Ampliación del Convenio Colectivo de Trabajo N° 552/08.

CAPITULO UNO
PARTES INTERVINIENTES

Representación Patronal: Asociación de Hospitales de Colectividades y Particulares sin Fines de Lucro.

Representación Sindical: Asociación de Médicos de la Actividad Privada (AMAP) Personería Gremial N° 1721, con el acuerdo de la Federación Médica Gremial de la Capital Federal (FEMECA), Personería Gremial 1398.-

CAPITULO DOS
APLICACIÓN DE LA CONVENCIÓN

2. VIGENCIA TEMPORAL
Esta convención tendrá vigencia por dos años a partir de su homologación por parte del Ministerio de Trabajo.

2.1. ÁMBITO DE APLICACIÓN
Esta convención tendrá vigencia dentro de la jurisdicción de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

2.3. PERSONAL COMPRENDIDO.
Las parte amplían el ámbito de aplicación personal del Convenio que, a partir de la entrada en vigencia, pasa a comprender taxativamente a los profesionales que se desempeñen bajo relación de dependencia como Médico de Guardia, Médico de Guardia de Cuidados Intensivos, Médico de Auditoría Médica, Médico Coordinador General de Guardias y Médico de Informática Médica.

Atento las particulares características de la práctica médica que son de usos y costumbres en los diferentes establecimientos hospitalarios que integran la Asociación de los Hospitales de Colectividades (AHC), se deja expresamente aclarado y convenido que se hayan excluidos de la aplicación y alcances del presente Convenio Colectivo de Trabajo, todos aquellos médicos que –cualquiera sea su condición tributaria o impositiva- ejerzan su profesión en forma liberal y autónoma en las entidades donde físicamente brindan sus servicios profesionales; quedan~~do~~ comprendidos en esta categoría aquellos médicos que perciban honorarios en forma directa de sus pacientes particulares o bien de parte del respectivo establecimiento hospitalario cuando este actúe como agente de cobranza por cuenta y orden del citado profesional a raíz de las atenciones o prácticas médicas que estos últimos realicen respecto de afiliados/adherentes que cuenten con cobertura médica por parte de terceros financiadores del sistema de salud, propios o ajenos al Hospital. Las sumas de dinero que los médicos perciban en dichas condiciones serán totalmente independientes de las que deban serle liquidadas a todo evento en función de los valores retributivos previstos en el Capítulo 10 del presente convenio en los supuestos de devengarse salarios a favor de los mismos por prestación de labores en relación de dependencia, en cuyo caso tales valores no podrán verse absorbidos ni compensados con los honorarios que perciban los médicos y que han sido referidos más arriba. Esta modalidad especial de contratación y pago no resulta de carácter obligatorio y dependerá en cada caso de los acuerdos y modalidades de organización que se establezcan en cada Hospital.-

CAPITULO TRES
CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

3.1 DISCRIMINACIÓN DE TAREAS:

3.1.1. Médicos de guardia: son aquellos que cumplen sus tareas con características de disponibilidad permanente, en horario prolongado y concentrado, en el establecimiento, siendo los responsables de la atención de los pacientes que concurran al mismo para su atención ambulatoria, resolución y/o internación, haciéndose cargo de los procedimientos, diagnósticos y tratamientos necesarios así como de la atención y control de las variantes no programadas que presenten los pacientes internados.

DR. RICARDO D'OTTAVIO
Secretario de Conciliación
Depto. R.L. Nº 3 - D.N.C.
D.N.R.T. - MTE y SS

3.1.2. Médico de guardia de cuidados intensivos: son aquellos que se desempeñan en áreas críticas o de alto riesgo, entendiéndose por tales a las unidades de cuidados intensivos de adultos, pediátricos, y/o neonatología, unidades coronarias, unidades de recuperación postquirúrgica cardiovascular o general que funcionen como de cuidados intensivos, unidades de transplantes de órganos.

