

## **PRECARIZACIÓN LABORAL.**

### **INTRODUCCIÓN.**

La expresión “precarización laboral” contiene, como resulta obvio, dos términos, los que deben ser analizados en forma separada y luego combinados para arribar a una noción del tema.

Más allá de tratar de llegar a una definición aproximada de la expresión “precarización laboral”.... todos la padecemos, o, al menos, en alguna época de nuestras vidas la hemos padecido, así que tenemos un “conocimiento” de ella, aún cuando sólo sea sobre la base de la experiencia personal.

### **PRECARIEDAD.**

El término “precario” tiene como sinónimos los siguientes: “inestable”, “escaso”, “limitado”, “pobre”, “insuficiente”, “carente”, “deficiente”.

La palabra “precario” proviene del latín “precarius”, y tiene los siguientes significados:

1. adj. De poca estabilidad o duración.
2. adj. Que no posee los medios o recursos suficientes.
3. adj. Der. Que se tiene sin título, por tolerancia o por inadvertencia del dueño.
4. m. y f. Ur. Docente que ocupa un cargo provisionalmente.

Así, “precario” expresa la existencia de una falta, de una ausencia de algo, y siguiendo las dos primeras acepciones de su definición, “precario” denota ausencia de previsibilidad temporal y de previsibilidad económica.

Adelanto, “precariedad laboral” indica una ausencia de ingresos razonables para una vida personal y familiar satisfactoria e incertidumbre acerca de la actividad laboral hacia futuro.

Veamos.

Si consideramos a la persona humana como la causa y el fin de la sociedad, ésta debe estar organizada para que la persona humana, dentro de la misma, pueda llegar a cumplir sus fines individuales, pueda realizarse.

Todo ser humano, para realizarse, necesita proyectarse en el tiempo, lo que requiere previsibilidad, y en lo laboral, la misma se refiere tanto a ingresos como a actividades.

No se puede planificar una vida personal y familiar plena en la incertidumbre permanente, cuando no sabemos si vamos a contar con trabajo o no, y con cuántos ingresos.

### **LABORAL**

El término “laboral” hace referencia al trabajo.

Ahora bien, al menos los colegiados tienen tres ámbitos de desempeño laboral, sujetos a normativas diferentes:

- 1) El Trabajo Independiente
- 2) El Trabajo Dependiente en el ámbito privado
- 3) El Trabajo Dependiente en el ámbito estatal.

Por otra parte, el artículo 14 bis primer párrafo de la Constitución de la Nación Argentina dispone:

“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 empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial”

Ahora bien, dicha norma constitucional no se aplica por sí misma, requiere de personas que la pongan en funcionamiento.

Hay que hacerse cargo....

Veamos un ejemplo: la norma dice que si yo le presto plata a una persona y le doy un plazo para la devolución de la misma, a la fecha del vencimiento del plazo el deudor me tiene que restituir el dinero.

¿Qué pasa si al vencimiento del plazo el deudor no me devuelve el préstamo?

Pues.... No pasa nada.... Si yo no pongo con mi decisión y mi acción a la norma en movimiento, la norma no se aplica a sí misma, exige su aplicación “alguien”... o sea “yo” o .... “nadie”.

Con esto quiero decir que solamente el “interesado”, dicho de otra manera “el titular del derecho” lo puede hacer valer, las instituciones, en nuestro caso el Colegio Profesional de Kinesiólogos y Fisioterapeutas de la Provincia de Mendoza nos puede apoyar, nos puede alentar, nos puede proveer información, nos puede sugerir el servicio de algún profesional, pero no puede “respirar” por nosotros, ni puede remitir una “carta documento” por nosotros, ni puede “demandar judicialmente” por nosotros.

## **EL COLEGIO PROFESIONAL DE KINESIÓLOGOS Y FISIOTERAPEUTAS DE LA PROVINCIA DE MENDOZA**

El Colegio Profesional de Kinesiólogos y Fisioterapeutas de la Provincia de Mendoza fue creado por la Ley Provincial N° 7772, publicada en el Boletín Oficial con fecha 01 de octubre de 2007 con el objetivo principal de crear el Colegio Profesional como “persona jurídica pública no estatal” que tendría a su cargo participar en el proceso de inscripción de los profesionales kinesiólogos en la matrícula, su colegiación y sometimiento al control del Colegio Profesional, con el otorgamiento de un carnet o credencial habilitante y la sujeción disciplinaria al Tribunal de Ética y Disciplina.

Dato de color: el Colegio Profesional persigue la finalidad principal explícita indicada anteriormente, pero fue promovido en sus orígenes por colegas que apoyaban la Caja de la Salud, y la creación del COKIMEN también persiguió facilitarle información a la Caja de la Salud, sobre los kinesiólogos matriculados, a fin que dicha Caja los ingresara en sus listados y les empezara a cobrar.

En efecto, el art. 12 de la Ley N° 7772 de creación del Colegio establece: “Corresponde al Colegio elevar la nómina de los profesionales colegiados a la Caja de Previsión de Profesionales del Arte de Curar de la Provincia de Mendoza, para su inscripción en el régimen previsional previsto en la referida Caja, a excepción de aquéllos que solamente se desempeñen en el ámbito público y/o de la docencia y que no ejerzan su profesión en el sector privado”

Por otra parte, si bien la misión específica del Colegio Profesional es llevar la matrícula de los profesionales colegiados y eventualmente ejercer sobre los mismos las potestades disciplinarias, el artículo 11 de la Ley N° 7772 dispone: “El Colegio tiene las siguientes funciones:

...

- b) Defender los derechos de sus miembros;
- c) Velar por el decoro en el ejercicio de la profesión de los kinesiólogos y fisioterapeutas y afianzar la armonía entre sus miembros”

...

A partir de los reseñados incisos “b” y “c” de la Ley N° 7772, el Colegio Profesional entiende que tiene la misión de promover el decoro en el ejercicio profesional, lo que necesariamente lleva a combatir la precarización laboral.

Esta “charla”, en el marco de este Colegio Profesional, tiene el “objetivo” de proveer información y herramientas a los colegiados para la mejor defensa de sus derechos.

### **EL TRABAJO DEPENDIENTE EN EL SECTOR PRIVADO.**

En el ámbito privado, cuando un colega trabaja en relación de dependencia, está protegido por la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, la que fue sancionada el 11 de setiembre de 1974, promulgada el 20 de setiembre de 1974 y publicada en el Boletín Oficial el 27 de setiembre de 1974 (en adelante LCT).

Si en el ámbito privado un colega trabaja en forma “independiente”, no está protegido por la LCT y está sujeto, en su actividad, a las normas civiles del “contrato de servicios” regulado en el Código Civil y Comercial de la Nación (en adelante CCCN).

Como todos sabemos, la diferencia es importante porque un trabajo encuadrado como efectuado en “relación de dependencia” otorga los siguientes derechos:

1.- Continuidad laboral y estabilidad laboral impropia: lo que significa que:

a) la relación laboral dependiente, en principio, está destinada a perdurar, a continuar a lo largo del tiempo hasta que se produzca, o bien la renuncia del trabajador, su fallecimiento o su jubilación<sup>1</sup> (dicho de otra manera, la ley tiene como modelo de relación laboral aquella que se mantiene durante toda la vida laboralmente activa del trabajador, lo que le da a éste una previsibilidad temporal), y si bien la LCT admite formas contractuales laborales que no son con plazo indeterminado (como el contrato de trabajo a plazo fijo o el contrato de trabajo eventual), las mismas son sujetas a una serie de exigencias;

b) en caso de despido incausado (es el dispuesto por el empleador sin justa causa<sup>2</sup>) o indirecto (cuando el trabajador se da por despedido fundado en justa

---

<sup>1</sup> Art. 90 LCT: “Indeterminación del Plazo.- El contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado, salvo que su término resulte de las siguientes circunstancias:

a) Que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración.

b) Que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen.

