

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 619/11.-
ACTUALIZADO 2023.-**

CAPITULO I

PARTES INTERVINIENTES - VIGENCIA

ARTICULO UNO: Son partes de este convenio colectivo de trabajo:

Por la representación empresarial: Asociación de Clínicas, Sanatorios y Hospitales Privados de la República Argentina (ADECRA)

Por la representación sindical: Asociación de Médicos de la Actividad Privada (A.M.A.P.) Personería Gremial N° 1721.

ARTICULO DOS: Este convenio colectivo de trabajo tendrá una vigencia de cinco años a partir del primero de febrero de 2011. Sin perjuicio de ello las partes se reunirán con una periodicidad como mínimo anual a los fines de revisar los salarios establecidos en el presente convenio, acordando expresamente que la próxima revisión salarial deberá efectuarse como máximo para el mes de setiembre de 2011.

Habida cuenta que el presente es el primer convenio colectivo que regula la actividad del personal comprendido en el mismo en el ámbito territorial pactado entre las partes, las mismas acuerdan crear una comisión integrada por dos integrantes por cada parte signataria que será la encargada de analizar los casos de personal cuyo vínculo jurídico con las empresas comprendidas en el presente, reúna características que dificulten la calificación de su naturaleza, a los fines de determinar en un plazo máximo de 12 meses desde la entrada en vigencia de este convenio, si corresponde la incorporación de dicho personal al presente.

En ese sentido, ambas partes acuerdan en establecer que la incorporación en condición de empleado en relación de dependencia de médicos que pudieron haber prestado servicios para la misma empresa con anterioridad bajo la modalidad de locación de servicios profesionales, no importará reconocimiento expreso o tácito de que los servicios prestados por el médico con anterioridad revestían naturaleza laboral.

CAPITULO II

AMBITO TERRITORIAL Y PERSONAL DE APLICACION

ARTICULO TRES: Esta convención tendrá jurisdicción dentro del ámbito de la Ciudad de Buenos Aires.

ARTICULO CUATRO: Esta convención colectiva comprende a todos los médicos que trabajen en relación de dependencia en Clínicas y Sanatorios y otros establecimientos asistenciales con o sin internación que sean explotados por personas físicas o personas jurídicas de carácter privado a que se refiere el art. 33 segundo apartado del Código Civil, o entidades de derecho público no estatal, con exclusión de establecimientos geriátricos, establecimientos psiquiátricos, y Hospitales de Colectividad, sitios dentro de la Ciudad de Buenos Aires.

ARTICULO CINCO: Se excluye expresamente del ámbito personal de aplicación del presente convenio a las siguientes personas:

- a) Los médicos que ocupen cargos de conducción: Gerente, Subgerente, Director, Director Asociado, Administrador; Subadministrador de Establecimientos asistenciales y cargos equivalentes a los mismos, cualquiera fuere su denominación o los que desempeñen jefaturas que no estuvieren expresamente contempladas en este convenio.
- b) Médicos que ejerzan su actividad como trabajadores autónomos, vinculados por una relación de locación de servicios.
- c) Médicos que presten servicios en consultorios externos por un lapso semanal inferior a 20 (veinte) horas.

CAPITULO III

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

ARTICULO SEIS: Se describen a continuación las funciones pertenecientes al personal involucrado en la presente convención:

6.1 MEDICOS DE GUARDIA: Son aquellos que cumplen sus tareas con características de disponibilidad permanente y atención no programada, en horario prolongado y concentrado, para atención de pacientes internos o externos.

6.2 MEDICO COORDINADOR GENERAL DE LAS GUARDIAS: Es el médico que supervisa y coordina la actividad de los médicos de guardia del establecimiento.

6.3 MEDICO DE PLANTA: Es el que presta servicios en el establecimiento de su empleador, evalúa y controla a los pacientes internados cuya atención le resulta asignada por el titular del establecimiento donde presta sus servicios, confecciona y/o actualiza las Historias Clínicas, y, en su caso, prescribe los procedimientos, diagnósticos terapéuticos y de rehabilitación necesarios y controla el cumplimiento de los mismos.

6.4 MEDICO DE CONSULTORIO EXTERNO: Es el profesional que realiza la atención de pacientes ambulatorios por consultorio externo, que requieren atención programada con asignación de turnos previa o atención por demanda espontánea. También comprende a los profesionales que realizan atención primaria de la salud. Se considerará excluido de la presente categoría y de este convenio aquel profesional que:

- Contrate la locación por cuenta propia y mediante el pago de un precio en dinero de un consultorio o área de trabajo.
- Brinde sus servicios profesionales a terceros (pacientes) por su propia cuenta y orden.
- Brinde sus servicios profesionales a pacientes de financiadores que carezcan de contrato con la Institución donde brinda dichos servicios.