3.1.3 Médico de Auditoría Médica: Es el médico que realiza actividades no asistenciales en el área de auditoría médica, referidas a la autorización y/o contralor de prestaciones médico asistencial que efectúan los prestadores.-

3.1.4 Médico Coordinador General de las Guardias: Es el médico que supervisa y coordina la actividad de los médicos de guardia del establecimiento.-

3.1.5 Médico de Informática Médica: Es el médico que realiza actividades no asistenciales en el área de informática médica.-

Los médicos comprendidos en esta convención podrán desempeñar una o mas funciones de las precedentemente enumeradas, dentro de su jornada de trabajo.
Los empleadores no tendrán obligación de cubrir todas las categorías previstas precedentemente.-

3.2 REEMPLAZOS DE MEDICOS DE GUARDIA:
El médico que por razones especiales no pueda concurrir o llegar a horario para asumir la guardia deberá comunicarlo con antelación para que se determine la cobertura necesaria, o bien notificarlo de inmediato si el impedimento se produjere en horario cercano a la asunción de la guardia. Deberá justificar, posteriormente, los motivos de dicha circunstancia.
Concluido el horario de guardia y ante la ausencia de relevo, el profesional deberá permanecer en su lugar de trabajo hasta un máximo de dos (2) horas, notificando fehacientemente este hecho; cumplido el plazo antedicho, cesa el deber de permanencia, salvo el supuesto en que no hubiese otro profesional disponible para la atención. El médico tendrá derecho a la remuneración de las horas trabajadas en exceso. Cuando las horas trabajadas en exceso a continuación de la guardia, sumadas a la jornada habitual de trabajo, superen las veinticuatro (24) horas continuadas, dicho excedente se abonará con un recargo del cincuenta por ciento (50%), calculado sobre el valor convencional de la hora médica establecido en este convenio colectivo. Si las horas trabajadas en exceso fueren cumplidas durante sábado, domingo o feriado se abonarán con un recargo del ciento por ciento (100%).

3.3. JORNADA LABORAL DEL MEDICO DE GUARDIA:

La jornada habitual del médico de guardia es de veinticuatro (24) horas semanales hasta cuarenta y ocho (48) horas semanales. Se admite la contratación de médicos de guardia con jornada semanal reducida, la que no podrá ser inferior a 12 (doce) horas semanales.
Se admite la realización de una jornada habitual superior a veinticuatro (24) horas y hasta un máximo de las cuarenta y ocho (48)) horas legales. En este caso las horas trabajadas en exceso de la jornada de veinticuatro (24)) horas y hasta las cuarenta y ocho (48) horas no serán abonadas como horas extra.-
La guardia se realizará en jornadas de veinticuatro (24) horas corridas o de doce (12) horas corridas.-
Habida cuenta que la utilización de mecanismo de control horario aún no es habitual en caso de los médicos comprendidos en el presente convenio, las partes acuerdan que solamente corresponde liquidar como extraordinarias las horas de trabajo en exceso de la jornada habitual que sean debidamente autorizadas conforme se establezca cada Hospital.

3.3.2. TRABAJO EN GUARDIA DÍAS FERIADOS: Cuando la guardia coincida con día feriado nacional, en forma total o parcial, las horas trabajadas en feriado se abonarán con un ciento por ciento (100%) de recargo.-

3.3.3. DÍA DEL MÉDICO:
Declárase el 3 de diciembre Día del Médico. El personal médico que deba cumplir sus tareas en ese día percibirá su remuneración con un ciento por ciento (100%) de recargo.-

3.3.4. PAUSAS DURANTE LA JORNADA LABORAL:

El empleador deberá proveer al médico, a su costo, almuerzo, cena, desayuno y merienda, en lapsos de hasta sesenta (60) minutos (almuerzo y cena) y de hasta treinta (30) minutos (desayuno y merienda), destinados a los mismos cuidando de no afectar las necesidades del servicio.

