

Universidad Nacional de La Pampa
Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas
Trabajo Final de la Carrera Técnico Universitario Administrativo Contable Impositivo
Torres, Anabel Lucia

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PAMPA



FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y JURIDICAS

TRABAJO FINAL DE LA CARRERA TÉCNICO UNIVERSITARIO ADMINISTRATIVO CONTABLE IMPOSITIVO

TÍTULO: Sanidad- Emergencias Médicas

Apellido y Nombre/s de/la alumno/a: Torres, Anabel Lucia

Asignatura sobre la que realiza el trabajo: Taller de Practica Administrativa Contable.

Encargado del curso Prof: Marchisio, Jorge Alberto y Alpa Oscar Daniel

Lugar: **Santa Rosa**

Año que se realiza el trabajo: 2021

Contenido

INTRODUCCIÓN	4
¿QUÉ ES UNA EMERGENCIA?.....	5
Servicio de Emergencias Médicas	5
Traslado de Pacientes con Fines Sanitarios	6
RESEÑA HISTÓRICA DE LOS CONVENIOS DE TRABAJO:.....	7
¿QUÉ ES UN CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO?	9
LEY 14.250- DISPOSICIONES QUE SE ESTABLECEN PARA LAS CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO	10
LEY 23.546-CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.....	12
EN SANIDAD TENEMOS DIFERENTES CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO	12
ASPECTOS A CONSIDERAR DEL CCT 459/06.	13
Definición de la actividad	13
Jornada de trabajo.....	14
Actividad general	15
Crédito en horas.....	16
Día del gremio:.....	16
Día de la Sanidad.....	16
Licencia anual ordinaria.....	17
Licencia especial	17
Permisos especiales.....	17
Adicional por antigüedad	18
Remuneraciones sobre básico.....	18
Subsidio por fallecimiento	19
Entrega de ropa de trabajo	19
Compensación no remunerativa por gastos.....	19
CONTRIBUCIÓN EMPRESARIA.....	20
CLÁUSULA DE ABSORCIÓN.....	20
Intangibilidad Salarial	20
PERMISOS DE ESTUDIO	21
Este convenio cuenta con distintas categorías de trabajo:.....	21
NUEVO ACUERDO SALARIAL.....	22
CASO PRÁCTICO	25

Universidad Nacional de La Pampa
Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas
Trabajo Final de la Carrera Técnico Universitario Administrativo Contable Impositivo
Torres, Anabel Lucia

LIQUIDACIÓN DE SUELDO –EJERCITACIÓN	25
Confección de Haberes:	26
Cálculo de aportes:.....	27
CÁLCULOS DE LA LIQUIDACIÓN	29
CONCLUSIÓN.....	31
BIBLIOGRAFÍA	32

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo, se analizará la actividad "Emergencias médicas, medicina domiciliaria y traslado de pacientes con fines sanitarios" que se encuentra regulada por el Convenio Colectivo de Trabajo 459/06 y con las disposiciones emanadas de la Ley 20744, 14250 y 23546, los temas que se tratarán son, los principales aspectos del nuevo acuerdo salarial vigente a la fecha, aplicando sus disposiciones a la liquidación de sueldos y a la confección del recibo de haberes.

Se hará referencia a los Convenios Colectivos de trabajo en general, a los distintos CCT que tiene Sanidad. Los trabajadores se encuentran representados por la Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina (FATSA). Y también, el empleado es representado por la Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad y Medicina Domiciliaria.

¿QUÉ ES UNA EMERGENCIA?

Es toda situación urgente en la que está en peligro la vida de la persona o la función de algún órgano. Es aquel caso en el que la falta de asistencia sanitaria conduciría a la muerte en minutos -hora dorada- y en el que la aplicación de los primeros auxilios por cualquier persona es de importancia primordial. Iérmoli et altri (2016) promovieron el concepto de hora dorada como la primera hora de un suceso en la que la mortalidad es elevada por la alta frecuencia de aparición de complicaciones mortales.

Se designa con el término de emergencia al accidente o suceso que acontece de manera absolutamente imprevista. En tanto, de acuerdo al contexto en el cual se lo use, la palabra emergencia puede referir diversas cuestiones. Por su parte Arricivita Amos (2017), considera emergencia a toda circunstancia, urgente necesidad o catástrofe que pueda comprometer la vida, libertad, seguridad e integridad de las personas físicas o jurídicas o la de sus bienes y que exija objetivamente un auxilio inmediato.