6.5 MEDICO DE AUDITORIA MEDICA: Es el profesional que realiza actividades no asistenciales en el área de auditoría médica, referidas a la autorización de prestaciones médico-asistenciales y/o actividades de contralor de prestaciones médico-asistenciales o de contralor de facturación de prestaciones médico-asistenciales que efectúan los prestadores.

Los médicos comprendidos en esta convención podrán desempeñar una o más funciones de las precedentemente enumeradas, dentro de su jornada de trabajo. En ningún caso podrá solicitarse al médico la realización de tareas ajenas a su profesión, salvo toda aquella tarea administrativa vinculada a la atención del paciente por parte del profesional.

Los empleadores no tendrán obligación de cubrir todas las categorías previstas precedentemente.

ARTICULO SIETE: DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES: Además de los emergentes del Capítulo VII de la Ley de Contrato de Trabajo, y demás normativa vigente, y de los derechos que se reconocen expresamente en otros artículos de esta convención, se reconoce a los médicos comprendidos en la presente, los siguientes derechos:

- a) A la capacitación, incluyendo la participación en las actividades de capacitación en los términos de la normativa vigente y de lo previsto en el presente convenio.
- b) A la participación, por medio de la A.M.A.P., en la regulación de sus condiciones de empleo y salariales.
- c) A la información y consulta, por medio de la A.M.A.P. signataria del presente convenio, en los términos de la normativa vigente.

Asimismo, los médicos deberán adecuar su conducta en su relación laboral a las pautas y principios establecidos para los trabajadores en la ley de contrato de trabajo, debiendo dar cumplimiento entre otros deberes:

- respetar las normas de secreto médico;
- registrar las atenciones de los pacientes y actualizar las historias clínicas de aquellos pacientes atendidos personalmente.

ARTICULO OCHO: JORNADA LABORAL: La jornada semanal completa del médico es de 24 (veinticuatro) horas semanales, a todos los efectos legales.

Se admite la realización de una jornada semanal normal y habitual superior a las 24 horas y hasta un máximo de 48 horas. En este caso, las horas trabajadas en exceso de la jornada de 24 horas y hasta las 48 horas no serán abonadas como horas extras.

La guardia se realizará en jornadas de 24 (veinticuatro) horas corridas, de 12 (doce) horas, 8 (ocho) y 6 (seis) horas corridas, según modalidades de cada empresa.

Se considera hora extra aquella que se realiza en exceso de la jornada semanal normal y habitual de trabajo de cada médico, salvo cuando dicho exceso obedezca a la cobertura de servicios de otro trabajador, de conformidad entre ambos y con autorización de su

empleador. En este caso será considerada hora extra aquella que exceda las 48 horas semanales. Las horas extraordinarias serán abonadas con los recargos que establece la Ley de Contrato de Trabajo, salvo los casos expresamente contemplados en este convenio colectivo en que serán de aplicación las previsiones convencionalmente establecidas.

En caso de que el médico acepte efectuar reemplazos de otros médicos en la misma empresa, las horas trabajadas en exceso de su jornada semanal normal y habitual serán abonadas como horas simples, siempre que el total de horas trabajadas no supere las 48 horas semanales. Las horas de reemplazos trabajadas en exceso de las 48 horas semanales se abonarán como horas extras, con los recargos que establece la Ley de Contrato de Trabajo. (según acuerdo 24/02/2011 homologado por Resolución ST 811/2011)

ARTICULO NUEVE: PAUSAS DURANTE LA JORNADA LABORAL: La empresa deberá conceder las siguientes pausas durante la jornada de trabajo, para refrigerio:

a) En caso de médicos de guardia, se concederán pausas para el almuerzo, cena, desayuno y merienda, en lapsos de 30 minutos (almuerzo y cena) y de 15 minutos (desayuno y merienda), cuidando de no afectar las necesidades del servicio. Se cumplirán entre los horarios de 7 a 9 horas, desayuno, de 12 a 14 horas, almuerzo, de 16 a 18 horas, merienda y de 20 a 22 horas, cena.

