



NACIONAL



RESOLUCION 1777/2008
SECRETARIA TRABAJO (ST)

Declárese homologado el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado por la Asociación de Hospitales de Colectividades y Particulares sin Fines de Lucro, la Asociación de Médicos de la actividad privada y la Federación Médica Gremial de la Capital Federal.
CCT N° 552/2008.
Del 25/11/2008; Boletín Oficial 21/01/2009.

VISTO el Expediente N° 1.169.321/06 del Registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y la Ley N° 25.877, y

CONSIDERANDO:

Que a fojas 111/116 del Expediente N° 1.169.321/06 obra el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado por la ASOCIACION DE HOSPITALES DE COLECTIVIDADES Y PARTICULARES SIN FINES DE LUCRO, la ASOCIACION DE MEDICOS DE LA ACTIVIDAD PRIVADA y la FEDERACION MEDICA GREMIAL DE LA CAPITAL FEDERAL, ratificado a fojas 120 de autos, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

Que el presente texto convencional es renovación del Convenio Colectivo de Trabajo N° 361/03.

Que su vigencia será de dos años a partir del mes de septiembre de 2008.

Que el ámbito territorial y personal del mismo se corresponde con la actividad principal de la parte empresaria signataria y la representatividad de la entidad sindical firmante, emergente de su personería gremial.

Que una vez dictado el presente acto administrativo homologando el acuerdo alcanzado, se procederá a remitir a la Dirección de Regulaciones del Trabajo, a fin de evaluar la procedencia de efectuar el pertinente Proyecto de Base Promedio y Tope Indemnizatorio, de conformidad a lo establecido en el Artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

Que de la lectura de las cláusulas pactadas, no surge contradicción con la normativa laboral vigente.

Que la Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo de este Ministerio, tomó la intervención que le compete.

Que asimismo se acreditan los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

Que las partes han acreditado la representación invocada ante esta Cartera de Estado y ratificaron en todos sus términos el mentado acuerdo.

Que la homologación del presente convenio colectivo, en ningún caso, exime a los empleadores de solicitar previamente ante la autoridad laboral la autorización administrativa que corresponda peticionar en cada caso, conforme a la legislación vigente.

Que por lo expuesto, corresponde dictar el pertinente acto administrativo de homologación, de conformidad con los antecedentes mencionados.

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 900/95.

Por ello,

La Secretaria de Trabajo resuelve:

Artículo 1º.- Declárese homologado el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado por la ASOCIACION DE HOSPITALES DE COLECTIVIDADES Y PARTICULARES SIN FINES DE LUCRO, la ASOCIACION DE MEDICOS DE LA ACTIVIDAD PRIVADA y la FEDERACION MEDICA GREMIAL DE LA CAPITAL FEDERAL, que luce a fojas 111/116 del Expediente N° 1.169.321/06, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

Art. 2º.- Regístrese la presente Resolución en el Departamento Despacho de la Dirección de Despacho, Mesa de Entradas y Archivo dependiente de la SUBSECRETARIA DE COORDINACION. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el Convenio Colectivo de Trabajo, obrante a fojas 111/116 del Expediente N° 1.169.321/06.

Art. 3º.- Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

Art. 4º.- Gírese a la Dirección de Negociación Colectiva, para la notificación a las partes signatarias. Cumplido, pase a la Dirección de Regulaciones del Trabajo, a fin de evaluar la procedencia de efectuar el Proyecto de Base Promedio y Tope Indemnizatorio, de las escalas salariales que por este acto se homologan y de conformidad a lo establecido en el Artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias. Posteriormente procédase a la guarda del presente legajo.

Art. 5º.- Hágase saber que en el supuesto que este MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL no efectúe la publicación de carácter gratuito del Convenio Colectivo de Trabajo homologado y de esta Resolución, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el Artículo 5 de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

Art. 6º.- Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

Dra. Noemí Rial, Secretaria de Trabajo.

Expediente N° 1.169.321/06

Bs. As., 28 de noviembre de 2008

De conformidad con lo ordenado en la RESOLUCION ST N° 1777/08, se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada a fojas 111/116 del expediente de referencia, quedando registrada con el N° 552/08. - VALERIA A. VALETTI, Registro, Convenios Colectivos de Trabajo, Dto. Coordinación - D.N.R.T.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARTES INTERVINIENTES

Representación Patronal: Asociación de Hospitales de Colectividades y Particulares sin fines de lucro.

Representación Sindical: Asociación de Médicos de la Actividad Privada (A.M.A.P.)

Personería Gremial N° 1721, con el acuerdo de la Federación Médica Gremial de la Capital Federal (FEMECA), Personería Gremial N° 1398.

APLICACION DE LA CONVENCION:

2. VIGENCIA TEMPORAL

Esta convención tendrá vigencia por dos años a partir del mes de setiembre de 2008.

2.1. AMBITO DE APLICACION:

Esta convención tendrá vigencia dentro de la jurisdicción de la Ciudad de Buenos Aires.