La formalización de contratos por plazo determinado en forma sucesiva, que exceda de las exigencias previstas en el apartado b) de este artículo, convierte al contrato en uno por tiempo indeterminado”.

<sup>2</sup> Art. 242 LCT: “Justa causa.- Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación.

La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso”.

causa), el trabajador tiene derecho a una indemnización por antigüedad o despido, con más el preaviso o indemnización por falta de preaviso e integración del mes de despido (arts. 231, 232, 233, 245 y 246 LCT)<sup>3</sup>.

La indemnización por despido se calcula en “un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual, percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor” (art. 245 primer párrafo LCT).

2.- Derecho a indemnización en caso de despido del trabajador por causa de fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador (art.

---

<sup>3</sup> Art. 231 LCT: “Plazos.- El contrato de trabajo no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes, sin previo aviso, o en su defecto, indemnización además de la que corresponda al trabajador por su antigüedad en el empleo, cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador.

El preaviso, cuando las partes no lo fijen en un término mayor, deberá darse con la anticipación siguiente:

a) por el trabajador, de QUINCE (15) días;

b) por el empleador, de QUINCE (15) días cuando el trabajador se encontrare en período de prueba; de UN (1) mes cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo que no exceda de CINCO (5) años y de DOS (2) meses cuando fuere superior”.

(Artículo sustituido por art. 3° de la Ley N° 25.877 B.O. 19/3/2004)

Art. 232 LCT: “Indemnización substitutiva.- La parte que omita el preaviso o lo otorgue de modo insuficiente deberá abonar a la otra una indemnización substitutiva equivalente a la remuneración que correspondería al trabajador durante los plazos señalados en el artículo 231”.

Art. 233 LCT: “Comienzo del plazo. Integración de la indemnización con los salarios del mes del despido.- Los plazos del artículo 231 correrán a partir del día siguiente al de la notificación del preaviso.

Cuando la extinción del contrato de trabajo dispuesta por el empleador se produzca sin preaviso y en fecha que no coincida con el último día del mes, la indemnización substitutiva debida al trabajador se integrará con una suma igual a los salarios por los días faltantes hasta el último día del mes en el que se produjera el despido.

La integración del mes de despido no procederá cuando la extinción se produzca durante el período de prueba establecido en el artículo 92 bis”.

(Artículo sustituido por art. 4° de la Ley N° 25.877 B.O. 19/3/2004)

Art. 245 LCT: “Indemnización por antigüedad o despido.- En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a UN (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de TRES (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.

Dicha base no podrá exceder el equivalente de TRES (3) veces el importe mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador, al momento del despido, por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad. Al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL le corresponderá fijar y publicar el promedio resultante, juntamente con las escalas salariales de cada Convenio Colectivo de Trabajo.

Para aquellos trabajadores excluidos del convenio colectivo de trabajo el tope establecido en el párrafo anterior será el del convenio aplicable al establecimiento donde preste servicios o al convenio más favorable, en el caso de que hubiera más de uno.

Para aquellos trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones variables, será de aplicación el convenio al que pertenezcan o aquel que se aplique en la empresa o establecimiento donde preste servicios, si éste fuere más favorable.

El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a UN (1) mes de sueldo calculado sobre la base del sistema establecido en el primer párrafo”.

(Artículo sustituido por art. 5° de la Ley N° 25.877 B.O. 19/3/2004)

Art. 246 LCT: “Despido indirecto.- Cuando el trabajador hiciese denuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa, tendrá derecho a las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245”.

247 LCT), indemnización que se calcula en la “mitad de la prevista en el art. 245 de esta ley”<sup>4</sup>.

3.- Derecho a indemnización a favor de beneficiarios del derecho a pensión, en caso de muerte del trabajador (art. 248 LCT), calculada “igual a la prevista en el art. 247...”<sup>5</sup>.

4.- Derecho a indemnización por la extinción del contrato de trabajo cuando el mismo se extinga por quiebra del empleador (art. 251 LCT), la que dará derecho a la indemnización del art. 247 LCT o del art. 247 LCT, en función que la quiebra se deba a causas imputables al empleador o no.

5.- Remuneraciones y condiciones laborales “mínimas” establecidas en la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), las que pueden ser “mejoradas” en el marco de la negociación colectiva de los Convenios Colectivos de Trabajo (en adelante CCT).

6.- Aportes y contribuciones al sistema de seguridad social<sup>6</sup> para la obtención de los beneficios de jubilación ordinaria (art. 47 de la Ley N° 24.241 denominada “Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones”)<sup>7</sup>, retiro por invalidez (art. 48

---

<sup>4</sup> Art. 247 LCT: “Monto de la indemnización.-

En los casos en que el despido fuese dispuesto por causa de fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador fehacientemente justificada, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a la mitad de la prevista en el artículo 245 de esta ley.

En tales casos el despido deberá comenzar por el personal menos antiguo dentro de cada especialidad.

Respecto del personal ingresado en un mismo semestre, deberá comenzarse por el que tuviere menos cargas de familia, aunque con ello se alterara el orden de antigüedad.

<sup>5</sup> Art. 248 LCT: “Indemnización por antigüedad. Monto. Beneficiarios.-

En caso de muerte del trabajador, las personas enumeradas en el artículo 38 del Decreto-ley 18.037/69 (t.o. 1974) tendrán derecho, mediante la sola acreditación del vínculo, en el orden y prelación allí establecido, a percibir una indemnización igual a la prevista en el artículo 247 de esta ley. A los efectos indicados, queda equiparada a la viuda, para cuando el trabajador fallecido fuere soltero o viudo, la mujer que hubiese vivido públicamente con el mismo, en aparente matrimonio, durante un mínimo de dos (2) años anteriores al fallecimiento.

Tratándose de un trabajador casado y presentándose la situación antes contemplada, igual derecho tendrá la mujer del trabajador cuando la esposa por su culpa o culpa de ambos estuviere divorciada o separada de hecho al momento de la muerte del causante, siempre que esta situación se hubiere mantenido durante los cinco (5) años anteriores al fallecimiento.

Esta indemnización es independiente de la que se reconozca a los causa-habientes del trabajador por la ley de accidentes de trabajo, según el caso, y de cualquier otro beneficio que por las leyes, convenciones colectivas de trabajo, seguros, actos o contratos de previsión, le fuesen concedidos a los mismos en razón del fallecimiento del trabajador”.

<sup>6</sup> Art. 2º Ley N° 24.241: “Están obligatoriamente comprendidas en el SIJP y sujetas a las disposiciones que sobre afiliación establece esta ley y las normas reglamentarias que se dicten, las personas físicas mayores de dieciocho (18) años de edad que a continuación se detallan:

a) Personas que desempeñen alguna de las actividades en relación de dependencia que se enumeran en los apartados siguientes, aunque el contrato de trabajo o la relación de empleo público fueren a plazo fijo:

...

5. Las personas que en cualquier lugar del territorio del país presten en forma permanente, transitoria o eventual, servicios remunerados en relación de dependencia en la actividad privada”.