Cada empresa proveerá los alimentos y bebidas correspondientes, los que deberán ser de calidad adecuada.

b) Todo médico que cumpla una jornada diaria de ocho (8) o más horas tendrá derecho a un descanso de 20 minutos, dentro de su jornada de trabajo, destinado a refrigerio.

ARTICULO DIEZ: REEMPLAZOS DE PROFESIONALES DE GUARDIA:

10.1 REEMPLAZOS EN AUSENCIAS PROGRAMADAS: Las guardias que no sean cubiertas por los médicos que hacen uso de las licencias o inasistencias de cualquier tipo consignadas en la presente convención, deberán ser cubiertas por médicos reemplazantes designados por la empleadora. Estas licencias y/o inasistencias deberán

ser notificadas al empleador con 72 horas de antelación, como mínimo y fehacientemente justificadas. La empleadora podrá aceptar sugerencias de reemplazos propuestas por el médico.

10.2 REEMPLAZOS EN AUSENCIAS NO PROGRAMADAS: Concluido el horario de guardia y ante la ausencia de relevo, el médico que cubra guardias deberá permanecer en su lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas, notificando fehacientemente este hecho, cumplido el plazo antedicho, cesa el deber de permanencia, salvo el supuesto de abandono de persona. En el caso del médico cumpla guardias de doce o más horas, y fuese el único médico de guardia en ese horario, el deber de permanencia se extenderá hasta tres horas.

En todos estos casos el médico tendrá derecho al pago de las horas trabajadas en exceso de su jornada habitual, abonando estas horas con el recargo correspondiente a horas extraordinarias.

Se aclara que es deber de la empresa proveer el reemplazo del médico de guardia y que la permanencia del mismo luego de su horario de tareas en las circunstancias antedichas deberá ser de carácter excepcional y no habitual.

ARTICULO ONCE: TRABAJO EN DIAS FERIADOS: Se aplicarán las normas emergentes de la Ley de Contrato de Trabajo sobre la materia.

ARTICULO DOCE: DIA DEL MEDICO: El 3 de diciembre de cada año se celebrará el 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.

CAPITULO V

LICENCIAS Y JUSTIFICACIONES

ARTICULO TRECE: Licencia anual ordinaria.-

Se aplicarán las previsiones de la Ley de Contrato de Trabajo, salvo las modificaciones que se establecen seguidamente:

- a) Teniendo en cuenta que los médicos comprendidos en esta convención pueden trabajar uno o varios días a la semana, se considerará como días hábiles a los fines del cómputo del plazo mínimo de días de servicio anuales (art. 151 LCT), aquellos días en que el médico debe normalmente prestar servicio.
- b) Los plazos de licencia previstos en la LCT se otorgarán en días corridos.
- c) Ante un pedido expreso del médico comprendido en esta convención colectiva, la empleadora concederá entre el cincuenta por ciento y el ciento por ciento de su licencia anual entre el 1° de mayo y el 30 de septiembre del año siguiente, en forma ininterrumpida, siempre que por la cantidad de médicos que lo solicitasen no se afecte el funcionamiento del servicio. Para ello, las solicitudes se deberán presentar por escrito antes del 1 de octubre de cada año.
- d) En los casos de médicos unidos en matrimonio o convivencia de hecho permanente, que se desempeñen para la misma empresa, las vacaciones se otorgarán en forma conjunta y simultánea.
- e) Cuando por razones de servicio o causas no imputables al médico, 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.

ARTICULO CATORCE: Licencias con goce de sueldo: Se otorgarán a los médicos las licencias con goce de sueldo que se detallan a continuación:

- 1) Por casamiento del interesado (este permiso puede agregarse a la licencia ordinaria) 14 (catorce) días corridos.
- 2) Por paternidad: 3 (tres) días corridos
- 3) Maternidad: Será de aplicación el régimen legal vigente sobre prohibición de trabajo durante y después de la fecha de parto.
- 4) Por adopción: 3 (tres) días hábiles y, en el caso de la mujer, treinta días corridos adicionales.
- 5) Por fallecimiento de cónyuge o de la persona a la cual estuviere unido en aparente matrimonio, padres o hijos: 5 (cinco) días corridos.
- 6) Por fallecimiento de suegros, yerno o nuera: 1 (un) día.

7) Por fallecimiento de hermanos: 2 (dos) días corridos.

Las licencias previstas en los incisos precedentes se otorgarán cuando el evento se produzca el día en que deba prestar servicio el profesional, o con una anterioridad a esa fecha que no sea superior al plazo de licencia previsto en cada caso.