3.3.5. LICENCIAS:

A. RÉGIMEN DE LICENCIA ORDINARIA PARA EL DESCANSO ANUAL:

1. Los profesionales médicos tendrán derecho a los períodos con goce de sueldo que establece la legislación vigente a la fecha de celebración de esta convención
2. La Licencia anual se acordará por el año calendario vencido, con goce íntegro de haberes y será fijada de conformidad con la antigüedad que registre el agente al 31 de diciembre del año que corresponda el beneficio.
3. A los efectos del mínimo necesario de días de servicio para gozar de las vacaciones anuales, se computarán como hábiles los días feriados en que el Profesional deberá normalmente prestar servicios. Asimismo se computarán como trabajos los días en que el Profesional no presta servicios por gozar de una licencia legal o convencional o por estar afectado de una enfermedad inculpable o por infortunio en el trabajo o por otras causas no imputables al mismo.
4. Cuando algún Profesional no llegase a haber prestado servicios en la Empresa como mínimo la mitad de los días hábiles comprendidos en el año, gozará de un período de descanso anual en proporción a un (1) día de descanso por cada veinte (20) trabajados, debiéndose computar el tiempo de servicio prestado hasta el 31 de diciembre, no pudiendo fraccionar los días de descanso que resulten.
5. Si el profesional contrajese enfermedad durante su licencia y ésta fuera debidamente comprobada por Médicos de la Institución u oficiales, la licencia se considerará en suspenso y, una vez dado de alta, continuará haciendo uso de la misma computándose los días cumplidos con anterioridad a la enfermedad.
6. Las Licencias podrán comenzar cualquier día de la semana y se abonarán al comenzar las mismas.
7. Las licencias se otorgarán entre el 1° de octubre del año al que correspondan y el 30 de abril del año siguiente.
8. El empleador deberá notificar el período de licencia de los Profesionales con cuarenta y cinco (45) días de antelación.
9. Por solicitud expresa de los Profesionales, el Empleador podrá conceder a los mismos las licencias entre el 1° de mayo y el 30 de septiembre.
10. El empleador concederá a los Profesionales, siempre que lo soliciten por escrito antes del 15 de septiembre de cada año, hasta el cincuenta (50%)de su licencia anual entre el 1° de mayo y el 30 de septiembre del año siguiente en forma ininterrumpida.
El empleador concederá estas licencias siempre que por la cantidad de profesionales que lo solicitan simultáneamente en una misma sección, no se afecte el servicio.
11. Por pedido fundado del Profesional y con autorización del Empleador, se podrá acumular a un período de vacaciones la tercera parte del período inmediato anterior no gozado en toda su extensión. Dicha acumulación -y consecuentemente reducción de otro período de vacaciones- se acordará en tanto y en cuanto no afecte el normal desenvolvimiento del servicio.
12. Cuando un matrimonio se desempeñe en la institución, las vacaciones se otorgarán en forma conjunta y simultánea.
13. Cuando por razones de servicio o causas no imputables al Profesional , no sea posible otorgarle la licencia anual en la fecha que le correspondiere, no perderá su derecho a la misma, la que deberá serle otorgada dentro del año calendario y en lo posible en la fecha que determine el interesado.
14. A los deudos del Profesional fallecido (independientemente de otros beneficios que le correspondieren), se les abonarán la proporción de licencia no usufructuada por el tiempo trabajado durante el año calendario, como así la de los años anteriores que adeudaren.

B. LICENCIAS CON GOCE DE SUELDO

Se otorgarán a los Profesionales las licencias con goce de sueldo que se detallan a continuación:
1. Por casamiento del interesado (este permiso puede agregarse a la licencia ordinaria) catorce (14)) días corridos.