<sup>7</sup> Art. 47 Ley N° 24.241: “Tendrán derecho a la jubilación ordinaria los afiliados hombres que hubieran cumplido sesenta y cinco (65) años de edad y mujeres que hubieran cumplido sesenta (60) años de edad, con la salvedad de lo que dispone el artículo 128 y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 110.

Si un afiliado permanece en actividad con posterioridad a la fecha en que cumpla la edad establecida para acceder al beneficio de jubilación ordinaria, se aplicarán las disposiciones del artículo 111”.

de la Ley N° 24.241)<sup>8</sup> y pensión por fallecimiento (art. 53 de la Ley N° 24.241)<sup>9</sup>, siendo financiado el mismo con aportes a cargo de los trabajadores y contribuciones a cargo de los empleadores (arts. 10 y 11 de la Ley N° 24.241)<sup>10</sup>;

---

<sup>8</sup> Art. 48 Ley N° 24.241: “Tendrán derecho al retiro por invalidez, los afiliados que:

- a) Se incapaciten física o intelectualmente en forma total por cualquier causa. Se presume que la incapacidad es total cuando la invalidez produzca en su capacidad laborativa una disminución del sesenta y seis por ciento (66 %) o más; se excluyen las invalideces sociales o de ganancias;
- b) No hayan alcanzado la edad establecida para acceder a la jubilación ordinaria ni se encuentren percibiendo la jubilación en forma anticipada.

La determinación de la disminución de la capacidad laborativa del afiliado será establecida por una comisión médica cuyo dictamen deberá ser técnicamente fundado, conforme a los procedimientos establecidos en esta ley y los que dispongan el decreto reglamentario de la presente.

No da derecho a la prestación la invalidez total temporaria que sólo produzca una incapacidad verificada o probable que no exceda del tiempo en que el afiliado en relación de dependencia fuere acreedor a la percepción de remuneración u otra prestación sustitutiva, o de un (1) año en el caso del afiliado autónomo”.

<sup>9</sup> Art. 53 Ley N° 24.241: “En caso de muerte del jubilado, del beneficiario del retiro por invalidez o del afiliado en actividad, gozarán de pensión los siguientes parientes del causante:

- a) La viuda.
- b) El viudo.
- c) La conviviente.
- d) El conviviente.
- e) Los hijos solteros, las hijas solteras y las hijas viudas, siempre que no gozaran de jubilación, pensión, retiro o prestación no contributiva, salvo que optaren por la pensión que acuerda la presente, todos ellos hasta los dieciocho (18) años de edad.

La limitación a la edad establecida en el inciso e) no rige si los derechohabientes se encontraran incapacitados para el trabajo a la fecha de fallecimiento del causante o incapacitados a la fecha en que cumplieran dieciocho (18) años de edad.

Se entiende que el derechohabiente estuvo a cargo del causante cuando concurre en aquél un estado de necesidad revelado por la escasez o carencia de recursos personales, y la falta de contribución importa un desequilibrio esencial en su economía particular. La autoridad de aplicación podrá establecer pautas objetivas para determinar si el derechohabiente estuvo a cargo del causante.

En los supuestos de los incisos c) y d) se requerirá que el o la causante se hallase separado de hecho o legalmente, o haya sido soltero, viudo o divorciado y hubiera convivido públicamente en aparente matrimonio durante por lo menos cinco (5) años inmediatamente anteriores al fallecimiento. El plazo de convivencia se reducirá a dos (2) años cuando exista descendencia reconocida por ambos convivientes.

El o la conviviente excluirá al cónyuge supérstite cuando éste hubiere sido declarado culpable de la separación personal o del divorcio. En caso contrario, y cuando el o la causante hubiere estado contribuyendo al pago de alimentos o éstos hubieran sido demandados judicialmente, o el o la causante hubiera dado causa a la separación personal o al divorcio, la prestación se otorgará al cónyuge y al conviviente por partes iguales”.

(Ver Decreto N° 1306/2000 B.O. 3/1/2001, abrogado por art. 18 de la Ley N° 26.222 B.O. 8/3/2007, que modificó el presente artículo y cuya entrada en vigencia se suspendió en virtud de una resolución judicial por Decreto N° 438/01 B.O. 19/04/2001 —que estableció como fecha de entrada en vigencia de las disposiciones del Decreto N° 1306 del 29 de diciembre de 2000, que no hubieran tenido efecto hasta el 16 de marzo de 2001 inclusive, el primer día del tercer mes siguiente a aquel en que quede firme la sentencia que, en su caso, revoque la medida cautelar dictada en el Expediente Judicial N° 700.027/2001 del registro de la Cámara Federal de la Seguridad Social—.)

<sup>10</sup> Art. 10 Ley N° 24.241: “Los aportes y contribuciones obligatorios al SIJP se calcularán tomando como base las remuneraciones y rentas de referencias, y serán los siguientes.

- a) Aporte personal de los trabajadores en relación de dependencia comprendidos en este sistema;
- b) Contribución a cargo de los empleadores;
- c) Aporte personal de los trabajadores autónomos comprendidos en el presente sistema.

Art. 11 Ley N° 24.241: “El aporte personal de los trabajadores en relación de dependencia será del once por ciento (11 %), y la contribución a cargo de los empleadores del dieciséis por ciento (16 %).

todo esto en beneficio del propio trabajador y sus posibles beneficiarios de pensión.

7.- Beneficio de obra social (Ley N° 23.660 denominada de “Obras Sociales”), tanto para el trabajador como para su grupo familiar, financiado con aporte del trabajador y una contribución a cargo del empleador para el sostenimiento del sistema<sup>1112</sup>.

---

El aporte personal de los trabajadores autónomos será del veintisiete por ciento (27 %).

Los aportes y contribuciones obligatorios serán ingresados a través del SUSS. A tal efecto, los mismos deberán ser declarados e ingresados por el trabajador autónomo o por el empleador en su doble carácter de agente de retención de las obligaciones a cargo de los trabajadores y de contribuyente al SIJP, según corresponda, en los plazos y con las modalidades que establezca la autoridad de aplicación”.

<sup>11</sup> Art. 8° Ley N° 23.660: “Quedan obligatoriamente incluidos en calidad de beneficiarios de las obras sociales:

a) Los trabajadores que presten servicios en relación de dependencia, sea en el ámbito privado o en el sector público del Poder Ejecutivo o en sus organismos autárquicos y descentralizados; en empresas y sociedades del Estado, en la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires y en el Territorio Nacional de la Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur; (Inciso sustituido por Art. 2° de la Ley N° 23.890 B.O. 30/10/1990).

b) Los jubilados y pensionados nacionales y los de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires;

c) Los beneficiarios de prestaciones no contributivas nacionales”.

Art. 9° Ley N° 23.660: “Quedan también incluidos en calidad de beneficiarios:

a) Los grupos familiares primarios de las categorías indicadas en el artículo anterior. Se entiende por grupo familiar primario el integrado por el cónyuge del afiliado titular, los hijos solteros hasta los veintinueve años, no emancipados por habilitación de edad o ejercicio de actividad profesional, comercial o laboral, los hijos solteros mayores de veintinueve años y hasta los veinticinco años inclusive, que estén a exclusivo cargo del afiliado titular que cursen estudios regulares oficialmente reconocidos por la autoridad pertinente, los hijos incapacitados y a cargo del afiliado titular, mayores de veintinueve años; los hijos del cónyuge; los menores cuya guarda y tutela haya sido acordada por autoridad judicial o administrativa, que reúnan los requisitos establecidos en este inciso;

b) Las personas que convivan con el afiliado titular y reciban del mismo ostensible trato familiar, según la acreditación que determine la reglamentación.