8) Por enfermedad grave de cónyuge o hijos debidamente comprobada, se concederá al médico que no tenga otros familiares que convivan con él o éstos no sean mayores de 16 años, hasta un máximo de diez (10) días corridos por año calendario. A los efectos que anteceden, a pedido del médico, los facultativos de la empleadora podrán certificar la gravedad de la enfermedad denunciada.

9) Por exámenes para estudios universitarios de medicina y/o postgrados universitarios de medicina, dos (2) días corridos por examen, hasta un máximo de diez (10) días corridos al año y/o de tres guardias por año. El beneficiario deberá acreditar ante el empleador haber rendido el examen mediante la presentación de un certificado emitido por el establecimiento. Para acceder a este beneficio el examen debe coincidir con el día en que se preste servicios o rendirse el día inmediato posterior.

Las ausencias previstas en este artículo deberán ser justificadas fehacientemente por los profesionales mediante los comprobantes o certificados que corresponda en cada caso.

ARTICULO QUINCE: 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:

a) Efectuar trámites judiciales o policiales, siempre que se justifique carga pública, denuncia, urgencia o impostergabilidad del mismo y su coincidencia con el horario habitual de labor debidamente comprobado.

b) Donación de sangre: un (1) día laborable en cada oportunidad, hasta dos veces al año siempre que se presente la correspondiente certificación extendida por establecimiento médico reconocido.

c) Mudanza: Dos (2) días corridos hasta una vez por año.

El médico deberá dar aviso con antelación debida de su ausencia y presentar el certificado correspondiente.

ARTICULO DIECISEIS: LICENCIAS SIN GOCE DE SUELDO:

16.1 Los médicos con una antigüedad mayor de cinco (5) años, tendrán derecho a licencia sin goce de sueldo por el término máximo de (1) un año, para realizar estudios, investigaciones, trabajos científicos, mejorar su preparación técnica o participar en reuniones de ese carácter, en el país o en el extranjero.

Este beneficio será acordado de una sola vez o fraccionado en el transcurso de cada decenio. El lapso no utilizado no podrá ser acumulado al decenio siguiente. Para tener derecho a esta licencia en distintos decenios, deberá transcurrir un plazo mínimo de cinco (5) años entre la terminación de una y la iniciación de la siguiente.

16.2 Los médicos con una antigüedad superior a cinco (5) años que fueran becados por Instituciones científicas o culturales, nacionales o extranjeras, podrán solicitar licencia extraordinaria sin goce de sueldo, en base y de acuerdo con lo previsto en este convenio para las licencias para Estudios y Reuniones Científicas.

Para acceder a los beneficios establecidos precedentemente la capacitación profesional deberá guardar relación con la actividad que el profesional desempeñe para su empleador.

16.3 Todo médico comprendido en este convenio, podrá solicitar licencia sin goce de sueldo 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, o para acompañarlo en el caso que aquél hubiere obtenido una beca en el extranjero, por un máximo de un año.

16.4 Las licencias contempladas en este apartado no se tendrán en cuenta a los fines de la antigüedad, ni a los beneficios que de ella correspondiera.

ARTICULO DIECISIETE: Licencias por Enfermedad y Accidentes: Los médicos que se vean impedidos de prestar servicios con motivo de sufrir enfermedades inculpables, tendrán derecho a la licencia y reserva de puesto de trabajo en los términos de los artículos 211 y 212 de la Ley de contrato de trabajo.

En las licencias por accidentes de trabajo se aplicará lo establecido por la legislación vigente (Ley N° 24.557), sujeto a la verificación médica que disponga la empleadora.

ARTICULO DIECIOCHO: Licencias por cargos públicos o gremiales:

18.1 Al médico electo o designado para desempeñar cargos públicos electivos en el orden nacional, provincial o municipal, se le concederá licencia sin goce de haberes mientras dure su mandato, debiendo reintegrarse al empleo dentro de los treinta días de finalizado el mismo, computándose la antigüedad correspondiente como si hubiera laborado.

18.2 Los médicos electos para desempeñar cargos directivos en la A.M.A.P. y los miembros de las Comisiones Internas tendrán derecho a gestionar una Licencia Gremial sin goce de haberes mientras duren sus mandatos, debiendo reintegrarse dentro de los treinta días de finalizados los mismos, computándose su antigüedad como si hubiesen laborado.

CAPITULO VI

HIGIENE Y SEGURIDAD:

ARTICULO DIECINUEVE: MEDICO DE GUARDIA: Para el conjunto de médicos que cumplan tareas de guardia se pondrá 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, etc. 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, proveer elementos de higiene.