Existen diferentes tipos de eventos que dan lugar a emergencias:

- Incendios
- Explosiones
- Terrorismo y sabotajes
- Producidas por el hombre (accidentes, lesiones)
- Catástrofes naturales

Servicio de Emergencias Médicas

Uno de los principales actores de un sistema de emergencias, son los servicios de salud. Un sistema de emergencias médicas comprende la organización de recursos físicos y humanos coordinados para implementar la asistencia de pacientes en situaciones críticas, con riesgo de vida real (emergencias) o potencial (urgencias) y en el lugar donde circunstancialmente se encuentra.

En Argentina, la Resolución del ex Ministerio de Salud y Acción Social de la Nación, N.º 794/1997, dio como aprobada la normativa para Móviles de Traslado Sanitario en Servicio.

La norma define a la ambulancia como vehículo diseñado para traslado de pacientes y provisión de atención médica extra hospitalaria. Esta resolución identifica tres subsistemas:

- Sistemas de Emergencias Médicas: Organización de recursos físicos y humanos coordinados para implementar la asistencia de pacientes en situaciones críticas, con riesgo de vida real que requieren asistencia médica en forma inminente (emergencias) o riesgo de vida potencial que requieren atención médica a la brevedad (urgencias) y en el lugar donde circunstancialmente se encuentra.
- Sistemas de Traslados Terrestres Programados: Organización de recursos físicos y humanos coordinados para implementar el transporte de pacientes de un punto a otro con distintos niveles de complejidad, en condiciones de seguridad acordes a los requerimientos del estado clínico del paciente. A su vez se clasifican en traslado de pacientes de alto riesgo y de bajo riesgo.
 - 1) Alto riesgo: todo paciente en situación hemodinámica inestable, descompensado o con patología que entraña un elevado riesgo de complicaciones, por lo tanto debe ser trasladado en condiciones de seguridad y con los recursos adecuados para no agravar el estado clínico.
 - 2) Bajo riesgo: paciente estable, compensado o con discapacidad, que no requiere elementos de soporte vital.
- Sistemas de Consultas Médicas Domiciliarias: Organización de recursos físicos y humanos orientados a efectuar consultas médicas en el domicilio del paciente que, a priori, no presenta riesgo de vida ni evidencia necesidad de concurrir a un centro de salud. No requieren ambulancias.

RESEÑA HISTÓRICA DE LOS CONVENIOS DE TRABAJO:

En nuestro país, durante la primera mitad del siglo XX, junto con el surgimiento del movimiento obrero, se fueron desarrollando estrategias de intervención muy ligadas al conflicto y a la relación con el Estado. Fue, principalmente, en la década del 40 cuando se comenzó a institucionalizar y generalizar el proceso de las negociaciones colectivas, con una fuerte intervención del Estado en todos los ámbitos.

A partir de ese momento, los gobiernos que administraron el llamado “Estado Benefactor”, generalmente impulsaron políticas en materia laboral que beneficiaban a los trabajadores. Mientras que aquellos más vinculados con las políticas neoliberales, tendieron mayormente a la descentralización en las negociaciones colectivas y la aplicación de políticas que favorecían la disminución de los costos a través de la “flexibilidad laboral”.

Analizar las relaciones Estado- Empresarios- Trabajadores a través de la historia es necesario a fin de notar que cuando se habla de Convenios Colectivos se está hablando de una puja entre distintos intereses grupales, que no son los mismos que aquellos intereses del resto de la sociedad.

En el decreto 23.852 de 1945 el Poder Ejecutivo establece un régimen para las asociaciones sindicales de trabajadores con un sistema de protección para delegados denominado fuero sindical que impide su despido, entre otras cosas. Dicho decreto conjuntamente a la primera norma sobre negociación colectiva, la ley 14.250 de 1953 de Convenciones Colectivas de Trabajo, estimulan el sindicato de rama de actividad y de actuación nacional. Esta norma, aún vigente, con reformas posteriores, establece regulaciones referidas a los actores de la negociación laboral, la relación entre convenios de distinto ámbito –rama de actividad, profesionales, empresa-, la sucesión de los convenios en el tiempo, los efectos de las cláusulas allí negociadas en términos del alcance personal como la vigencia temporal, etc.

El proceso de institucionalización de la negociación colectiva culminó con su incorporación a la Constitución Nacional en 1957, que derogó la reforma de 1949, e incluyó en el texto constitucional el artículo 14 bis en el que se establece que: "El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleo público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial." "Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo".

En el año 1974 se dicta la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744, que impide a las provincias fijar los horarios de trabajo, ya que es potestad de la nación legislar respecto a la jornada de trabajo y su retribución.

A partir de ese momento y hasta mediados de la década del '70, la negociación colectiva fue una herramienta fundamental que usaron los trabajadores para obtener mejoras en las condiciones de trabajo, tanto salariales como no salariales.