La Dirección Nacional de Obras Sociales podrá autorizar, con los requisitos que ella establezca, la inclusión como beneficiarios, de otros ascendientes o descendientes por consanguinidad del beneficiario titular y que se encuentren a su cargo, en cuyo caso se fija un aporte adicional del uno y medio por ciento (1.5%) por cada una de las personas que se incluyan”.

<sup>12</sup> Art. 16 Ley N° 23.660: “Se establecen los siguientes aportes y contribuciones para el sostenimiento de las acciones que deben desarrollar las obras sociales según la presente ley:

a) Una contribución a cargo del empleador equivalente al cinco por ciento (5 %) de la remuneración de los trabajadores que presten servicios en relación de dependencia;

(Inciso sustituido por art. 23 de la Ley N° 25.239 B.O. 31/12/1999). (Nota Infoleg: por art. 80 de la Ley N° 25.565 B.O. 21/3/2002, se restituye al (6 %) la alícuota en concepto de contribución patronal al Sistema de Obras Sociales)

b) Un aporte a cargo de los trabajadores que presten servicios en relación de dependencia equivalente al tres por ciento (3%) de su remuneración. Asimismo, por cada beneficiario a cargo del afiliado titular, a que se refiere el artículo 9 último apartado, aportará el uno y medio por ciento (1.5%) de su remuneración;

c) En el caso de las sociedades o empresas del Estado, la contribución para el sostenimiento de la obra social no podrá ser inferior, en moneda constante, al promedio de los doce (12) meses anteriores a la fecha de promulgación de la presente ley.

Asimismo, mantendrán su vigencia los aportes de los jubilados y pensionados y los recursos de distinta naturaleza destinados al sostenimiento de las obras sociales determinados por leyes, decretos, convenciones colectivas u otras disposiciones particulares.

Mantienen su vigencia los montos o porcentajes de los actuales aportes y/o contribuciones establecidos en las convenciones colectivas de trabajo u otras disposiciones, cuando fueren mayores que los dispuestos en la presente ley, como así también los recursos de distinta naturaleza a cargo de las mismas partes o de terceros, destinados al sostenimiento de las obras sociales”.

5.- Seguro por accidentes y enfermedades profesionales – ART (Ley N° 24.557 de “Riesgos del Trabajo”), el que cubre además los llamados “accidentes in itinere”<sup>13</sup>.

6.- Licencias pagas por enfermedad inculpable por períodos variables en función de la antigüedad en el trabajo y la existencia de cargas de familia, derecho a la reserva del puesto de trabajo y derecho a indemnización por incapacidad absoluta y por falta de otorgamiento de tareas compatibles a la reincorporación (arts. 208 a 213 LCT)<sup>14</sup>.

---

<sup>13</sup> Art. 2° Ley N° 24.557.- “Ámbito de aplicación.

1. Están obligatoriamente incluidos en el ámbito de la LRT:

- a) Los funcionarios y empleados del sector público nacional, de las provincias y sus municipios y de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires;
- b) Los trabajadores en relación de dependencia del sector privado;
- c) Las personas obligadas a prestar un servicio de carga pública.

2. El Poder Ejecutivo nacional podrá incluir en el ámbito de la LRT a:

- a) Los trabajadores domésticos;
- b) Los trabajadores autónomos;
- c) Los trabajadores vinculados por relaciones no laborales;
- d) Los bomberos voluntarios”.

Art. 6° Ley N° 24.557: “Contingencias.

1. Se considera accidente de trabajo a todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo. El trabajador podrá declarar por escrito ante el empleador, y éste dentro de las setenta y dos (72) horas ante el asegurador, que el itinere se modifica por razones de estudio, concurrencia a otro empleo o atención de familiar directo enfermo y no conviviente, debiendo presentar el pertinente certificado a requerimiento del empleador dentro de los tres (3) días hábiles de requerido.

2 a) Se consideran enfermedades profesionales aquellas que se encuentran incluidas en el listado que elaborará y revisará el Poder Ejecutivo, conforme al procedimiento del artículo 40 apartado 3 de esta ley. El listado identificará agente de riesgo, cuadros clínicos, exposición y actividades en capacidad de determinar la enfermedad profesional.

Las enfermedades no incluidas en el listado, como sus consecuencias, no serán consideradas resarcibles, con la única excepción de lo dispuesto en los incisos siguientes:

2 b) Serán igualmente consideradas enfermedades profesionales aquellas otras que, en cada caso concreto, la Comisión Médica Central determine como provocadas por causa directa e inmediata de la ejecución del trabajo, excluyendo la influencia de los factores atribuibles al trabajador o ajenos al trabajo.

...

3. Están excluidos de esta ley:

- a) Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales causados por dolo del trabajador o por fuerza mayor extraña al trabajo;
- b) Las incapacidades del trabajador preexistentes a la iniciación de la relación laboral y acreditadas en el examen preocupacional efectuado según las pautas establecidas por la autoridad de aplicación”.

<sup>14</sup> Art. 208 LCT: “Plazo. Remuneración.

Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un período de tres (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años, y de seis (6) meses si fuera mayor. En los casos que el trabajador tuviere carga de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a seis (6) y doce (12) meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años. La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurridos los dos (2) años. La remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, convención colectiva de trabajo o decisión del empleador. Si el salario estuviere integrado por remuneraciones variables, se liquidará en cuanto a esta parte según el promedio de lo percibido en el

7.- Vacaciones pagas de duración variable en función de la antigüedad del trabajador (arts. 150 a 157 LCT).

En el caso concreto de los profesionales de la salud sujetos a los Convenios Colectivos de Trabajo (en adelante CCT) N° 108/75, N° 122/75 y N° 743/16 que más adelante analizaremos, dichos CCT mejoran el régimen de vacaciones pagas de la LCT.

8.- Derecho a licencias especiales pagas por nacimiento de hijo, matrimonio, fallecimiento de cónyuge, conviviente, hermano, hijos o padres, para rendir examen en la enseñanza media o universitaria (arts. 158 a 161 LCT).

En el caso concreto de los profesionales de la salud sujetos a los Convenios Colectivos de Trabajo (en adelante CCT) N° 108/75, N° 122/75 y N° 743/16 que más adelante analizaremos, dichos CCT mejoran el régimen de licencias especiales pagas de la LCT.

---

último semestre de prestación de servicios, no pudiendo, en ningún caso, la remuneración del trabajador enfermo o accidentado ser inferior a la que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento. Las prestaciones en especie que el trabajador dejare de percibir como consecuencia del accidente o enfermedad serán valorizadas adecuadamente.

La suspensión por causas económicas o disciplinarias dispuestas por el empleador no afectará el derecho del trabajador a percibir la remuneración por los plazos previstos, sea que aquélla se dispusiera estando el trabajador enfermo o accidentado, o que estas circunstancias fuesen sobrevinientes”.

Art. 209 LCT: “Aviso al empleador.

El trabajador, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encuentra, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas. Mientras no la haga, perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente salvo que la existencia de la enfermedad o accidente, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resulte luego inequívocamente acreditada”.

Art. 210 LCT: “Control.

El trabajador está obligado a someter al control que se efectúe por el facultativo designado por el empleador”.

Art. 211 LCT: “Conservación del empleo.

Vencidos los plazos de interrupción del trabajo por causa de accidente o enfermedad inculpable, si el trabajador no estuviera en condiciones de volver a su empleo, el empleador deberá conservárselo durante el plazo de un (1) año contado desde el vencimiento de aquéllos. Vencido dicho plazo, la relación de empleo subsistirá hasta tanto alguna de las partes decida y notifique a la otra su voluntad de rescindirla. La extinción del contrato de trabajo en tal forma, exime a las partes de responsabilidad indemnizatoria”.