En caso que el personal de guardia esté integrado por más de un profesional, el establecimiento deberá contar con alojamiento separado por sexos.

Deberá proveerse al personal médico de un espacio apropiado para cambiarse de ropa, que deberá estar dotado de un sistema de cuidado de su vestimenta y objetos personales, mientras permanezca en el establecimiento.

ARTICULO VEINTE: Preservación de la Salud: A los efectos de lograr el mayor grado de prevención y protección de la vida e integridad psicofísica de los trabajadores, se constituirá una Comisión integrada por tres (3) miembros de la representación empleadora y tres (3) miembros de A.M.A.P., con la finalidad de mantener vigentes las normas técnicas y medidas sanitarias precautorias para prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos profesionales de los lugares de trabajo, como medio más eficaz de lucha contra los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que tendrá facultades para establecer la periodicidad y características de los exámenes médicos a realizar al personal comprendido en la presente convención. Los representantes de la entidad gremial que en ella se desempeñen carecerán de cualquier derecho o prerrogativa que la ley o el presente Convenio establezca para los representantes gremiales, siendo la incumbencia sólo de carácter técnico.

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 VII

VESTIMENTA Y UTILES DE LABOR

ARTICULO VEINTIUNO: Respecto de la ropa de trabajo, se acuerda lo siguiente:

21.1 MEDICO DE GUARDIA Y DE UNIDADES DE CUIDADOS INTENSIVOS:

A cada médico de guardia o que preste servicios en áreas de cuidados intensivos o intermedios, se le entregará por parte de la empleadora, dos pares de guardapolvos de calidad y condiciones dignas, por año calendario, para ser utilizados durante el desarrollo de su actividad profesional para la empleadora.

La limpieza y el cuidado de la ropa de trabajo estarán a cargo de cada médico, que no puede ser responsabilizado de los deterioros que sufran esos equipos por el desempeño de las tareas que le son propias.

La ropa de trabajo será reemplazada por la empleadora, sin costo alguno, en caso de rotura o deterioro ocasionados sin culpa del profesional.

La ropa de trabajo provista será reintegrada por el médico al finalizar su relación laboral.

21.2 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.

ARTICULO VEINTIDOS: UTILES 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 médicos, durante su horario de trabajo.

CAPITULO VIII

TRABAJO DE MUJERES

ARTICULO VEINTITRES: Las médicas 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 IX

REMUNERACIONES (Texto según acuerdo del 20/7/2016 homologado por Resolución ST 502/2016)

ARTICULO VEINTICUATRO: 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.

24.1 SUELDO BASICO: El sueldo básico de los médicos comprendidos en esta convención es mensual y surge de multiplicar el valor establecido por hora médica por la cantidad de horas de trabajo que componen la jornada habitual de trabajo del profesional en la semana.

24.2 VALOR HORA BASICO: Los valores de hora médica básica pactados por el presente acuerdo son los siguientes: desde el 1 de noviembre de 2022 \$ 1.364,51 (PESOS MIL TRESCIENTOS SESENTA Y CUATRO CON 51/100) ; desde el 1 de diciembre de 2022 \$ 1.449,79 (PESOS MIL CUATROCIENTOS CUARENTA Y NUEVE CON 79/100), desde el 1 de enero de 2023 \$ 1.526,55 (MIL QUINIENTOS VEINTISEIS CON 55/100), desde el 1 de febrero de 2023 \$ 1.611,83 (PESOS MIL SEISCIENTOS ONCE CON 83/100), desde el 1 de abril de 2023 \$ 1.671,53 (PESOS MIL SEISCIENTOS SETENTA Y UNO CON 53/100).

24.3 ADICIONAL POR TAREAS EN AREAS DE CUIDADOS INTENSIVOS o AREAS CERRADAS: A los médicos que presten servicios en áreas cerradas o de cuidados intensivos, se les abonará un adicional del veinte por ciento (20%) sobre el valor hora básico, por cada hora trabajada en tal condición.

24.4 ADICIONAL POR JORNADA CONTINUA: A los médicos que presten servicios como médicos de guardia se les abonará un adicional del diez por ciento (10%) sobre el valor hora básico, por cada hora trabajada en tal condición.

24.5 ADICIONAL POR ATENCION CONSULTORIOS EXTERNOS: A los médicos que presten servicios en consultorios externos se les abonará un adicional del veinte por ciento (20%) sobre el valor hora básico, por cada hora trabajada en tal condición.