En los siguientes años, después de la crisis del 2001, a partir del año 2003, los gobiernos adoptaron el diálogo social como política central para la discusión de la determinación de las condiciones salariales y laborales. En 2004, la Ley de Ordenamiento Laboral, 25.877, permitió revertir algunas cuestiones llevadas a cabo en la década anterior con la flexibilización laboral, reduciendo la extensión del periodo de prueba, aumentando la indemnización por despido con poca antigüedad, incorporando elementos del modelo de negociación colectiva, etc.

En 2020 debido a la pandemia mundial por el Coronavirus los convenios colectivos de trabajo tuvieron un impacto negativo, ya que han sido 4 veces menores a los años

anteriores. Excepto en el ámbito de salud que fue el que se convirtieron en el sector con mayor necesidad de trabajadores en relación con el año anterior.

¿QUÉ ES UN CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO?

Los convenios colectivos de trabajo (CCT) son el resultado de las negociaciones colectivas. Son acuerdos de partes celebrados entre el empleador o grupo de empleadores y una asociación sindical de trabajadores con personería gremial. En ellos se ven plasmadas las condiciones salariales, la estabilidad en el empleo, ingresos, licencias, condiciones de seguridad e higiene laboral, los derechos y obligaciones de las partes, entre otros. Tienen su origen en convenios de la organización internacional del trabajo (OIT) que ratifican el derecho a la negociación, tienen rango constitucional y cumplimiento obligatorio, ya que una vez homologados tienen fuerza de ley y efecto Erga omnes ("frente a todos")

Existen dos tipos diferenciados de convenios colectivos: ¹

- 1) Por Actividad
- 2) Por Empresa

Por actividad: (más frecuente) dispone sobre la totalidad de las relaciones laborales que se desarrollen en el territorio al que es aplicable (mayormente, en todo el país) y vinculadas a determinadas actividades o tareas. Es decir: Este convenio habrá de regir para todos aquellos trabajadores y todas aquellas empresas o empleadores, cuya actividad haya sido regulada por este.

Por empresa: se celebra entre los representantes de los trabajadores y aquellos de "determinada empresa". Este convenio -a diferencia del anterior- rige solamente para las relaciones laborales habidas entre "dicha empresa" y su personal.

¹<https://www.argentina.gob.ar/servicio/consultar-convenios-colectivos-de-trabajo-acuerdos-y-laudos>

El convenio colectivo establece las condiciones de trabajo y productividad. El convenio es el resultado del acuerdo alcanzado entre los representantes de los trabajadores y empresarios.

¿Qué aspectos regula?

Si bien existen diferentes convenios colectivos de trabajo de acuerdo a cada sector, estos regulan y negocian constantemente múltiples aspectos, tales como:

- Aumentos por inflación: se deciden en las paritarias, al menos una vez al año.
- Escalas salariales por jerarquía, antigüedad y responsabilidades.
- Topes indemnizatorios.
- Condiciones laborales: duración de las jornadas de trabajo, medidas de seguridad, capacitación profesional.
- Vacaciones y licencias pagas.

LEY 14.250- DISPOSICIONES QUE SE ESTABLECEN PARA LAS CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO-

En esta ley su artículo 3 hace referencia que las Convenciones Colectivas deben ser homologados por el Ministerio de Trabajo y Previsión. Cumplido ese requisito, no sólo serán obligatorias para quienes las subscribieren, sino también para todos los trabajadores y empleadores de la actividad, en las condiciones a que se refieren los artículos 8º y 9º.

ARTÍCULO 8º – La convención colectiva homologada será obligatoria para todos los trabajadores, afiliados o no, que se desempeñen en las actividades comprendidas en la misma, dentro de la zona de aplicación.

La convención colectiva podrá contener cláusulas que acuerden beneficios especiales en función de la afiliación a la asociación profesional de trabajadores que la subscribió.

Las cláusulas de la convención por las que se establezcan contribuciones a favor de la asociación de trabajadores participante, serán válidas no sólo para los afiliados, sino también para los no afiliados comprendidos en el ámbito de la convención.

ARTÍCULO 9º – La convención colectiva celebrada por una asociación profesional de empleadores representativa de la actividad, será obligatoria para todos los empleadores de la misma comprendidos en la zona a que se refiere la convención, revistan o no el carácter de afiliados.

En caso de no existir asociación profesional de empleadores, en la actividad objeto de una convención, el Ministerio de Trabajo y Previsión podrá integrar la representación patronal con empleadores de la rama respectiva, o bien considerar suficientemente representativo al grupo de empleadores que intervengan en la negociación.