Art. 212 LCT: “Reincorporación.

Vigente el plazo de conservación del empleo, si del accidente o enfermedad resultase una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador y éste no estuviere en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, el empleador deberá asignarle otras que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración.

Si el empleador no pudiera dar cumplimiento a esta obligación por causa que no le fuere imputable, deberá abonar al trabajador una indemnización igual a la prevista en el artículo 247 de esta ley.

Si estando en condiciones de hacerlo no le asignare tareas compatibles con la aptitud física o psíquica del trabajador, estará obligado a abonarle una indemnización igual a la establecida en el artículo 245 de esta ley.

Cuando de la enfermedad o accidente se derivara incapacidad absoluta para el trabajador, el empleador deberá abonarle una indemnización de monto igual a la expresada en el artículo 245 de esta ley.

Este beneficio no es incompatible y se acumula con los que los estatutos especiales o convenios colectivos puedan disponer para tal supuesto”.

Art. 213 LCT: “Despido del trabajador.

Si el empleador despidiese al trabajador durante el plazo de las interrupciones pagas por accidente o enfermedad inculpable, deberá abonar, además de las indemnizaciones por despido injustificado, los salarios correspondientes a todo el tiempo que faltare para el vencimiento de aquélla o a la fecha del alta, según demostración que hiciese el trabajador”.

9.- Sueldo Anual Complementario (arts. 121 a 123 LCT)<sup>15</sup>.

### **¿CUÁNDO EL PROFESIONAL DE LA SALUD TRABAJA EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA Y ESTÁ PROTEGIDO POR LA LEGISLACIÓN LABORAL?**

¿Cuándo un kinesiólogo es empleado en relación de dependencia y por lo tanto está protegido por la LCT y cuándo ejerce su profesión en forma independiente, y por lo tanto está sujeto a la legislación del CCCN?

La regla es que cualquier prestación de servicios a favor de un “empresario”, quien organiza los factores de producción o servicio y tiene la facultad de dirigir la actividad, por parte de quien “no” es “empresario”, se “presume” relación de trabajo dependiente<sup>16</sup>.

---

<sup>15</sup> Art. 121 LCT: “Concepto.

Se entiende por sueldo anual complementario la doceava parte del total de las remuneraciones definidas en el Artículo 103 de esta ley, percibidas por el trabajador en el respectivo año calendario”.

Art. 122 LCT: “Épocas de pago.

El sueldo anual complementario será abonado en dos (2) cuotas: la primera de ellas con vencimiento el 30 de junio y la segunda con vencimiento el 18 de diciembre de cada año.

El importe a abonar en cada semestre será liquidado sobre el cálculo del cincuenta por ciento (50%) de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto dentro de los dos (2) semestres que culminan en los meses de junio y diciembre de cada año.

A fin de determinar la segunda cuota del sueldo anual complementario, el empleador debe estimar el salario correspondiente al mes de diciembre. Si dicha estimación no coincidiera con el salario efectivamente devengado, se procederá a recalcular la segunda cuota del sueldo anual complementario. La diferencia, que resultare entre la cuota devengada y la cuota abonada el 18 de diciembre se integrará al salario del mes de diciembre”.

(Artículo sustituido por art. 1° de la Ley N° 27.073 B.O. 20/1/2015).

Art. 123 LCT: “Extinción del contrato de trabajo - Pago proporcional.

Cuando se opere la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, el trabajador o los derechohabientes que determina esta ley, tendrá derecho a percibir la parte del sueldo anual complementario que se establecerá como la doceava parte de las remuneraciones devengadas en la fracción del semestre trabajado, hasta el momento de dejar el servicio”.

<sup>16</sup> Quinta Cámara del Trabajo de la Primera Circunscripción Judicial de la Provincia de Mendoza - Expte. N° 150844 caratulado “Sarmiento, Juan Pablo c/ Fundación San Andrés p/ Despido” – Sentencia de fecha 02 de Mayo de 2018:

“Estando en el ámbito de un Tribunal del Trabajo, surge inmediatamente la valoración de normas tales como el art. 23 de la L.C.T.: “El hecho de la prestación de servicios “hace presumir” la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario. Esa presunción operará igualmente “aún cuando se utilicen figuras no laborales”, para caracterizar al contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio”.

Por su parte, el nuevo Código Civil y Comercial define en su artículo 1.251 al contrato de obra o de servicios, como aquel que se formaliza, “cuando una persona, sea el contratista o el prestador de servicios, actuando independientemente, se obliga a favor de otra parte llamada comitente, a realizar una obra material o intelectual o a proveer un servicio mediante una retribución”.

A su vez, el art. 4 de la L.C.T., define al “trabajo” como, “...toda actividad lícita que se preste a favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante el pago de una remuneración...”

Si hay duda en el caso concreto sobre la existencia de contrato de locación de servicio o vinculación laboral dependiente, debemos interpretar que en el primer caso quien presta el servicio compromete un resultado eficaz, susceptible de entrega; y en el segundo caso, el servicio personal se presta dentro de una organización y a favor de quien tiene la facultad de dirigirla.

**Art. 23 LCT: “PRESUNCIÓN DE LA EXISTENCIA DE CONTRATO DE TRABAJO.-**

**El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario.**

**Esa presunción operará igualmente aun cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar al contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio” (el subrayado me pertenece)**

Por lo tanto, probada la “prestación de servicios” se “presume” la existencia de “relación de dependencia” y recae sobre el “empleador” probar que la “prestación de servicios” no obedece a una vinculación de carácter laboral”.

**Art. 5° LCT.- “EMPRESA. EMPRESARIO.-**

**A los fines de esta ley, se entiende como “empresa” la organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos.**

**A los mismos fines, se llama “empresario” a quien dirige la empresa por sí, o por medio de otras personas, y con el cual se relacionan jerárquicamente los trabajadores, cualquiera sea la participación que las leyes asignen a éstos en la gestión y dirección de la empresa” (el subrayado me pertenece).**

Indicadores prácticos de la existencia de relación de dependencia:

a.- Prestación de servicios por parte de una persona física “no empresaria” a favor de una “empresa” (organización de los factores de la producción), cuyo titular puede ser una persona humana o persona jurídica, siendo normalmente de éste último carácter.

Probada la prestación de servicios en los términos indicados, se “presume” la existencia de relación laboral, y es el sindicado como “empleador” el que debe probar para desvirtuar la presunción.

b.- La realización de las tareas en establecimiento del empleador, por indicación de éste, cuando el empleador tiene un establecimiento.

---

De ahí que la ley de contrato de trabajo – art. 5, define a la empresa, “como la organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos”.

De forma tal sostengo que, la clave de interpretación es la inserción del profesional en la actividad laboral desplegada por el empresario, definido por el art. 5, 2º párrafo de la L.C.T. en sentido amplio. Si se cumple la inserción, la relación es laboral, y en caso contrario, es civil o comercial.

Entonces cuando el beneficiario del servicio personal no es un empresario dedicado a la actividad con la cual el servicio se relaciona (por ejemplo un galeno que contrata a una persona para la refacción o reparación de su inmueble en su domicilio particular), es obvio que el servicio prestado no se inserta en el marco de una actividad empresaria llevada a cabo por quien lo recibe (comitente) y que por tanto se encuentra al margen del esquema normativo de la L.C.T.