24.6 ADICIONAL POR PERMANENCIA: A todos los médicos comprendidos en este convenio colectivo de trabajo, se les abonará un adicional por permanencia mensual conforme la siguiente escala:

ANTIGÜEDAD PORCENTAJE SOBRE BASICO

5 años hasta 10 años 5%

Más de 10 años hasta 15 años 10%

Más de 15 años hasta 20 años 15%

Más de 20 años 20%

A los fines de la liquidación del presente adicional sólo se computará la antigüedad devengada por el profesional desde dos años anteriores a la entrada en vigencia de este convenio.

24.7 ADICIONAL POR ESPECIALIDAD: A todos los médicos comprendidos en este convenio colectivo de trabajo que acrediten debidamente su condición de especialista en una especialidad médica reconocida por la autoridad de aplicación y que se relacione con la actividad que el médico desempeña para su empleador, se les abonará un adicional del diez por ciento (10%) sobre el valor hora básico. En caso que

el médico posea más de una especialidad este adicional se abonará exclusivamente sobre una especialidad. La percepción por parte del médico del ADICIONAL POR ESPECIALIDAD será excluyente de la percepción por parte del mismo del ADICIONAL PLANTA previsto en el inciso 24.8.

24.8 ADICIONAL PLANTA: a los médicos que se encuentren comprendidos en la categoría de MEDICO DE PLANTA (artículo 6.3) se les abonará un adicional del diez por ciento (10%) sobre el valor hora básico. No se percibirán este adicional aquellos médicos que perciban el ADICIONAL POR ESPECIALIDAD.

24.9 ADICIONAL POR JEFATURA DE GUARDIA: A todos los médicos que cumplan funciones como JEFE DE SERVICIO DE GUARDIA o COORDINADOR GENERAL DE GUARDIA se les abonará un adicional del treinta por ciento (30%) sobre el valor hora básico.

24.10 ADICIONAL POR JEFE DE GUARDIA DE DIA: El médico de guardia que cumpla funciones de jefe de día percibirá un adicional del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor hora básico. (texto según acta acuerdo del 12/09/2016 que reitera acuerdo del 24/02/2011 homologado por Resolución ST 811/2011)

24.11 ADICIONAL POR TRABAJO EN DIAS SABADOS O DOMINGOS: Se abonará un adicional del veinte por ciento (20%) sobre el valor hora básico fijado en esta convención, por las horas de trabajo de los médicos que presten servicios entre las 8:00 horas del sábado y las 8:00 horas del lunes.

24.12 ADICIONAL POR TRABAJO NOCTURNO: Se abonará un adicional del veinte por ciento (20%) sobre el valor hora básico fijado en esta convención, por las horas de trabajo de los médicos que presten servicios en horario nocturno, entendido como aquel que se desarrolla entre las 21:00 horas y las 6:00 horas del día siguiente. Este adicional compensará hasta su concurrencia el recargo por trabajo nocturno previsto en la Ley de Contrato de Trabajo y concordantes.

24.13 GUARDERIA: Los médicos y medicas comprendidos en esta convención que tengan a su cargo hijos entre cuarenta y cinco días y tres años de edad inclusive, tendrán derecho a la cobertura de guardería para los mismos. Si el establecimiento no contare con guardería, se lo deberá abonar una suma no remunerativa equivalente al cuarenta por ciento del valor del salario mensual correspondiente a la categoría “Asistencia y Cuidados de Personas” del Personal con retiro del régimen previsto en la Ley N° 26.844. o al monto efectivamente gastado en caso de que este sea menor. En el caso que el trabajador cumpla una jornada semanal al normal y habitual inferior a 24 horas semanales, el importe de la suma no remunerativa a abonar se liquidará en forma proporcional a la jornada semanal sobre la base de la jornada completa de 24 horas semanales. -

Los comprobantes a presentar por cada trabajador serán establecidos en el Decreto 144/2022 y demás normas modificatorias o complementarias.

Lo establecido en la presente se aplica también a los trabajadores y trabajadoras que presten servicios en la modalidad prevista en el art. 102 bis de la ley de contrato de trabajo.

En el caso de que ambos progenitores trabajaran y reunieran las condiciones para tener acceso al beneficio establecido por el Decreto N° 144/2022 o a la prestación sustitutiva aquí establecida, el beneficio sólo será exigible por uno de ellos. A tal efecto, el trabajador que pretenda percibir el beneficio aquí previsto deberá completar y entregar a su empleador una declaración jurada de que el otro progenitor no lo está recibiendo.