Hasta tanto se sancione el régimen legal de asociaciones de empleadores se seguirá igual procedimiento cuando, existiendo asociación, ésta no revistiere a juicio de ese ministerio, el carácter de suficientemente representativa. En estos casos la convención que se celebre tendrá iguales efectos que lo previstos en el primer apartado del presente artículo.

Otras disposiciones que se establecen para las Convenciones Colectivas De Trabajo:

ARTÍCULO 5º – Vencido el término de una convención colectiva, se mantendrán subsistentes las condiciones de trabajo establecidas en virtud de ella, hasta tanto entre en vigencia una nueva convención.

ARTÍCULO 6º – Las disposiciones de las convenciones colectivas deberán ajustarse a las normas legales que rigen las instituciones del derecho del trabajo, a menos que las cláusulas de la convención relacionadas con cada una de esas instituciones resultarán más favorables a los trabajadores y siempre que no afectarán disposiciones dictadas en protección del interés general.

También serán válidas las cláusulas de la convención colectiva destinadas a favorecer la acción de las asociaciones de trabajadores en la defensa de los intereses profesionales que modifiquen disposiciones del derecho del trabajo siempre que no afectaren normas dictadas en protección del interés general.

LEY 23.546-CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO-

El procedimiento a la negociación de los convenios se ajustara a lo previsto en la ley 23.546:

ARTÍCULO 2º.- La representación de los empleadores o de los trabajadores que promueva la negociación lo notificará por escrito a la otra parte, con copia a la autoridad administrativa del trabajo, indicando:

- A) Representación que inviste;
- B) Alcance personal y territorial de la convención colectiva pretendida;
- C) Materia a negociar.

Quien reciba la comunicación del artículo anterior estará obligado a responderla, el plazo es de 15 días a contar desde la recepción de artículo 2 mencionado anteriormente.

EN SANIDAD TENEMOS DIFERENTES CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Algunos de ellos son los siguientes:

- 122/75 Clínicas, Sanatorios, Geriátricos y Psiquiátricos,

- 108/75 Establecimientos sin internación,
- **459/06 Emergencias Médicas,**
- 103/75 Hospitales Privados,
- 107/ 75 Mutualidades,
- 120/75 Droguerías,
- 42/89 Laboratorios,
- Sinergium Biotech CCT 1426/14 "E",
- BAGO C.C.T. 136/95 "E",
- Biogenesis Bago CCT 976/08 "E" ,
- CCT 743/16 Atención, Cuidado e Internación Domiciliaria.

Las condiciones que establecen los convenios colectivos de trabajo son las condiciones mínimas en las que han de celebrarse las relaciones laborales en su ámbito de aplicación, de tal forma que el contrato que suscriba cada trabajador puede mejorarlas, pero no empeorarlas.

En el presente trabajo se desarrollará el convenio colectivo de trabajo 459/06 Emergencias médicas.

ASPECTOS A CONSIDERAR DEL CCT 459/06.

El personal comprendido en el presente convenio son las empresas de emergencia médicas, médicas domiciliarias y traslado de pacientes con fines sanitarios y el personal incluido en las categorías del anexo I, quedando excluidos los médicos y el personal jerárquico.

Definición de la actividad

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

Jornada de trabajo

- 1) Se aplicará a la totalidad de los trabajadores 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.
- 2) A los efectos de la remuneración, cuando la jornada habitual no es inferior en más de un 25% a lo normal de la categoría, se percibirá el total de las remuneraciones aquí acordadas.
- 3) 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.
- 4) 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 e horario será corrido.

- 5) Los trabajadores que desarrollen sus tareas en el régimen de jornada normal, deberán gozar de un franco de un día y medio como mínima por semana. Los trabajadores que tengan asignado también este régimen y que se desempeñen en horario nocturno, gozarán de un franco más semana por medio, en forma corrida con el descanso a que se refiere el párrafo anterior.
- 6) Dadas las particulares características de la actividad, los trabajadores (con excepción de aquellos pertenecientes al Área Comercial y al Área Administrativa) podrán ser asignados a cumplir turnos de 12 horas corridas (con 24 horas de descanso mínimo entre jornada y jornada) o de 24 horas corridas (con 72 horas de descanso mínimo entre jornada y jornada).
- 7) Los empleadores facilitarán a aquel personal que lo desee, el 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.

Actividad general: las partes acuerdan que la representación sindical en cada empresa incluida en el presente convenio, se ajustará a la proporcionalidad establecida en el artículo 45 de la Ley 23551.

