Contribución Extraordinaria”.**

**Las cuotas detalladas en el párrafo precedente se revisarán a partir del 01/11/2025 (Conf. Acta-Acuerdo de fecha 26/08/2025).**

**Cuota de Solidaridad: Se establece para todos los beneficiarios del CCT. 107/75 un aporte solidario equivalente al 1% de la remuneración integral mensual, durante la vigencia del presente acuerdo. Este aporte estará destinado entre otros fines, a cubrir los gastos ya realizados y a realizar, en la gestión, concertación y posterior control del efectivo cumplimiento y correcta aplicación de los convenios y acuerdos colectivos para todos los beneficiarios sin excepción, al desarrollo de la acción social y la constitución de equipos sindicales y técnicos que posibiliten el desarrollo solidario de los beneficiarios convencionales, contribuyendo a una mejor calidad de vida para los trabajadores y su grupo familiar. Los Trabajadores afiliados a cada uno de los sindicatos de primer grado adheridos a FATSA, compensarán este aporte con el pago del mayor valor de la cuota asociacional. Los empleadores actuarán como agentes de retención del aporte solidario y realizarán el depósito correspondiente con el procedimiento habitual, en forma mensual y en la cuenta especial de FATSA conforme lo vienen realizando hasta el presente. Esta cláusula tendrá la vigencia del acuerdo general, esto es desde el 01/02/2025 hasta el 31/01/2026 (Conf. Acta-Acuerdo de fecha 26/08/2025).**

Asimismo, las partes facultan a la Comisión Negociadora para la interpretación de este acuerdo colectivo cuando existan dudas sobre su aplicación. (Conf. Acta Acuerdo de fecha 29 de mayo 2024).

**Sumas Adicionales: Asignación no remunerativa. Mantendrá el valor de \$60.000 para todos los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo, con idéntico concepto y forma de liquidación tal como fuera acordado en el acuerdo de fecha 25/06/2025 (Conf. Acta-Acuerdo de fecha 26/08/2025).**

Las partes convienen que las asignaciones dispuestas precedentemente:

- (i) Se pactan como no remunerativas (art. 6 ley 24.241) a todos los fines.
- (ii) La asignación se liquidara bajo la denominación “Asignación No Remunerativo – Acuerdo / Junio 2025”.
- (iii) Cuando la prestación de servicios fuere inferior a la jornada legal o convencional, los trabajadores y trabajadoras percibirán las sumas acordadas en el presente artículo en forma proporcional de acuerdo a las pautas establecidas en el convenio colectivo o supletoriamente según las reglas generales Ley 20.744. Esta pauta no será de aplicación para quienes perciban la totalidad del salario básico (Conf. Acta Acuerdo de fecha 25/06/2025).

**Prórroga: Las partes ratifican lo acordado en el sentido que se prorrogan desde el 30 de septiembre de 2024 y hasta el 31 de diciembre de 2025 inclusive de todas las excepcionalidades parciales mencionadas en todos los acuerdos suscriptos anteriores y posteriores al del 14 de abril de 2023 debidamente homologados por la autoridad de aplicación (Conf. Acta-Acuerdo de fecha 26/08/2025).**

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

**Siendo las 19 hs, en prueba de conformidad con lo manifestado, las partes firman al pie cuatro ejemplares de un mismo tenor y a un mismo efecto en el lugar y fecha arriba señalado (Conf. Acta-Acuerdo de fecha 26/08/2025).**