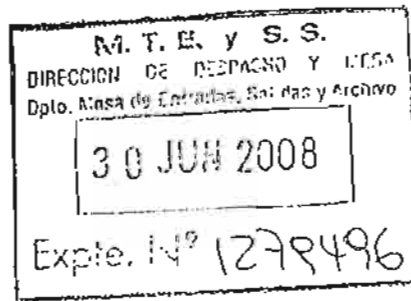


ES COPIA



Buenos Aires, 27 de Junio del 2008.

Sr. Ministro de Trabajo
Empleo y Seguridad Social
De la Nación
Dr. Carlos A. TOMADA

REF: Solicita Homologación
Convenio Colectivo de Trabajo
OSPLAD - FEMECA
Expediente N° 1.015.542/98

De nuestra mayor consideración:

Nos es grato dirigirnos al Sr. Ministro, a fin de solicitar con carácter de Urgente, la homologación del Convenio Colectivo de Trabajo, oportunamente acordado entre las partes, que se acompaña al presente.

Con la distinguida consideración lo saludo muy cordialmente.

PROF. DANIEL R. PERATA
Presidente
Consejo de Administración
OSPLAD

Adjunto compuesto por 32 (treinta y dos) fojas.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO FEMECA - OSPLAD

TITULO I

PARTES INTERVINIENTES Y OBJETIVOS COMPARTIDOS

CAPITULO I

Partes Intervinientes

ARTÍCULO 1º: Entre la Obra Social Para la Actividad Docente (O.S.P.L.A.D.) representada por los señores Daniel Perata, Mario Rojas y Juan Carlos Zoratti, con domicilio en la calle Tacuarí Nro. 345, Capital Federal y la Federación Medica Gremial de la Capital Federal (FEMECA) representado por los señores Hector Garin, Pedro Hector Mazza, Antonio Eduardo Di Nanno y la Sra. Marta Rios, con domicilio en la calle Hipólito Yrigoyen 1124/26, Capital Federal, acuerdan celebrar el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

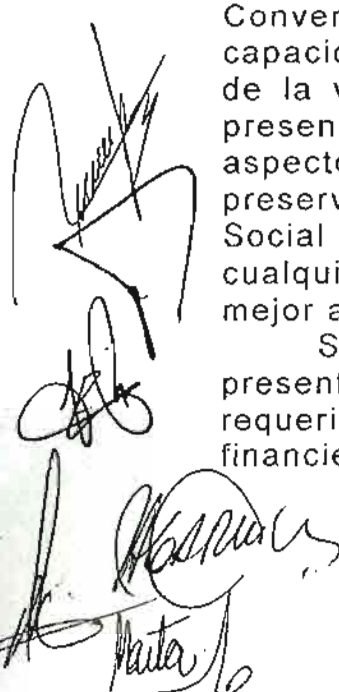
CAPITULO II

Objetivos Compartidos

ARTÍCULO 2º: Las partes reconocen la necesidad de acordar un Convenio Colectivo de Trabajo, cuyas bases se fundamenten en los siguientes fines compartidos:

Las partes ratifican la representatividad de cada una de ellas y la capacidad Convencional que poseen para celebrar el presente Convenio Colectivo de Trabajo. Expresamente manifiestan su capacidad negocial y la no afectación del presente a ningún vicio de la voluntad ni mínimo inderogable alguno y el encuadre del presente dentro del marco de la ley 14250; 23546 y 25877.- Los aspectos básicos y fundantes de este acuerdo se sostienen en la preservación del empleo y la continuidad operativa de la Obra Social con énfasis en la actividad medico prestacional por sobre cualquier otra actividad accesoria que se brinde a fin de lograr una mejor atención a los afiliados/beneficiarios de la OSPLAD.

Se da especial reconocimiento a que la instrumentación del presente Convenio Colectivo de Trabajo debe cumplir con el requerimiento esencial de salvaguardar la factibilidad económico-financiera de la Obra Social.