Artículo 45.-Ley 23551: A falta de normas en las convenciones colectivas o en otros acuerdos, el número mínimo de los trabajadores que representen la asociación profesional respectiva en cada establecimiento será:

- a) De diez (10) a cincuenta (50) trabajadores, un (1) representante;
- b) De cincuenta y uno (51) a cien (100) trabajadores, dos (2) representantes;
- c) De ciento uno (101) en adelante, un (1) representante más cada cien (100) trabajadores, que excedan de cien (100) a los que deberán adicionarse los establecidos en el inciso anterior.

En los establecimientos que tengan más de un turno de trabajo habrá un delegado por turno, como mínimo.

Cuando un representante sindical está compuesto por tres o más trabajadores, funcionará como cuerpo colegiado.

Sus decisiones se adoptarán en la forma que determinen los estatutos.

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 funcionamiento de la empresa. Tendrá además un crédito de 20 horas mensuales, a cargo de su función gremial. Se fija como requisito para su otorgamiento, que se solicite con 48 horas de anticipación, salvo situación de emergencia. La concesión del crédito en horas deberá armonizarse con la disponibilidad de los recursos existentes, contemplados así también, la reprogramación de las donaciones. Queda expresamente aclarado que la falta de utilización de dicho crédito no genera derecho a su acumulación.

Día del gremio: El 21 de septiembre es declarado día del gremio. Este día se considerará a todos los efectos como feriado nacional, incluso para los sistemas de guardias. El tratamiento del mismo se regirá como lo estipula el artículo 166 de la ley de contrato de trabajo.

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,\$4.100 para todos los trabajadores encuadrados en el Convenio Colectivo de Trabajo 459/06, con independencia de la categoría y/o antigüedad que posean.(Conforme Acta Acuerdo del 22/07/19).

Licencia anual ordinaria

Los trabajadores gozarán de su licencia anual ordinaria. Dicho otorgamiento se computará en días hábiles de lunes a sábado. Los días domingos y feriados nacionales, comprendidos en los que el empleado goza la licencia anual, se adicionaran a los fijados por la ley y se abonarán de la misma forma que aquellos.

Licencia especial:

- Por nacimiento de hijo o adopción, 3 días.
- Por matrimonio, 15 días.
- Por fallecimiento del cónyuge o conviviente, hijo 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 certificado policial, 5 días.
- Por casamiento de hijo, 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.

Permisos especiales

En caso de enfermedad del cónyuge o conviviente, hijos o padres del trabajador, este podrá solicitar una vez por año por cada familiar y hasta seis días como máximo por cada uno de ellos, con goce de sueldo. En todos los casos comprobará con un certificado médico.

Adicional por antigüedad

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

El cambio de categoría no afectará el escalafón por antigüedad, por lo tanto, quien es promovido tendrá como remuneración el básico de la nueva categoría.

Remuneraciones sobre básico

A las remuneraciones básicas que establece el anexo II, se le adicionará los siguientes conceptos:

- El personal de cualquier categoría, que se desempeñe total o parcialmente en horarios nocturnos, 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.
- Las horas extras nocturnas que se cumplan en forma esporádica o permanente, sí 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).
- El personal que tuviere que desempeñar tareas de una categoría superior a la que corresponde su categoría, recibirá por el tiempo que desempeñe tal función, la remuneración correspondiente a dicha categoría superior. Si el personal tuviera que desempeñarse en tareas ajenas a su función que no tiene prevista una remuneración superior, percibirá mientras la desempeñe un 10% sobre el sueldo básico.
- El personal que trabaje en un día feriado nacional recibirá su remuneración con un 100% de recargo de acuerdo a lo prescripto por el artículo 166 de la

- ley de contratos de trabajos, salvo que coincida con su franco semanal, en cuyo caso recibirá un 50% más.
- Adicional por Licenciatura de Enfermería: Incorporase el artículo 24 del CCT 459/06 el inciso 5 el que quedará redactado de la siguiente manera: “Los trabajadores que posean o reciban el título de Licenciada/o en Enfermería, otorgado por una universidad nacional, estatal o privada reconocida por el Ministerio de Educación de la Nación y que desarrollen tareas como enfermeros y sean afectados por la Empresa a cumplir funciones inherentes a la licenciatura obtenida, tanto en el área operativa en general como en la/s sede/s de la empresa, percibirán un adicional equivalente al 15% del salario de su categoría”.

Subsidio por fallecimiento

En el artículo 31 del convenio se estipula una prestación no remunerativa del cincuenta por ciento (50%) del básico de la categoría V al momento del deceso en concepto de subsidio extraordinario por fallecimiento de familiar directo (cónyuge, conviviente, ascendiente o descendiente en primer grado).