En cambio, si la prestación de servicios profesionales se encuentra dirigida a quien posee una organización empresarial, con fines económicos y la función exigida se inserta en dicha actividad, estamos en presencia de un contrato laboral dependiente; y aquí deviene aplicable la presunción normada por el art. 23 de la L.C.T”.

Esta exigencia no es excluyente para quienes trabajan para empresas que efectúan atención o internación domiciliaria, por razones obvias.

c.- La sujeción al control del empleador, por ejemplo, mediante la vigilancia a cargo de un jefe de equipo o de servicio que coordina las atenciones, o mediante alguna herramienta tecnológica.

d.- Se cobra un honorario, remuneración o sueldo, en principio independiente de la cantidad de pacientes atendidos.

Esta exigencia, en mi opinión, no es excluyente para quienes trabajan para empresas que efectúan atención o internación domiciliarias, por la modalidad de trabajo y por las disposiciones de los artículos 5, 9, 10 y 11 del CCT 743/16

e.- Además hay que tener presente que el solo hecho de que el trabajador sea profesional universitario, en nuestro caso Kinesiólogo o Licenciado en Kinesiología, no implica que la relación sea un contrato de servicios de naturaleza civil; tampoco lo es la circunstancia que la relación laboral se encuentre solapada bajo la facturación en el marco del monotributo, lo que constituye un fraude a la ley laboral y no exime de la aplicación de las normas del derecho del trabajo.

## **CONVENIOS COLECTIVOS APLICABLES AL TRABAJO DEPENDIENTE EFECTUADO POR COLEGIADOS**

En las relaciones entre colegiados y empresas de atención médica puede aplicarse uno de los siguientes tres Convenios Colectivos de Trabajo:

### **1.- Convenio Colectivo de Trabajo N° 108/75 Institutos Médicos sin internación**

ART. 4º: PERSONAL COMPRENDIDO: En la presente convención está comprendido el personal técnico, administrativo y obrero que en relación de dependencia trabaje en Institutos Médicos u Odontológicos sin internación, Laboratorios de Análisis Clínicos, Rayos X o similares, Institutos de preservación de la salud (baños, cuidado corporal, etc.) y en general toda organización sin internación cuya finalidad sea la recuperación, conservación y/o preservación de la salud.

ART. 5º: PERSONAL TECNICO Y DE MAESTRANZA  
PRIMERA CATEGORIA:

...

b: Kinesiólogo: Es la persona que tiene a su cargo la labor de ayudar a la recuperación física del paciente por orden o indicación expedida por el médico. Recibe órdenes del médico o del Director del Instituto

ART. 11º: MENSUALIZACIÓN: Todo el personal será mensualizado. El personal suplente percibirá el sueldo y demás beneficios proporcionalmente al tiempo en que se hubiese desempeñado. Si debiera liquidársele alguna fracción de más,

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.

ART. 12º: CONCEPTO DE SUELDO BÁSICO: Las remuneraciones a que refiere el artículo 13º 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 al básico inicial el escalafón por antigüedad correspondiente.

ART. 14º: REMUNERACIONES SOBRE BÁSICO: Sin perjuicio de las remuneraciones básicas establecidas en el Artículo 13º, corresponden los siguientes adicionales:

...

9: 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 en funciones que requieran 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 que abonen

ART. 15º: ESCALAFÓN: Al cumplir el primer año de antigüedad en el establecimiento, el trabajador incrementará su básico inicial, correspondiente a la categoría en que desempeñe en ese momento, en un 2%, al cumplir dos años eleva a un 4% y sucesivamente a 2% anual hasta su jubilación.

El cambio de categoría, no afecta al escalafón por antigüedad, por lo tanto quien es promovido, tendrá como remuneración el básico de la nueva categoría más el porcentual que por su antigüedad en el establecimiento corresponda a ésta categoría superior.

REMUNERACIÓN VIGENTE: BÁSICO + ADICIONAL LICENCIATURA SIN ANTIGÜEDAD

$\$ 95.972,90 + \$ 14.395,93 = \$ 110.368,83$

## **2.- Convenio Colectivo de Trabajo N° 122/75 (renovado parcialmente en el año 2019) Clínicas y Sanatorios con internación**

ART. 3º: AMBITO DE APLICACION Y PERSONAL COMPRENDIDO: El presente convenio es de aplicación en todo el territorio Nacional y comprende al personal técnico, administrativo y obrero, en relación de dependencia con clínicas, sanatorios, hospitales privados y establecimientos geriátricos.

ART. 4º: MENSUALIZACION: Todo el personal percibirá sus haberes mensualmente. El personal reemplazante percibirá el sueldo y demás beneficios

proporcionalmente al tiempo durante el que se hubiere desempeñado. Si debiera liquidársele alguna fracción de mes la suma a pagarse se determinará dividiendo el sueldo mensual por 25 y multiplicando lo obtenido por el número de días efectivamente trabajados.

ART. 7º: FUNCIONES CORRESPONDIENTES A CADA CATEGORIA:

...

8) Kinesiólogo, masajista y pedicuro: es el personal especializado en cada una de las disciplinas enumeradas, que realiza la tarea específica

ART. 9º: REMUNERACIONES SOBRE BASICO: Sin perjuicio de las remuneraciones básicas establecidas en el artículo 6º, corresponden los siguientes adicionales:

...

14) 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. Res hom N° 1118/11 de fecha 08/09/2011). El nuevo salario básico establecido para los licenciados en kinesiología incluye y absorbe el adicional por Licenciatura previstos en éste artículo y no implica ningún cambio en las condiciones de trabajo vigentes actualmente. (Conforme Acta del 22/07/19).-

ARTICULO 10º: ESCALAFON: Al cumplir el primer año de antigüedad en el establecimiento, el trabajador incrementará su básico inicial, correspondiente a la categoría en que se desempeña en ese momento, en un 2%, al cumplir dos años se eleva al 4% y sucesivamente un 2% anual hasta su jubilación. El cambio de categoría, no afecta al escalafón por antigüedad, por lo tanto quien es promovido tendrá como remuneración el básico inicial de la nueva categoría más el porcentual que por su antigüedad en el establecimiento corresponde a esta categoría superior.

REMUNERACIÓN VIGENTE: BÁSICO + ADICIONAL LICENCIATURA SIN ANTIGÜEDAD

\$ 95.972,90 + \$ 14.395,93 = \$ 110.368,83

### **3.- Convenio Colectivo de Trabajo N° 743/2016 Atención, Cuidado e Internación Domiciliaria**

ART. 5º: DEFINICIÓN DE LA ACTIVIDAD. Es aquella modalidad de atención programada de la salud, mediante la cual se brinda asistencia al paciente en su domicilio o lugar de residencia. La misma se materializa a través de profesionales individualmente o en equipos multiprofesionales e interdisciplinarios cuya misión es promover, prevenir, recuperar, cuidar y/o rehabilitar al paciente de acuerdo a

su diagnóstico y evolución en los aspectos físicos y psíquicos, manteniendo la calidad, el respeto y la dignidad humana, como así también todas aquellas funciones, trabajos y roles de soporte operativo y administrativo que garanticen y respalden las prestaciones aquí definidas.

5.1. Modalidad Internación domiciliaria: modalidad de atención de la salud, mediante la cual se brinda asistencia al paciente bajo un sistema de guardias o turnos, con diferentes niveles de riesgo.

Los niveles de riesgo que se tendrán en cuenta son:

- Nivel I, se brindan cuidados a pacientes de bajo riesgo.
- Nivel II, se brindan cuidados a pacientes de mediano riesgo.
- Nivel III, se brindan cuidados a pacientes de alto riesgo.