2.3. PERSONAL COMPRENDIDO:

Todos los médicos de guardia que se desempeñen en los Hospitales y Sanatorios de Colectividad y particulares sin fines de lucro.

3. CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

3.1 DISCRIMINACION DE TAREAS:

3.1.1. MEDICOS 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 concurren 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.

3.1.2. MEDICO 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 intensivo de adultos, pediátricos, y/o neonatología, unidades coronarias, unidades de recuperación post quirúrgica cardiovascular o general que funcionen como de cuidados intensivos, unidades de trasplantes de órganos.

3.2 REEMPLAZOS:

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 horas, notificando fehacientemente este hecho, cumplido el plazo antedicho, cesa el deber de permanencia, salvo el supuesto de abandono de persona. 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 24 horas continuadas, dicho excedente se abonará con un recargo del cincuenta por ciento, 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.

3.3. JORNADA LABORAL:

En atención a la definición de médico de guardia prevista en este convenio colectivo, se establece que la jornada laboral del médico de guardia será la siguiente:

La jornada semanal completa del médico de guardia es de 24 (veinticuatro) horas semanales, a todos los efectos legales. Se admitirá la contratación de médicos con jornada semanal reducida, la que no podrá ser inferior a 12 (doce) horas semanales.

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.

3.3.2. DESCANSOS:

3.3.2.1 TRABAJO EN DIAS FERIADOS: Cuando la jornada normal y habitual de guardia coincida con día feriado nacional, en forma total o parcial, las horas trabajadas en feriado se abonarán con un recargo del ciento por ciento.

3.3.3. DIA DEL MEDICO:

Declárase el 3 de Diciembre Día del Médico. A los profesionales que deban realizar guardia en ese día, la misma se les abonará con más un suplemento del ciento por ciento (100%) sobre su remuneración básica.

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 60 minutos (almuerzo y cena) y de hasta 30 minutos (desayuno y merienda), destinados a los mismos cuidando de no afectar las necesidades del servicio.

3.3.5. LICENCIAS:

A. REGIMEN DE LICENCIA ORDINARIA PARA EL DESCANSO ANUAL:

1. Los profesionales médicos tendrá derecho a los periodos 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 computará 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 día de descanso por cada veinte trabajos, 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 Empresa 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 45 (cuarenta y cinco) 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 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 simultánea.

13. Cuando por razones de servicio o causas no imputables al agente, 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 agente 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) 14 (catorce) días corridos.

2. Por paternidad: un día de guardia, cuando el evento se produzca dentro de un plazo anterior de no más de tres 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: 3 (tres) días corridos.

5. Por fallecimiento de suegros, hermanos o nietos: 1 (un) día.

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 16 años, hasta un máximo de diez (10) días corridos por año. 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 tres guardias por año, y en relación a los médicos que cursen estudios universitarios y/o postgrados, contra presentación de comprobantes.

8. Los médicos con una antigüedad mayor de un (1) año en la institución, tendrán derecho licencia con goce de sueldo para asistir a congresos o jornadas profesionales hasta el máximo de 1 (una) guardia 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, etc., 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 agente 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 de 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 1 (un) año, a los Profesionales con una antigüedad mayor de 3 (tres) 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 3 (tres) 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 1 (un) año calendario.

3. Todo agente 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.

4. ENFERMEDADES Y ACCIDENTES DE TRABAJO

Licencias por enfermedad: Serán de aplicación las normas vigentes en la legislación laboral Enfermedades y Accidentes Profesionales:

De igual manera se aplicarán las disposiciones vigentes, pero el empleador extremará las medidas de prevención en tal sentido, debiendo la Comisión Paritaria reunirse para determinar las áreas y tareas susceptibles de ser consideradas generadoras de enfermedades o accidentes profesionales, así como las medidas adicionales de prevención.

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, 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, recambiar las 2 (dos) toallas asignadas a cada médico, y 2 (dos) 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.

5.2. PRESERVACION DE LA SALUD: El empleador deberá dar cumplimiento con la Ley 19.587/72 y su Decreto Reglamentario 351/79, la Ley 24.557 y su Decreto Reglamentario 170/96, la Ley 23.798 (Ley Nacional de SIDA) y Ley 24.151 (Ley de vacunación contra el virus de Hepatitis B).

Estarán a cargo del empleador los exámenes médicos preocupacionales y de egreso, los exámenes médicos periódicos y de cambio de tareas estarán a cargo de la Aseguradora de Riesgos de Trabajo que contrate el empleador (a fin de cumplimentar con las normas vigentes) según Res. S.R.T. 43/98 y Res. S.R.T. 54/99.

Se dará cumplimiento con la Res. MSAS 228/93, y lo dispuesto en la Ley 24.051 (Ley de Residuos Patológicos). En caso de modificaciones se aplicarán las leyes vigentes al momento de su aplicabilidad.

6. VESTIMENTA

A cada médico de guardia, 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.