Las partes coinciden en que la capacitación y el desarrollo profesional constituyen el eje de la inversión en recursos humanos, necesaria para el logro de eficiencia operativa y competitividad.

El fortalecimiento institucional de la Obra Social requiere, entre otros requisitos, instrumentar cambios en las modalidades del trabajo y para ello el presente convenio prevé mecanismos necesarios en forma consensuada y efectiva, utilizando tanto institutos vinculantes como de asesoramiento según la cuestión.- Constituyen objetivos comunes de las partes que los servicios prestados por el colectivo laboral en esta actividad se caractericen por la eficiencia operativa y su adecuación a los estándares de calidad nacional e internacional requeridos por los beneficiarios de la Obra Social.

Dicho objetivo constituye la base angular del presente convenio orientado al crecimiento organizacional y al progreso tecnológico expresado en un compromiso mutuo de mejora constante a través de la elevación de la productividad y el fortalecimiento institucional que redunde en más y mejores servicios para los beneficiarios. La convocatoria de acreedores, los cambios operados en el marco regulatorio y la apertura de los sistemas de salud a las reglas de mercado y la competencia determinan la necesidad de salvaguardar la factibilidad económica financiera de la Obra Social, y, en tal criterio se enmarca el presente Convenio de Trabajo. Se ratifica la facultad de dirección y organización de la OSPLAD para determinar los cambios necesarios e impostergables en su estructura de organización, sistemas de trabajo y procesos operativos y de gestión, siempre sometidos a un marco de respeto al encuadre legal vigente.

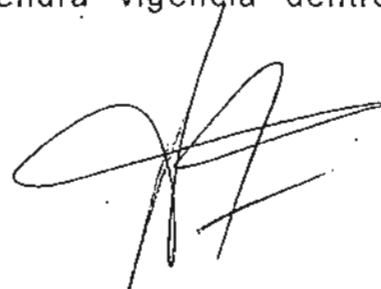
TITULO II

AMBITO DE APLICACION Y DISPOSICIONES GENERALES

CAPITULO III

Ámbito Territorial y Personal de Aplicación

ARTÍCULO 3º: Esta convención tendrá vigencia dentro de la jurisdicción de la Capital Federal.



ARTÍCULO 4º: El presente convenio será de aplicación a todos los médicos y profesionales universitarios del arte de curar que presten servicios en relación de dependencia (Art. 21 de la L.C.T.) con la OBRA SOCIAL PARA LA ACTIVIDAD DOCENTE, con exclusión de aquellos que se mencionan en el artículo siguiente.

ARTÍCULO 5º: Se excluye expresamente del ámbito personal de aplicación del presente convenio a las siguientes personas:

a) Miembros del Consejo de Administración de la O.S.P.L.A.D. y sus asesores, Consejeros Locales, Delegados y Subdelegados.-

b) Las personas que ocupen cargos de conducción: Gerente, Sub-Gerente, Director, Director Asociado, Administrador; Subadministrador del Policlínico del Docente y cargos equivalentes a los mismos, cualquier fuere su denominación.-

c) Trabajadores autónomos de cualquier naturaleza, profesionales contratados, agentes de empresas contratistas, locadores de servicios, prestadores y terceros, quienes se registrarán por sus instrumentos vinculantes, convenios de colegiaciones u otros similares o por los convenios que resulten aplicables según la actividad del empleador.-

CAPITULO IV

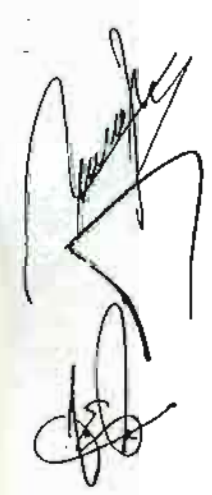
Disposiciones Generales

ARTÍCULO 6º: El presente Convenio Colectivo de trabajo tendrá una vigencia de dos años a partir del 01 de Abril de 2008. Si durante la vigencia del convenio se produjeran variaciones en las leyes laborales, las partes podrán solicitar conjunta o separadamente a la autoridad de aplicación la citación de las partes para discutir su adecuación.-