DR. RICARDO LOTTAVIO
Secretario de Conciliación
Depto. R.L. Nº 3 - D.N.C.
D.N.R.T. - MTE y SS

2. Por paternidad: Un (1) día de licencia. En el caso de médicos afectados a la realización de guardias, la licencia será de hasta un (1) día de guardia, cuando el evento se produzca dentro de un plazo anterior de no más de tres (3) días al de la guardia más cercana, según su diagrama de jornada.
3. Maternidad: a todas las profesionales comprendidas en este Convenio se les concederá una licencia con goce de sueldo equivalente a los plazos establecidos por las leyes vigentes, cualquiera sea su antigüedad en la entidad empleadora.
4. Por fallecimiento de esposos, padres o hijos: tres (3) días corridos. En el caso de médicos afectados a la realización de guardias, la licencia será de hasta un (1) día de guardia, cuando el evento se produzca dentro de un plazo anterior de no más de tres (3) días al de la guardia más cercana, según su diagrama de jornada.
5. Por fallecimiento de suegros, hermanos o nietos: un (1) día. En el caso de médicos afectados a la realización de guardias, la licencia será de hasta un (1) día de guardia, cuando el evento se produzca dentro de un plazo anterior de no más de tres (3) días al de la guardia más cercana, según su diagrama de jornada.
En los casos de ausencias motivadas por fallecimiento de familiares de acuerdo a lo determinado en el presente artículo, los profesionales deberán justificarlo debidamente.
6. Por enfermedad grave de cónyuge o hijos debidamente comprobada, se concederá al Profesional que no tenga otros familiares que convivan con él o éstos sean mayores de dieciséis (16) años, hasta un máximo de diez (10) días corridos por año. En el caso de médicos afectados a la realización de guardias, la licencia será de hasta dos (2) guardias semanales.
A los efectos que anteceden, a pedido de los profesionales, los facultativos de la empleadora deberán extender certificados acerca de si la enfermedad es o no grave.
7. Por exámenes hasta un máximo de 10 (diez) días de licencia por año y en relación a los médicos que cursen estudios universitarios y/o postgrados, contra presentación de comprobantes. En el caso de médicos afectados a la realización de guardias, la licencia será de hasta tres (3) guardias por año.

8. Los médicos con una antigüedad mayor de un (1) año en la institución, tendrán derecho a licencia con goce de sueldo para asistir a congresos o jornadas profesionales hasta el máximo de una (1) guardia o cuatro (4) jornadas en su caso por año calendario, con los siguientes requisitos:
a) El congreso debe relacionarse con la especialidad que desempeñe el recurrente y ser organizado por Universidades Nacionales o Privadas reconocidas o entidades científicas representativas de esa especialidad.
b) El jefe inmediato, deberá indefectiblemente emitir opinión sobre:
1) Ratificación del requisito del inciso a).
2) Condiciones e inquietudes de mejoramiento científico del postulante.
3) Utilidad y/o beneficio para el servicio del temario.
c) El pedido debe ser formulado con una antelación no menor de treinta (30) días.
d) El Profesional deberá presentar la documentación que acredite su participación en el Congreso, dentro de los treinta (30) días de finalizado.

C. INASISTENCIAS CON GOCE DE SUELDO
Se considerarán los siguientes motivos para autorizar inasistencias totales o parciales con goce de sueldo procediendo de acuerdo con el apartado anterior:
1. Efectuar trámites judiciales, policiales, etcétera, siempre que se justifique carga pública, denuncia, urgencia o impostergabilidad del mismo, y su coincidencia con el horario habitual de labor debidamente comprobado.
2. Siniestros que afectaran bienes o personas de su núcleo familiar.
3. Hechos de extrema gravedad y que por su imprevisibilidad impiden otra solución. No podrán exceder de dos (2) por mes y de diez (10) por año calendario. En todos los casos deberá comunicarse la inasistencia a los fines de no resentir el servicio.
4. Donación de sangre: un (1) día laborable en cada oportunidad, siempre que se presente la correspondiente certificación extendida por establecimiento médico reconocido.
5. El Profesional obligado a faltar sin haber obtenido la autorización previa, podrá excepcionalmente gestionar por escrito dentro de los dos (2) días hábiles de reintegrado a sus tareas, la justificación correspondiente, sin perjuicio de su obligación de comunicar su inasistencia con antelación a su horario habitual de entrada.