7. 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 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.

8. TRABAJO DE MUJERES

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 deberá observarse la prohibición de adjudicar tareas en áreas de radiaciones desde el momento de la denuncia del embarazo, en el área de cuidados intensivos a partir del quinto (5) mes de embarazo, sin que ello signifique modificación salarial ni horaria de ninguna naturaleza.

En caso de enfermedad o accidente de trabajo por no respetarse esta disposición, se aplicará el Art. 195 (L.C.T.) además de las acciones legales por daños y perjuicios que correspondan.

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, o

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.

10. SALARIOS, CARGAS SOCIALES Y BENEFICIOS SOCIALES

Las partes acuerdan que los salarios que se establecen seguidamente incluyen las sumas que correspondía abonar a los médicos comprendidos en esta convención conforme lo establecido por los Decretos 392/03,1347/2003 y 2005/2004 del Poder Ejecutivo Nacional. Asimismo, los salarios que se fijan en esta convención absorben hasta su concurrencia cualquier aumento salarial que se hubiera dispuesto por parte de los empleadores hasta el mes de setiembre de 2008 inclusive.

El salario mensual de guardia establecido en esta convención es el mínimo que debe percibir un médico de guardia por su actividad profesional. La suma establecida por tal concepto, absorbe hasta su concurrencia el salario que se hubiera liquidado a los trabajadores comprendidos en esta convención por su actividad como médico de guardia, independientemente del concepto remunerativo que se utilizare en el recibo de sueldo para su liquidación (sueldo, adicional, complemento de sueldo, a cuenta de futuros aumentos, adicional por antigüedad, etc. Esta enumeración no es taxativa).

Todo médico comprendido en esta convención deberá recibir un incremento salarial mensual efectivo de \$ 200 (Pesos Doscientos), como mínimo, a partir del mes de setiembre de 2008. Los salarios de los médicos comprendidos en este convenio se deberán liquidar según lo que aquí se establece y la diferencia como complemento de sueldo. En el caso que los sueldos y adicionales fijados en esta convención no representen un incremento mínimo de \$ 200 (Pesos Doscientos) por mes, se deberá liquidar dicho importe o la diferencia que exista hasta alcanzar el importe de \$ 200 (Pesos Doscientos) con el concepto “incremento mínimo CCT AMAP”. En el caso que las empresas comprendidas en este convenio hubieran otorgado incrementos de salarios desde el mes de marzo de 2008, los mismos absorberán hasta su concurrencia el incremento mínimo establecido precedentemente y si no alcanzaren a ese importe se liquidará la diferencia existente, como “incremento mínimo CCT AMAP” Este concepto tendrá carácter no remunerativo hasta el mes de febrero de 2009 inclusive. Sin perjuicio de ello, dicho importe deberá ser tenido en cuanto a los fines de liquidar el S.A.C. correspondiente, siendo la suma que se abone por dicho concepto en diciembre de 2008 también no remunerativa.

10.1. SALARIO MENSUAL DE GUARDIA: Para la determinación del salario mensual de guardia, se multiplicará la Hora Médica que se establece en el punto 10.2 por el número de las horas semanales de guardia que componen la jornada habitual del médico y por 4,40 (cuatro con cuarenta).

10.2. HORA MÉDICA: La Hora Médica es el valor mínimo se abonará por una hora de trabajo de los médicos comprendidos en esta convención.

El valor de la hora médica será de \$ 22 (Pesos Veintidós), a partir del mes de setiembre de 2008.

El valor de la hora médica a partir del mes de diciembre de 2008 será de \$ 25 (Pesos Veinticinco).

10.3. ADICIONAL POR SERVICIOS EN AREAS 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 efectúe por comisión paritaria, percibirán un adicional del 20% (veinte por ciento) sobre el salario mensual de guardia establecido precedentemente.

10.4 BENEFICIOS SOCIALES: 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. DERECHO SINDICAL:

11.1 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.

11.2. 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 sus Filiales u organizaciones internas.

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 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 que hubiera más de uno.

11.3. 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 uno con cincuenta por ciento de los haberes de los asociados. Las sumas que se retengan se depositarán en forma mensual en la cuenta que oportunamente informará A.M.A.P. por medio fehaciente.

11.4. CONTRIBUCION 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 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 realizarán el depósito correspondiente en forma mensual en la cuenta que oportunamente informará A.M.A.P. por medio fehaciente.

Los trabajadores afiliados a la A.M.A.P. 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.

12. OTROS BENEFICIOS:

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

13. PARITARIAS DE INTERPRETACION:

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 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.

14. DISPOSICIONES ESPECIALES

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 Etica de la COMRA, respetando además el empleador su criterio profesional independiente.

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.

16. MECANISMOS DE PREVENCION 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 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 14.786 y demás normas legales vigentes.

17. FORMACION PROFESIONAL.

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.

18. CAPITULO PARA PEQUEÑA EMPRESA

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 CARACTERIZACION: 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 24.467.

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.