Entrega de ropa de trabajo

Las empresas proveerán al personal de ropa de trabajo en forma gratuita hasta 2 veces por año. La misma debe ser entregada en perfectas condiciones de higiene y uso, debiendo ser planchada y lavada 1 vez por semana como mínimo.

Compensación no remunerativa por gastos

En aquellos establecimientos que no brinden el servicio de lavado y planchado de ropa por su cuenta, se abonará en dicho concepto al trabajador una suma no inferior al diez por ciento (10%) del básico V categoría, en concepto de reintegro del gasto, a liquidar juntamente con los haberes del período en el que se hubiera incurrido el mismo. Esta prestación se considerará a todos los efectos como no remunerativa y exime la presentación de comprobantes para la acreditación, en el marco del artículo 106, "in fine", de la ley 20744.

CONTRIBUCIÓN EMPRESARIA

En el artículo 26 del convenio se estipula que 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.

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.

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.

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

Este convenio cuenta con distintas categorías de trabajo:

PRIMERA CATEGORÍA:

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

Universidad Nacional de La Pampa
Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas
Trabajo Final de la Carrera Técnico Universitario Administrativo Contable Impositivo
Torres, Anabel Lucia
- Oficial Múltiple de Mantenimiento.

SEGUNDA CATEGORÍA:

A) -Administrativos "A":

- Liquidador de sueldos
- Facturista
- Liquidador a Proveedores
- Oficial de Mantenimiento.

A) - Personal de Enfermería Domiciliaria y/o Acompañante Terapéutico.

.

TERCERA CATEGORÍA:

- Auxiliar de Despacho/Radio-operador

-Personal de Unidades Móviles de Traslados y/o Visitas Domiciliarias (Chofer y Acompañante)

CUARTA CATEGORÍA:

Administrativos "B".

QUINTA CATEGORÍA:

Promotor

Cobrador

Auxiliar de Mantenimiento

Personal de limpieza

Cadete

Camillero de Traslados Sanitarios.

SEXTA CATEGORÍA:

Cuidador domiciliario y/o Asistente Gerontológico y/o Asistente Terapéutico.

NUEVO ACUERDO SALARIAL

La Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina (FATSA), acordó con la FEDERACIÓN DE CÁMARAS DE EMERGENCIAS MÉDICAS Y

MEDICINA DOMICILIARIA, un nuevo incremento salarial en el marco de las negociaciones paritarias 2021 para el CCT 459/06.

Los aspectos esenciales del nuevo acuerdo son los siguientes:

- Ámbito temporal, personal y territorial: será de aplicación desde 01/07/2021 hasta 30/06/2022 y será de aplicación en todo el ámbito personal y territorial comprendido en el Convenio Colectivo de Trabajo 459/06. El acuerdo alcanzado será de aplicación en todo el territorio nacional.
- Incremento Salarial: En el mencionado acuerdo, se determinó un incremento salarial de un 45% escalonado de la siguiente manera:
 - 15% en julio 2021
 - 15% en septiembre 2021
 - 10% en noviembre 2021
 - 5% en febrero 2022
- Absorción: los aumentos salariales otorgados durante 2021 podrán ser absorbidos hasta su concurrencia.
- Descuentos y Sanciones: las partes acuerdan que cada empresa abonara en forma normal y habitual los salarios de los días de paro y movilización dispuestos por FATSA, desde el inicio del plan de lucha en procura de esta escala salarial, hasta el día de la fecha.
- 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 efectuado por efecto de la aplicación de la cláusula pactada precedentemente. En caso que se produzca dicha afectación las empresas podrán optar por el pago de la diferencia en concepto de gratificaciones extraordinarias o transformar en

remunerativas a todos los efectos, la totalidad de las remuneraciones de dichas trabajadoras.

- Salario Básico: Las partes acuerdan establecer una nueva escala de Salarios Básicos la que hará efectiva en cuanto tramo correspondientes a los meses de julio, septiembre y noviembre del 2021 y febrero del 2022.

Salario Básico				
Categorías	jul-21	sep-21	nov-21	feb-22
IA	\$ 87.241,54	\$ 98.620,87	\$ 106.201,09	\$ 110.000,20
IB	\$ 69.211,88	\$ 78.239,51	\$ 84.257,94	\$ 87.267,15
II A	\$ 66.766,53	\$ 75.477,47	\$ 81.283,43	84,166,41
II B	\$ 64.366,78	\$ 72.761,31	\$ 78.358,34	\$ 81.156,85
III	\$ 63.187,89	\$ 71.429,79	\$ 76.924,30	\$ 79.671,69
IV	\$ 60.744,64	\$ 66.667,86	\$ 73.950,00	\$ 76.591,07
V	\$ 54.762,90	\$ 61.905,88	\$ 66.667,87	\$ 69.048,87
VI	\$ 51.492,66	\$ 58.209,10	\$ 62.688,72	\$ 64.925,53

- Día de la sanidad: Las empresas abonarán durante el mes de septiembre y antes del 20 de dicho mes, una asignación no remunerativa de pago único y carácter excepcional, de \$4.100 para todos los trabajadores encuadrados en Convenio Colectivo de Trabajo 459/06, con independencia de la categoría y/o antigüedad que posean.