D. LICENCIAS SIN GOCE DE SUELDO
1. El médico tendrá derecho a solicitar y el empleador podrá conceder licencia sin goce de sueldo por el término de un (1) año, a los Profesionales con una antigüedad mayor de tres (3) años en la Institución.

2. El médico tendrá derecho a solicitar y el empleador podrá conceder licencia sin goce de sueldo a los Profesionales con una antigüedad mayor de tres (3)) años en la Institución que fueran becados por reuniones científicas o culturales nacionales o extranjeras, por el tiempo que dure la misma, el que no podrá exceder de un (1) año calendario.
3. Todo Profesional permanente podrá solicitar licencia para ausentarse del país acompañado de su cónyuge cuando éste fuera designado por el Gobierno para cumplir una misión oficial en el extranjero, mientras dure la misión encomendada. Esta licencia será sin goce de sueldo y no se tendrá en cuenta a los fines de la antigüedad, ni a los beneficios que de ella correspondiera.

CAPITULO 4
ENFERMEDADES Y ACCIDENTES DE TRABAJO

Licencias por enfermedad: serán de aplicación las normas vigentes en la legislación laboral sobre Enfermedades y Accidentes Profesionales: de igual manera se aplicarán las disposiciones vigentes, pero el empleador extremará las medidas de prevención en tal sentido, de acuerdo a la normativa vigente.

CAPITULO 5
HIGIENE Y SEGURIDAD

5.1. Los profesionales de guardia tendrán a su disposición una habitación con baño privado para su descanso e higiene. Las habitaciones deberán cumplir con las disposiciones oficiales en cuanto a su cubaje, ventilación, etcétera. Los servicios sanitarios instalados serán completos, con comodidades para el aseo personal y con ducha de agua fría y caliente durante todo el año. Asimismo, se deberá asegurar un adecuado sistema de climatización que resguarde de los rigores de temperaturas extremas.
Las habitaciones serán aseadas diariamente por el personal de servicio del establecimiento, quien procederá a colocar ropa de cama limpia, recambiar las dos (2) toallas asignadas a cada médico y dos (2) pastillas de jabón nuevas diarias.
En caso que el personal de guardia esté integrado por más de un profesional, el establecimiento deberá contar con alojamiento separado por sexos. Deberá disponerse de una adecuada sala de descanso diurno.
Los locales destinados para vestuarios de profesionales deberán cumplir con la legislación vigente, estar separados por sexos, tener servicios sanitarios exclusivos y hallarse permanentemente en adecuadas condiciones de higiene.
A todos los médicos comprendidos en este convenio se les deberá proveer de un sistema de cuidado de su vestimenta y objetos de uso personal no laborales, mientras permanezcan en el establecimiento.-

5.2. Preservación de la salud: *El empleador deberá dar cumplimiento con la Ley 19587/72, la Ley 24557, la Ley 23798 y Ley 24451 y normas reglamentarias.-*
La empleadora deberá implementar las medidas de protección previstas en las normas vigentes para la prevención de los riesgos físicos y químicos a que pudieren estar expuestos los profesionales comprendidos en este convenio, de acuerdo a las características de la actividad que desempeñen en cada caso, como así también dar cumplimiento a las normas de bioseguridad que se encuentren vigentes.-
Los profesionales comprendidos en esta convención deberán adecuar su comportamiento a las normas de bioseguridad, utilizar los elementos de protección que le sean suministrados y colaborar con la empleadora en el cumplimiento de lo precedentemente establecido.-