TITULO III

DERECHOS Y OBLIGACIONES

ARTÍCULO 7º: Las partes se ajustarán a lo normado en el Título II, Capítulo 7: Derechos y Obligaciones de las Partes, de la Ley de Contrato de Trabajo.-



ARTÍCULO 8º: Es obligación de la Obra Social, además, de las emergentes del Capítulo VII de la Ley de Contrato de Trabajo, y de las que imponga la legislación vigente, garantizar a sus trabajadores la promoción profesional y la formación en el trabajo en condiciones igualitarias de acceso y trato, y ocupación efectiva, de acuerdo con su calificación laboral, salvo por razones fundadas que impidan cumplir con esta obligación.-

ARTÍCULO 9º: Además de los emergentes del Capítulo VII de la Ley de Contrato de Trabajo, y demás normativa vigente, se reconoce al personal de la Obra Social los siguientes derechos:

a) A la capacitación, según el artículo 10º-

b) A la participación, por medio de las organizaciones sindicales signatarias del presente convenio, en la regulación de sus condiciones de empleo y en el diseño de sus sistema de carrera.-

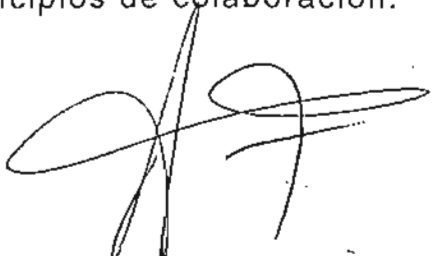
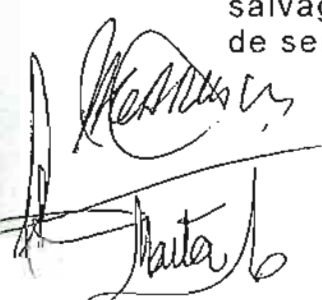
c) A la información y consulta, de conformidad con lo establecido por la Recomendación N° 163 de la OIT.-

ARTÍCULO 10º: Las partes consideran que para lograr los objetivos del presente convenio, es prioridad la formación y capacitación profesional de los trabajadores de la OSPLAD y, en tal sentido, se reconoce la necesidad de iniciar programas de desarrollo que contemplen los intereses de la entidad, con una visión dirigida y sostenida.-

A tal efecto el personal participará en cursos de perfeccionamiento dictados, reconocidos o auspiciados por la Obra Social, con el propósito de mejorar su eficiencia y conocimientos, siempre que reúna las condiciones que se fijaren.-

No obstante, cuando se incorporen nuevas tecnologías, equipos, y/o procedimientos, los trabajadores deberán capacitarse para ello, mediante cursos a cargo de la Obra Social.- Las partes convienen en que los niveles de productividad del personal se hallan en relación con los niveles de calidad profesional del trabajador, por el cual estos deben necesariamente capacitarse.

ARTÍCULO 11º: Ningún trabajador podrá ser destinado a realizar trabajos que le signifiquen una disminución permanente de niveles e importen un menoscabo moral. En tanto no se vulneren estas salvaguardas, el personal podrá ser requerido para la prestación de servicios inspirados en los principios de colaboración.



ARTÍCULO 12º: En el caso de los profesionales del arte de curar las condiciones de polifuncionalidad deberán entenderse en el sentido que el profesional de planta o de guardia podrá cumplir también tareas de atención de consultorios externos o de guardia pasiva.