- Contribución extraordinaria: Las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del CCT 459/06 continuarán pagando la contribución extraordinaria.

Esta contribución consistirá en el pago de una suma de \$4.840 mensuales que serán abonadas en diez cuotas mensuales iguales de \$484 por cada trabajador encuadrado en el Convenio Colectivo de Trabajo 459/06 a partir de Julio de 2021, cada una con vencimiento el día 15 de cada mes o el día hábil siguiente en su caso, con excepción diciembre 2021 y junio 2022.

- Cuota de solidaridad: se establece para todos los beneficiarios del CCT 459/06 un aporte solidario equivalente al 1% de la remuneración integral mensual, durante la vigencia del presente acuerdo. Esta cláusula tendrá la vigencia del acuerdo general, esto es desde 01/07/2021 hasta el 30/06/2022.

CASO PRÁCTICO

LIQUIDACIÓN DE SUELDO –EJERCITACIÓN.

A continuación se desarrollará un caso práctico de liquidación de haberes del mes de Noviembre 2021.

Datos del trabajador:

- Nombre y apellido: Pedro Pérez
- Ingreso: 1/3/2020.
- Antigüedad: 1 año.
- Categoría: Enfermero (1° categoría, punto B)

Datos de la empresa:

- Razón social: Emergencias Médicas S.A

Aclaración: La empresa brinda el servicio de lavado y planchado de ropa. En el mes de Noviembre hubo un feriado que fue el día lunes 22 (Día de la Soberanía Nacional)

Confección de Haberes:

Confección del sueldo				
Concepto	Norma Legal	Papel de trabajo	Noviembre 2021	
			Rem. (\$)	No Rem. (\$)
Sueldo según CCT 459/06	Acuerdo Julio 2021	Antigüedad 1 año	\$84.257,94	-
Antigüedad	Art. 23, CCT	Sueldo Básico x 2%	\$1.685,16	-
Feriado	Art 24,CCT	Sueldo Básico/ 30 días x 1	\$2.808,60	
Total de haberes			\$88.751.70	

Cálculo de aportes:

Aportes			
Conceptos	Alícuota	Noviembre 2021	
		Base Imponible	Monto
Jubilación	11%	\$88.751,70	\$9.762,69
L.19032	3%		\$2.662,55
Obra Social	3%		\$2.662,55
Aporte Sindical	1%		\$887,52
Total Aporte			\$15.975,31

RECIBO DE SUELDO

La Ley de Contrato de Trabajo 20.744 en su artículo 140 establece los contenidos necesarios que debe contener un recibo de pago.

Art. 140. —Contenido necesario.

El recibo de pago deberá necesariamente contener, como mínimo, las siguientes enunciaciones:

- a) Nombre íntegro o razón social del empleador y su domicilio y su Clave Única de Identificación Tributaria (C.U.I.T);

- b) Nombre y apellido del trabajador y su calificación profesional y su Código Único de Identificación Laboral (C.U.I.L.);

- c) Todo tipo de remuneración que perciba, con indicación substancial de su determinación. Si se tratase de porcentajes o comisiones de ventas, se indicarán los importes totales de estas últimas, y el porcentaje o comisión asignada al trabajador.

- d) Los requisitos del artículo 12 del decreto-ley 17.250/67.

- e) Total bruto de la remuneración básica o fija y porcentual devengado y tiempo que corresponda. En los trabajos remunerados a jornal o por hora, el número de jornadas u horas trabajadas, y si se tratase de remuneración por pieza o medida, número de éstas, importe por unidad adoptado y monto global correspondiente al lapso liquidado.

- f) Importe de las deducciones que se efectúan por aportes jubilatorios u otras autorizadas por esta ley; embargos y demás descuentos que legalmente correspondan.

- g) Importe neto percibido, expresado en números y letras.

- h) Constancia de la recepción del duplicado por el trabajador.