CAPITULO 6
VESTIMENTA

6.1 A cada médico de guardia *y a los médicos que presten servicios en áreas cerradas se* le entregará al comienzo de la misma un equipo limpio, consistente en un guardapolvo y un ambo (chaqueta y pantalón o pollera, según corresponda) de calidad y condiciones dignas.
Este equipo utilizado para el ejercicio de la función será recambiado cada vez que a raíz de la misma se deteriore su condición durante el período de guardia, por otro limpio.
El profesional no puede ser responsabilizado de los deterioros que sufran esos equipos por el desempeño de las tareas que le son propias.
Tanto el guardapolvo como el ambo provisto por la Institución, serán reintegrados por el profesional de guardia al finalizar las mismas.

Dr. RICARDO OCTAVIO
Secretario de Conciliación
Depto. R.L. Nº 3 - D.N.C.
D.N.R.T. - MTE y SS

6.2 En el caso que la empleadora determine que los médicos que presten servicio fuera de las áreas individualizadas precedentemente deban utilizar determinado tipo de guardapolvo, los mismos serán suministrados por la empleadora. En lo demás se aplicarán las previsiones establecidas en el punto anterior.

CAPITULO 7
ÚTILES DE LABOR

Los elementos indispensables para realizar la tarea básica de la modalidad contratada, deben ser puestos a disposición por el establecimiento para su utilización sin limitaciones por parte de los profesionales, durante su horario de trabajo.
El profesional no podrá ser responsabilizado por el deterioro que sufran estos elementos por el uso apropiado de los mismos.

CAPITULO 8
TRABAJO DE MUJERES

8.- Las profesionales de sexo femenino no tendrán ninguna diferencia de trato respecto del sexo masculino salvo en lo referente a la protección de la maternidad (Art. 177 y siguientes Ley de Contrato de Trabajo). No obstante y dentro de esa premisa, no podrá asignarse tareas a las embarazadas en áreas de radiología o diagnóstico por imágenes y a partir del sexto mes en las áreas cerradas o de cuidados intensivos sin que ello signifique modificación salarial ni horaria de ninguna naturaleza.

CAPITULO 9

9. TRASLADO DE LUGAR DE TRABAJO: Se considerará ejercicio irrazonable del ius variandi, al que se refiere el artículo 66 de la ley de contrato de trabajo, el que altere modalidades esenciales al contrato de trabajo cause perjuicio moral o material al profesional o que menoscabe el prestigio, el decoro o la dignidad de éste, con relación al servicio prestado, a la categoría y la función que ocupe.

CAPITULO 10
REMUNERACIONES

10.- Los salarios que se establecen en esta convención son los mínimos que deberá abonar la parte empleadora por la actividad de los médicos comprendidos en este convenio, sin que ello impida el pago de sumas superiores por cualquier concepto.
Asimismo, los salarios y conceptos establecidos en este convenio absorben hasta su concurrencia a aquellas sumas que la parte empleadora abonaba a los médicos incluidos en el presente convenio con anterioridad a su entrada en vigencia, cualquiera sea la denominación de los rubros a los cuales dichas sumas se hallaran imputadas.-

10.1. Salario Mensual: Para la determinación del salario mensual del Médico de Guardia, se multiplicará la Hora Médica que se establece en el punto 10.2 por el número de las horas semanales que componen la jornada habitual del médico y por cuatro con cuarenta (4,40).
El sueldo bruto mensual, por una jornada de hasta cuarenta (48) horas semanales, para el Médico de Auditoría Médica y el Médico de Informática Médica, será de pesos veintiun mil ($ 21.000.-). A partir de Agosto de 2016 será de pesos veinticinco mil doscientos ($25.200.-) y a partir de diciembre de 2016 será de pesos veintiocho mil trescientos cincuenta ($28.350.-).