A los efectos previstos en el segundo párrafo, se considerará que los gastos están debidamente documentados cuando emanen de una institución habilitada por la autoridad nacional o local, según correspondiere, o cuando estén originados en el trabajo de asistencia, acompañamiento y cuidado de personas registrado bajo el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, previsto en la Ley N° 26.844.

Habida cuenta su naturaleza extrasalarial, el reintegro de gastos aquí pactado no será remunerativo a ningún efecto ni devengará, en consecuencia, aportes ni contribuciones de la seguridad social, sindicales, de obra social ni de ninguna otra naturaleza. Por igual razón, no afectará la base de cálculo de ningún otro concepto, cualquiera sea su naturaleza, modalidad de cuantificación y devengo, ni indicará en la determinación de

los promedios de remuneraciones a los efectos de cálculo de los topes indemnizatorios para los casos de extinción contractual según lo previsto en el art. 245 LCT.

CAPITULO X

DERECHOS SINDICALES

ARTICULO VEINTICINCO:

25.1 REPRESENTACION: La representación empleadora reconoce a la A.M.A.P. como la asociación gremial representativa de los médicos que prestan servicios para las empresas comprendidas en esta convención, en el ámbito de aplicación de la misma.

25.2 REPRESENTACION SINDICAL EN LA EMPRESA: Las partes pactan que la representación sindical en la Empresa será ejercida por la A.M.A.P. en los términos del artículo 45 de la Ley 23.551 por una Filial por Empresa (cualquiera sea el número de establecimientos de la misma) que será integrada por un Consejo Directivo compuesto por cinco miembros a saber: a) un Presidente, b) un Secretario, c) un vocal titular, d) dos vocales suplentes. Dichas Filiales se constituirán en aquellas Empresas que cuenten con cincuenta o más médicos afiliados a la A.M.A.P.

25.3 INFORMACION 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 A.M.A.P., la Federación Médica Gremial de la Capital Federal a la que está adherida A.M.A.P. y las Filiales de la A.M.A.P.

Cada empleador deberá posibilitar a los representantes gremiales de la A.M.A.P. ejercer libremente actividad sindical dentro de los establecimientos, siempre que no se altere su normal funcionamiento. Asimismo, de contarse con filial de A.M.A.P. en la empresa, deberá facilitar un espacio físico para el ejercicio de la actividad gremial, en los términos del art. 44, inciso 1, de la Ley 23.551, que permanecerá cerrado cuando no sea utilizado, dentro del establecimiento donde lo médicos toman servicio de guardia o en alguno de ellos en el caso que hubiera mas de uno.

25.4 CUOTA SINDICAL: Cada empleador deberá actuar como agente de retención de la cuota sindical que cada médico asociado a A.M.A.P., que asciende al dos por ciento (2%) de los haberes de los afiliados. Las sumas que se retengan se depositarán en forma mensual en la cuenta que oportunamente informará A.M.A.P. por medio fehaciente.

25.5 CONTRIBUCION DE SOLIDARIDAD: Se acuerda en establecer para todos los beneficiarios de este convenio colectivo, un aporte solidario y obligatorio equivalente al 1,5% (uno con cincuenta) por ciento de la remuneración integral mensual a partir de la vigencia de este convenio colectivo.

Este aporte estará destinado entre otros fines, a cubrir los gastos ya realizados y a realizar por la A.M.A.P., 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 y realizarán el depósito correspondiente en forma mensual en la cuenta que oportunamente informará A.M.A.P. por medio fehaciente.

Los médicos afiliados a la A.M.A.P. estarán exentos del aporte solidario establecido en esta cláusula.

Esta cláusula tendrá vigencia hasta la renovación de este convenio colectivo de trabajo.

25.6 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 seis horas semanales para el conjunto de 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. Para el goce de dicho crédito los representantes gremiales deberán solicitar autorización previa al empleador, de manera tal de permitir la reorganización del servicio, salvo caso de fuerza mayor debidamente comprobado.

25.7 OBRA SOCIAL: 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.

25.8 RETENCION DE APORTES DE MUTUALIDAD: Los empleadores deberán retener de los haberes mensuales de los médicos comprendidos en el presente convenio Colectivo de Trabajo, las cuotas de afiliación mensual de aquellos que se encuentren asociados a la ASOCIACION MUTUAL DE EMPLEADOS, DELEGADOS Y MEDICOS DEL SINDICATO DE LOS MEDICOS DE LA ACTIVIDAD PRIVADA (AMUMAP), inscripta en el I.N.A.E.S. con el número 2864. Para hacer obligatoria esa retención bastará con la notificación del importe de la cuota y de la condición de asociado a AMUMAP, que podrá ser efectuado por el trabajador o por la AMUMAP. En este último caso a pedido del empleador, se acreditará la condición de afiliado por parte de la AMUMAP.