Recibo de sueldo:

Recibo de Haberes.L.20.744			PERIODO DE LIQUIDACION: NOVIEMBRE 2021	
Empleado				
Domicilio Legal:			Último deposito: Octubre 2021	
Datos del trabajador				
Legajo	Apellido y Nombre:	Jornalizado	Mensualizado	
CUIL:20-30790202-8	Pérez Pedro		Fecha de ingreso: 1/03/2020	
Categoría: 1, Punto B.				
Conceptos	Remunerativo	No remunerativo	Descuentos	Neto
Básico	\$ 84.257,94			
Antigüedad	\$ 1.685,16			
Feriado	\$ 2.808,60			
Jubilación			\$ 9.762,69	
INSSJP			\$ 2.662,55	
Obra Social			\$ 2.662,55	
Aporte Sindical			\$ 887,52	
TOTAL:	\$ 88.751,70		\$ 15.975,31	\$ 72.776,39
Son pesos	Setenta y dos mil setecientos setenta y seis 39/100		Firma del Trabajador	

CÁLCULOS DE LA LIQUIDACIÓN:

Sueldo Básico:

Para un empleado de categoría “Enfermero de Emergencias” el valor del básico se compone del salario del mes de noviembre 2021 de \$84.257,94 de la escala salarial del CCT 459/06.

Feriado:

El CCT 459/06 establece que el día feriado se paga un 100%, es decir, el doble. En este

caso el empleado laboró el día lunes 22, por lo tanto se procede a calcular un día más para que cobre el doble.

- $\$84.257,94 / 30 \text{ días} \times 1 = \$2.808,60$

Antigüedad:

Para el CCT 459/06 para la antigüedad se calcula el escalafón, que en su art. 23 del CCT establece un incremento del 2% del salario básico inicial por cada año de antigüedad cumplido. En el caso del ejemplo tiene 1 año de antigüedad. Por lo tanto:

- $(\$84.257,94 * 2\%) * 1 \text{ año} = \$ 1.685,16$

Descuentos: De los saldos remunerativos se descuenta:

11% de Jubilación

3% de Obra Social

3% de Ley 19.032

1% FATSA con destino al sindicato trabajador adherido o no.

CONCLUSIÓN

Los objetivos de este trabajo son brindar información clave y actualizada sobre los derechos y obligaciones laborales tanto para los empleadores como trabajadores que se encuentran comprendidos en el CCT 459/06, como así también las herramientas necesarias para efectuar un asesoramiento eficaz y eficiente en materia laboral. También se abordan las cuestiones particulares del CCT 459/06 en cuanto a su relación con la Ley de Contrato de Trabajo, a la vez que se destacan los aspectos y puntos más relevantes del referido convenio a los fines de su correcta aplicación. Asimismo, se aborda el análisis del último acuerdo salarial a la fecha de este trabajo, dado que se realizan actualizaciones periódicas de las escalas salariales.

También se presentaron casos prácticos, una liquidación de sueldo de una categoría específica, ilustrando la aplicación de algunos de los adicionales convencionales.

Otros puntos relevantes que se observan en el trabajo son:

- a. El convenio prevé una amplia variedad de categorías profesionales y está relativamente actualizado, lo cual facilita el encuadre de los trabajadores.
- b. Los acuerdos salariales periódicos permiten una adecuada actualización de los haberes conforme la inflación, lo que demanda una especial atención por el liquidador para una correcta liquidación.
- c. También se pueden observar las diferentes actualizaciones permanentes de los últimos acuerdos realizados entre los representantes de los empleadores y los trabajadores de FATSA por el que se establecen los derechos y obligaciones de los trabajadores, actualizando el texto convencional.

BIBLIOGRAFÍA

- <https://www.sanidad.org.ar/acciongremial/cct/c459.aspx>
- <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>
- <https://www.bbc.com/mundo/noticias-56247281>
- <https://www.ignacionline.com.ar/sanidad-acuerdo-y-escala-salarial-2021-cct-459-06-fatsa/>
- Separatas de Convenios colectivos de Trabajos y Estatutos Especiales (ERREPAR)
- Ley 20744 Contratos de Trabajos
- Ley 23.546-CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO-
- Ley 14.250- DISPOSICIONES QUE SE ESTABLECEN PARA LAS CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO-
- Arricivita Amo, Ángel Luis. “La atención social en las emergencias colectivas y extraordinarias”. Atención socio sanitaria y bienestar, ISSN 1578-3103, Año 17, Nº. 3, 2017, págs. 46-56.
- Iérmoli, Roberto; Izaguirre, Agustín; Goldenberg, Daniel; Fernández, Sofía; Ruiz Weisser, Javier; Funes, Gustavo José y Adoms Cowlwy. “La Hora de Oro” Editorial Fundación FEMEBA. Buenos Aires, 2016.
- <https://www.argentina.gob.ar/servicio/consultar-convenios-colectivos-de-trabajo-acuerdos-y-laudos>