10.2. Hora Médica: la Hora Médica es el valor mínimo que se abonará por una hora de trabajo a los médicos de Guardia comprendidos en esta convención.
El valor de la hora médica de guardia será de pesos ciento cuarenta y dos con 47/100 ($ 142,47.-). A partir de Agosto de 2016 será de pesos ciento setenta con 96/100 ($170,96.-) y a partir de diciembre de 2016 será de pesos ciento noventa y dos con 33/100 ($192,33.-).

10.3. Adicional por servicios en áreas cerradas o de riesgo incrementado: Los profesionales que presten servicios en áreas cerradas (terapia intensiva, unidad coronaria) o que cumplan tareas de riesgo incrementado, según se establece en esta convención colectiva o las posteriores ampliaciones que se efectúen por comisión paritaria, percibirán un adicional del veinte por ciento (20%)) sobre el salario mensual de guardia establecido precedentemente.

10.4 Adicional por Jefatura: A todos los médicos que cumplan funciones como COORDINADOR GENERAL DE GUARDIA se les abonará un adicional del veinte por ciento (20%) sobre las horas del día que cumpla dicha función. Se absorberán hasta su concurrencia los importes abonados a la fecha por este concepto.

CAPITULO 11
DERECHO SINDICAL

11.1 Representación: La representación empleadora reconoce a la AMAP como la asociación gremial representativa de los médicos que prestan servicios para las Instituciones comprendidas en esta convención.

11.2. Información sindical sala de reuniones:
Cada empleador, deberá posibilitar la colocación de una vitrina, en lugar accesible a los destinatarios, donde se informe sobre cuestiones relacionadas con AMAP, la Federación Médica Gremial de la Capital Federal a la que está adherida AMAP y sus Filiales u organizaciones internas.
Cada empleador deberá posibilitar a los representantes gremiales de la AMAP ejercer libremente actividad sindical dentro de los establecimientos, siempre que no se altere su normal funcionamiento. Asimismo deberá facilitar un espacio físico para el ejercicio de la actividad gremial, que permanecerá cerrado cuando no sea utilizado, dentro del establecimiento donde los médicos toman servicio de guardia o en alguno de ellos en el caso de que hubiera más de uno.

11.3. Cuota sindical: Cada empleador deberá actuar como agente de retención de la cuota sindical que cada médico afiliado a AMAP, que asciende al dos por ciento (2%) de los haberes de los asociados. Las sumas que se retengan se depositarán en forma mensual en la cuenta que oportunamente informará AMAP por medio fehaciente.

11.4. Contribución de solidaridad: se acuerda en establecer para todos los beneficiarios de este convenio colectivo, un aporte solidario y obligatorio equivalente al uno con cincuenta por ciento (1,50%) de la remuneración integral mensual a partir de la vigencia de este convenio colectivo, establecida en el punto 2 del presente convenio. Este aporte estará destinado entre otros fines, a cubrir los gastos ya realizados y a realizar por la AMAP, en la gestión y concertación de convenios y acuerdos colectivos y al desarrollo de la acción social. Los empleadores actuarán como agentes de retención del aporte solidario realizarán el depósito correspondiente en forma mensual en la cuenta que oportunamente informará AMAP por medio fehaciente. Los trabajadores afiliados a la AMAP a la fecha de celebración de este convenio o los que se afilien en el futuro están eximidos del aporte solidario que se establece precedentemente. Esta cláusula tendrá vigencia hasta la renovación de este convenio colectivo de trabajo.

11.5 Obra Social: Cuando corresponda la empleadora deberá efectuar los aportes y contribuciones de obra social de los médicos comprendidos en esta convención a la Obra Social de los Médicos de la Ciudad de Buenos Aires (OSMEDICA) RNOS 1-26908, depositándolos de manera y oportunidad que fijen las disposiciones vigentes. Lo acordado es sin perjuicio del ejercicio del derecho de opción de cambio de obra social que puedan ejercer los trabajadores de conformidad con lo previsto en las leyes de obras sociales y normas reglamentarias de aplicación.