5.2. Modalidad Atención domiciliaria al paciente: es la atención que no implique la permanencia del personal más allá del tiempo que demande cada prestación.

ART. 7º: AGRUPAMIENTOS Y CATEGORÍAS.

7.1 AGRUPAMIENTO TECNICO - DEFINICIONES Y CATEGORÍAS:

CATEGORIA A: Es el personal profesional que desarrolla tareas asistenciales y posee título de licenciado y/o matrícula habilitante.

De manera ejemplificativa y aclaratoria se enuncian los siguientes: licenciados en enfermería, licenciados en kinesiología y/o fisioterapia, licenciados en psicología, terapeutas ocupacionales, licenciados en fonoaudiología, licenciados en nutrición, licenciado en trabajo social, etc.

ART. 8: JORNADA DE TRABAJO - DESCANSOS.

8.1.- JORNADA DE TRABAJO AGRUPAMIENTO TÉCNICO Y ADMINISTRATIVO:

Se establece en materia de jornada de trabajo y descansos la aplicación irrestricta de las previsiones contenidas en la Ley de Contrato de Trabajo, como así también lo estipulado en la Ley 11544 y su decreto reglamentario 16.115/33, respetándose los descansos diarios y semanales y/o entre ciclos de trabajo para el supuesto de organización del mismo en turnos en base a diagramas

En caso de organizarse el trabajo por turnos, los mismos se asignarán en forma fija a partir de las características propias que exhibe esta actividad.

Asimismo, resultará de aplicación las previsiones en cuanto a feriados y pago de horas extraordinarias en caso de excederse la jornada de trabajo definida.

8.2.- TRABAJO POR PRESTACIÓN.

Aquellos empleados que no alcancen el horario mensual estipulado en la jornada completa y se desenvuelvan por debajo de los dos tercios de dicha jornada serán retribuidos por las horas efectivamente trabajadas, conforme al valor definido para cada escala en la presente convención colectiva.

8.3.- Dadas las particulares características de la actividad que se desempeña en la Atención, cuidado e Internación Domiciliaria, los descansos dentro de la Jornada laboral se producirán en el ámbito de los domicilios donde se esté asistiendo al paciente, debiendo garantizarse el respeto a la intimidad y el tiempo de descanso necesario para el refrigerio.

ART. 9º: ATIPICIDAD DE LA ACTIVIDAD - ORGANIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE REASIGNACIÓN ANTE DISCONTINUIDAD EN EL SERVICIO.

9.1.- Ante la discontinuidad de un servicio por razones ajenas al empleado y al empleador, éste último deberá reasignarle un nuevo servicio en un plazo que no exceda los 45 días corridos; no pudiendo el empleado declinar la nueva designación si la misma se encuentra dentro del radio de 30 km. de su domicilio. En cuanto a la notificación de estas reasignaciones, se podrá cumplimentar por instrumentos privados (nota dirigida al trabajador con su constancia de recepción suscripta por aquél) y aquellos medios idóneos, como la carta documento y el telegrama colacionado.

Durante el lapso mencionado, se establece un piso remunerativo actualizable y equivalente a la mitad del monto correspondiente al básico de la categoría convencional que ocupe, el cual nunca resultará inferior al Salario Mínimo Vital y Móvil vigente durante el lapso de discontinuidad, ello en orden a que durante ese período estará sin prestar servicios y a la espera de una nueva asignación.

9.2.- De cumplirse dicho plazo sin que se materialice la reubicación del empleado el mismo podrá acceder a una reparación indemnizatoria en los términos previstos en el art. 245 de LCT.

9.3.- Cuando se trate de un desenvolvimiento dentro de un esquema de turnos de trabajo que exigen permanencia en el domicilio, y ante la discontinuidad del servicio provocada por razones ajenas al empleado y a la Empresa, la misma deberá ser fehacientemente consignada por el paciente y/o el financiador que contrate los servicios de cuidado y/o internación domiciliaria.

Cumplidas estas condiciones aquí definidas se activará el procedimiento de Reasignación bajo las pautas y criterios indicados en el punto 9.1., pudiendo operar la situación descrita en el punto 9.2. y 9.4. conforme cada caso.

9.4.- El silencio y/o evasivas y/o negativas infundadas ante la nueva reasignación por parte del empleado, una vez transcurridas las 72 horas de notificada la reasignación, obligará al empleador a intimarlo en los términos del arto 244 de la LCT, vencido el término allí previsto, se justificará la disolución causada del vínculo.

#### ART. 10º: CRITERIOS DE ADAPTACIÓN ORGANIZACIONAL.

Dado que las tareas que deberá realizar el Agrupamiento Técnico dependerá de los servicios médicos asistenciales que se le soliciten a cada Empresa y a la naturaleza y complejidad de los mismos, esta última programará los trabajos adaptando la naturaleza y duración de las tareas a las necesidades de los pacientes a tratar, para lo cual se asignarán las prestaciones médico asistenciales a realizar a los profesionales teniendo en cuenta la capacitación y experiencia necesarias para el desarrollo de dichas prestaciones.

De las tareas y organización de trabajos a cargo de la Empresa podrá derivar al trabajador la realización de prestaciones a más de un paciente, teniendo en cuenta la naturaleza de los trabajos a realizar y la duración de los mismos, respetándose en todos los casos los tiempos de trabajo y descansos convenidos, como así también el mejor aprovechamiento de los recursos técnicos disponibles y en tanto la decisión de la empresa no implique un acto de discriminación de ninguna naturaleza para el trabajador

#### ART. 11º: ASIGNACIÓN DEL LUGAR DE TRABAJO.

Los trabajadores incluidos en el agrupamiento técnico profesional podrán comenzar su jornada en la sede de la Empresa o directamente en el domicilio del paciente que deban asistir, ya que la asignación de sus prestaciones y/o

coberturas de guardias será dentro de un radio no superior a 30 kilómetros de su domicilio de residencia, ello en orden a la necesaria movilidad geográfica que caracteriza a esta modalidad de atención, y en consideración de los domicilios de los pacientes que deba atender La Empresa.

El trabajador tendrá derecho a conocer con 24 hs de antelación la/s prestación/es de servicios que se le asignen, en orden al cumplimiento de sus funciones.

#### ART. 23: CONDICIONES ECONOMICAS.

23.1.- Las partes acuerdan un salario básico aplicable a cada categoría del presente Convenio Colectivo de Trabajo conforme a las escalas contenidas en el Anexo de Condiciones Económicas que integra el mismo, todo ello a partir de la fecha de vigencia que se definen en el artículo 30°.

Los salarios previstos, así como el valor horario por desenvolvimiento bajo esquema de prestación que se fija en dicho Anexo de la presente convención colectiva de trabajo son mínimos y no impiden la determinación y pago por parte de las empresas de salarios superiores, con ajuste a lo prescripto por el Art. 81 de la Ley de Contrato de Trabajo

Los salarios de los trabajadores cuya jornada de trabajo sea la descrita en el 8.1, serán abonados mensualmente.

Aquellos trabajadores que sean remunerados por prestación percibirán su salario en la forma que habitualmente lo establezcan las empresas para esta modalidad.

...

23.3.- Viáticos por Traslado y Refrigerio: En aquellos casos en que el trabajador realice tareas en más de un domicilio diario, a partir del cuarto y por cada domicilio adicional hasta el número de seis inclusive, percibirá en concepto de viáticos por traslado y refrigerio una suma no remunerativa que no podrá ser inferior al 0,15% del salario básico de su categoría y del séptimo en adelante una suma no remunerativa que no podrá ser inferior al 0,25 % del salario básico de su categoría por cada domicilio adicional.