Asimismo deberán retener del haber mensual del trabajador, los importes correspondientes a cuotas por servicios sociales y demás prestaciones mutuales que el asociado a AMUMAP deba abonar a la misma, incluyendo los importes cuotas de préstamos acordados en su condición de asociado a AMUMAP, y/o reintegro de precios por adquisición de vivienda o compra de mercaderías en dicha condición. La retención se efectuará dentro de los límites previstos en las leyes vigentes. Los importes a retener en estos supuestos serán notificados al empleador por AMUMAP acompañando la documentación que acredite la conformidad del trabajador con la retención a realizar.

Los importes que —en todos los casos— retengan los empleadores deberán ser depositados en la misma fecha de vencimiento prevista para el pago de aportes y contribuciones de la seguridad social (según acuerdo del 5/9/2013 homologado por Resolución ST 1670/2013)

CAPITULO XI

FORMACION PROFESIONAL

ARTICULO VEINTISEIS: Se considerará auspiciosa la promoción e incentivación de la actualización y formación profesional de los médicos. El médico que asista a cursos de formación profesional por disposición 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.

26.1 Los médicos comprendidos en esta convención colectiva, con antigüedad mayor de 1 (un) año en una misma Empresa podrán solicitar licencia con goce de sueldo para asistir a Congresos o Jornadas Profesionales hasta un máximo de tres guardias o siete días de trabajo por año calendario con los siguientes requisitos:

26.1.1 El congreso debe relacionarse con la especialidad que desempeñe el solicitante en la Empresa y ser organizado por Universidades Nacionales o Privadas reconocidas, o Entidades Gremiales Médicas o Entidades Científicas representativas de esa Especialidad.

26.1.2 El Jefe Inmediato deberá, indefectiblemente, emitir su opinión sobre:

- Ratificación del requisito mencionado en 27.1.1
- Condiciones y aptitudes para mejoramiento científico del postulante
- Utilidad y/o beneficio para el servicio del Temario del curso

26.1.3 El pedido debe ser formulado con una antelación no menor de 30 (treinta) días del inicio del congreso.

26.1.4 El empleador concederá esta licencia siempre que por la cantidad de profesionales que lo solicitan simultáneamente no se afecte el servicio.

CAPITULO XII

COMISION PARITARIA PERMANENTE DE INTERPRETACION DEL C.C.T.

ARTICULO VEINTISIETE: Una vez homologado el Convenio Colectivo de Trabajo se constituirá una Comisión Paritaria permanente integrada por cuatro miembros en

representación del sector empleador y cuatro miembros por la A.M.A.P., para el tratamiento de los siguientes temas:

- a) Interpretar el presente convenio a pedido de cualquiera de las partes signatarias.
- b) Considerar los diferendos que puedan suscitarse entre las partes, con motivo del presente acuerdo.
- c) Establecer los mecanismos de información y proponer los procedimientos que mejor se adapten a esta actividad, así como la debida y adecuada reserva de los datos.
- d) Establecer su propio reglamento de funcionamiento.

La Comisión Paritaria Permanente podrá utilizar los servicios de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes, a su cargo. Con acuerdo de ambas partes los asesores podrán actuar con voz pero sin voto en cada reunión.

Las decisiones de esta Comisión sólo tendrán validez cuando se hubieren adoptado por unanimidad de los presentes.

CAPITULO XIII

DISPOSICIONES ESPECIALES

ARTICULO VEINTIOCHO: 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.

Lo establecido en la presente convención no excluye a aquellos acuerdos superiores vigentes en las empresas a la firma del presente acuerdo.

ARTICULO VEINTINUEVE: 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 XIV

PEQUEÑA EMPRESA

Se acuerda el siguiente régimen para pequeña empresa.

ARTICULO TREINTA: A los fines de este capítulo, pequeña empresa es aquella que reúne las condiciones a que se refiere el artículo 83 de la Ley 24.467.

30.1 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.

30.2 La empleadora podrá disponer el pago del sueldo anual complementario, para todo el personal comprendido en este convenio, hasta en tres cuotas anuales.