11.6 Permiso horario para la actividad gremial: Ambas partes coinciden en destacar la importancia de la actividad gremial para un adecuado tratamiento de las cuestiones laborales y la problemática propia de la actividad profesional. En este orden de ideas y en las empresas donde se cuente con Filiales, cada empleador concederá un permiso de dos (2) horas semanales para cada uno de los representantes gremiales de la A.M.A.P. para el desarrollo de su actividad gremial.-
La utilización del horario para el desarrollo de la actividad gremial no generará disminución en la remuneración. Las horas no utilizadas en una semana no serán acumulables.

CAPITULO 12
OTROS BENEFICIOS

Dr. RICARDO D'OTTAVIO
Secretario de Conciliación
Depto. R.L. Nº 3 - D.N.C
D.N.R.T. - MTE y SS

12. Los empleadores según las condiciones del establecimiento, por su categorización, parámetros de prestación y evaluación de la Comisión Paritaria, se comprometen a desarrollar programas de formación profesional destinados al perfeccionamiento de los recursos humanos contratados, otorgándoles a los médicos las oportunidades correspondientes, en servicio.

CAPITULO 13
PARITARIAS DE INTERPRETACIÓN:
13. Será conformada una comisión paritaria de interpretación entre las partes intervinientes en la presente Convención, que entenderá en la interpretación de su contenido y en las funciones que la presente le ha delegado. La integración será de no menos de tres (3) miembros por parte. La Comisión Paritaria intervendrá como organismo receptor de quejas y actuará con carácter de conciliador en las controversias que se sucedan en cada establecimiento.

CAPITULO 14
DISPOSICIONES ESPECIALES
14. Sin perjuicio del sometimiento de las partes a lo establecido en la legislación laboral vigente que determina la relación de dependencia, el médico se halla sometido a las disposiciones legales relacionadas con la reserva y el secreto médico y deberá cumplir, sin que ello afecte su relación, con lo establecido en el Código de Ética de la COMRA, respetando además el empleador su criterio profesional independiente.

CAPITULO 15
15. BENEFICIOS ADQUIRIDOS: Los beneficios que establece la presente convención no excluyen a aquellos superiores vigentes a la fecha en la relación laboral, provenientes de disposiciones normativas o acuerdos de parte

CAPITULO 16
16. MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y SOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES
Previo a la adopción de medidas de acción directa por parte de los trabajadores y a la adopción por parte de la empleadora de medidas que importen modificar las condiciones de trabajo de los médicos o producir despidos que afecten a más del diez por ciento (10%) del total del plantel médico, se deberá cumplir con un proceso de negociación previa ante el Ministerio de Trabajo. El procedimiento de negociación será el previsto por la ley 14786 y demás normas legales vigentes.

CAPITULO DIECISIETE
FORMACIÓN PROFESIONAL.
17.- Cada empleador deberá promover e incentivar la constante actualización formación profesional de los médicos. El médico que asista a cursos de formación profesional a proposición de la empresa en la que presta servicios y que estén relacionados con la actividad de la misma, tendrá derecho a la adecuación de su jornada laboral a las exigencias horarias de dichos cursos.-

CAPITULO DIECIOCHO
PEQUEÑA EMPRESA
18. En todo lo no modificado en el presente Capítulo, las relaciones laborales entre los médicos y la empresa se regirán por las demás disposiciones del presente convenio colectivo de trabajo.-

18.1 Caracterización: a los fines de este Capítulo, pequeña empresa es aquella que cumpla con las condiciones a que se refiere el artículo 83 de la ley 24467.

18.2 Sueldo Anual Complementario: el empleador considerado pequeña empresa, podrá disponer el pago del Sueldo Anual Complementario, para todo el personal comprendido en este convenio, hasta en tres cuotas anuales.

Dr. RICARDO OTTAVIO
Secretario de Conciliación
Depto. R.L. Nº 3 - D.N.C
D.N.R.T. - MTE y SS