Las partes acuerdan eximir a los trabajadores alcanzados por el régimen de viáticos no remunerativos pactado en esta cláusula, de la presentación de comprobantes, todo ello de acuerdo a lo prescripto en el art 106 último párrafo de la Ley de Contrato de Trabajo.

...

23.4.- Remuneraciones y Condiciones Mínimas de trabajo: los salarios establecidos en el presente convenio colectivo serán considerados como importes mínimos, por lo cual, en ningún caso la aplicación de este convenio podrá representar una disminución de las remuneraciones que los trabajadores venían percibiendo y/o en su caso, de condiciones más favorables que integren sus respectivos contratos individuales.

Éste convenio tampoco resultará un impedimento para aquel empleador que decidiera asignar una remuneración mayor a las aquí estipuladas.

#### ARTICULO 24º: ESCALAFON - ADICIONAL POR ANTIGÜEDAD.

Se crea el Adicional remunerativo por Antigüedad el que será equivalente al 2% del salario básico de la categoría correspondiente a cada empleado.

A este adicional se accederá al cumplir el primer año de antigüedad en el establecimiento, en cuyo caso el trabajador percibirá junto a su sueldo básico un Adicional por antigüedad equivalente al 2% del valor básico de su categoría por

cada año de antigüedad en el empleo, de modo tal que al segundo año de antigüedad dicho adicional represente el 4 % del valor del básico y así sucesivamente y de modo incremental, conforme a los años de antigüedad que revista.

REMUNERACIÓN VIGENTE: BÁSICO SIN ANTIGÜEDAD Y SIN VIÁTICOS POR TRASLADO Y REFRIGERIO

\$ 68.125

VALOR POR PRESTACIÓN

\$ 409

### **PLAZO DE PRESCRIPCIÓN.**

Este es un tema importante, y que el colegiado tiene que tener presente para la mejor defensa de sus derechos.

Todos sabemos que muchas veces tenemos la necesidad de trabajar y terminamos aceptando relaciones laborales dependientes en condiciones de abuso y explotación, normalmente enmascaradas bajo la apariencia del contrato de servicios y con facturación por parte del profesional, la que nos es exigida por la empresa.

Si, por cualquier razón nos encontramos en la necesidad de trabajar en estas desfavorables condiciones, debemos tener presente que, por ejemplo, si cobramos menos que el salario de convenio, a los dos años del mes en que cobramos de menos se “prescribe”, o sea, se “pierde” por el transcurso del tiempo, el derecho de reclamar la diferencia salarial correspondiente a dicho mes.

Por ello, cuando nos vayamos acercando a los dos años de la relación laboral, preferentemente sobre los 20 a 22 meses, debemos ir buscando un profesional abogado para mandar carta documento y proteger nuestros derechos, suspendiendo el curso de la prescripción<sup>17</sup>.

---

<sup>17</sup> NORMAS APLICABLES DE LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO (LCT)

Art. 256 LCT: “Plazo común.

Prescriben a los dos (2) años las acciones relativas a créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo y, en general, de disposiciones de convenios colectivos, laudos con eficacia de convenios colectivos y disposiciones legales o reglamentarias del Derecho del Trabajo.

Esta norma tiene carácter de orden público y el plazo no puede ser modificado por convenciones individuales o colectivas”.

Art. 257 LCT: “Interrupción por actuaciones administrativas.

Sin perjuicio de la aplicabilidad de las normas del Código Civil, la reclamación ante la autoridad administrativa del trabajo interrumpirá el curso de la prescripción durante el trámite, pero en ningún caso por un lapso mayor de seis (6) meses”.

Art. 258 LCT: “Accidentes y enfermedades profesionales.

Las acciones provenientes de la responsabilidad por accidente de trabajo y enfermedades profesionales prescribirán a los dos (2) años, a contar desde la determinación de la incapacidad o el fallecimiento de la víctima”.

Art. 259 LCT: “Caducidad.

No hay otros modos de caducidad que los que resultan de esta ley”.

---

Art. 260 LCT: "Pago insuficiente.

El pago insuficiente de obligaciones originadas en las relaciones laborales efectuado por un empleador será considerado como entrega a cuenta del total adeudado, aunque se reciba sin reservas, y quedará expedita al trabajador la acción para reclamar el pago de la diferencia que correspondiere, por todo el tiempo de la prescripción".

.....

NORMAS APLICABLES DEL CÓDIGO CIVIL Y COMERCIAL DE LA NACIÓN (CCCN)

Libro Sexto. Disposiciones comunes a los derechos personales y reales

Título I. Prescripción y caducidad

Capítulo 1. Disposiciones comunes a la prescripción liberatoria y adquisitiva

Sección 1ª. Normas generales

...

Sección 2ª. Suspensión de la prescripción

Art. 2539 CCCN: "Efectos.

La suspensión de la prescripción detiene el cómputo del tiempo por el lapso que dura pero aprovecha el período transcurrido hasta que ella comenzó".

Art. 2540 CCCN: "Alcance subjetivo.

La suspensión de la prescripción no se extiende a favor ni en contra de los interesados, excepto que se trate de obligaciones solidarias o indivisibles.

Art. 2541 CCCN: "Suspensión por interpelación fehaciente.

El curso de la prescripción se suspende, por una sola vez, por la interpelación fehaciente hecha por el titular del derecho contra el deudor o el poseedor. Esta suspensión sólo tiene efecto durante seis meses o el plazo menor que corresponda a la prescripción de la acción".

Art. 2542 CCCN: "Suspensión por pedido de mediación.

El curso de la prescripción se suspende desde la expedición por medio fehaciente de la comunicación de la fecha de la audiencia de mediación o desde su celebración, lo que ocurra primero.

El plazo de prescripción se reanuda a partir de los veinte días contados desde el momento en que el acta de cierre del procedimiento de mediación se encuentre a disposición de las partes".

...

Sección 3ª. Interrupción de la prescripción

Art. 2544 CCCN: "Efectos

El efecto de la interrupción de la prescripción es tener por no sucedido el lapso que la precede e iniciar un nuevo plazo".

Art. 2545 CCCN: "Interrupción por reconocimiento.

El curso de la prescripción se interrumpe por el reconocimiento que el deudor o poseedor efectúa del derecho de aquel contra quien prescribe".

Art. 2546 CCCN: "Interrupción por petición judicial.

El curso de la prescripción se interrumpe por toda petición del titular del derecho ante autoridad judicial que traduce la intención de no abandonarlo, contra el poseedor, su representante en la posesión, o el deudor, aunque sea defectuosa, realizada por persona incapaz, ante tribunal incompetente, o en el plazo de gracia previsto en el ordenamiento procesal aplicable".

Art. 2547 CCCN: "Duración de los efectos.

Los efectos interruptivos del curso de la prescripción permanecen hasta que deviene firme la resolución que pone fin a la cuestión, con autoridad de cosa juzgada formal.

La interrupción del curso de la prescripción se tiene por no sucedida si se desiste del proceso o caduca la instancia".

Art. 2548 CCCN: "Interrupción por solicitud de arbitraje.

El curso de la prescripción se interrumpe por la solicitud de arbitraje. Los efectos de esta causal se rigen por lo dispuesto para la interrupción de la prescripción por petición judicial, en cuanto sea aplicable".

Art. 2549 CCCN: "Alcance subjetivo

La interrupción de la prescripción no se extiende a favor ni en contra de los interesados, excepto que se trate de obligaciones solidarias o indivisibles".