En ningún caso podrá solicitarse al profesional del arte de curar la realización de tareas ajenas a su especialidad o especificidad para la que presta servicios para OSPLAD. Deberá respetarse la distribución del trabajo por especialidad en el marco de una organización del trabajo que promueva la interdisciplinariedad como forma privilegiada de abordar las problemáticas de la salud.-

Las reuniones de equipo, ateneos u otras modalidades de trabajo que los equipos de profesionales del arte de curar cumplan en cada caso, con el objeto de mejor proveer a la calidad de atención de la salud, asignadas por el Jefe del Servicio o autoridad superior de OSPLAD, se considerarán parte de la jornada de trabajo.-

A tales fines, las partes signatarias podrán acordar sistemas conjuntos de capacitación laboral y profesional de los trabajadores: que amplíen sus aptitudes y conocimientos en términos de multifuncionalidad, con la cooperación de los organismos competentes de la autoridad de aplicación.-

ARTÍCULO 13º: La Obra Social por si misma o por convenios con las organizaciones nacionales, sindicatos o mutuales, propondrá y apoyará la capacitación de su personal.

ARTÍCULO 14º: El personal permanente tiene derecho a igualdad de oportunidades para optar a cubrir cada uno de los niveles, funciones y responsabilidades previstas en el presente Convenio.-

ARTÍCULO 15º: El personal que ingrese a prestar servicios en la OSPLAD y que se encuentra comprendido dentro del presente Convenio Colectivo, lo hará de acuerdo a la ley 25.877, con un período de prueba de 3 (tres) meses a partir de la fecha de ingreso.



TITULO IV

Condiciones de trabajo

CAPITULO V

Organización del Trabajo

ARTÍCULO 16º: Ambas partes reconocen la necesidad de adaptar la organización a los requerimientos de competitividad del sistema de salud, su misión, estrategias, metas y modalidades de trabajo (niveles, funciones y clasificaciones profesionales).

ARTÍCULO 17º: Los procesos de trabajo deberán estar organizados en esquemas de polifuncionalidad y trabajo grupal.-

ARTÍCULO 18º: Con el objeto de instrumentar adecuadamente los cambios; necesarios, OSPLAD procurará no afectar los derechos establecidos por el presente Convenio.

TITULO V

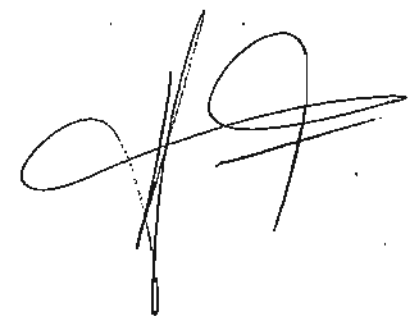
DE LAS CATEGORIAS – MIISIONES Y FUNCIONES Y REMUNERACIONES

CAPITULO VI

ARTÍCULO 19º: **DESCRIPCION DE FUNCIONES:** Se describen a continuación las funciones pertenecientes al personal involucrado en la presente convención:

19.1 PROFESIONALES DE GUARDIA: Son aquellos que cumplen sus tareas con características de disponibilidad permanente y atención no programada, en horario prolongado y concentrado.-

19.2 MEDICO COORDINADOR GENERAL DE LAS GUARDIAS: Todo establecimiento dependiente de OSPLAD que cuente con Guardias Médicas, tendrá por lo menos un coordinador general de las guardias.-



19.3 MEDICO JEFE DE GUARDIA DE DIA: Es el médico Jefe de Guardia, que desempeñando actividades de guardia dirige la guardia del día. Asimismo cumplirá funciones y asumirá las responsabilidades de máxima autoridad del establecimiento asistencial donde trabaja, en ausencia de otras autoridades superiores que prestan servicios en el mismo establecimiento.-

19.4 MEDICO DE GUARDIA PASIVA: Es el médico que encontrándose fuera del establecimiento, está a disposición del mismo durante lapsos rotativos previamente convenidos.

19.5 PROFESIONAL DEL ARTE DE CURAR DE PLANTA: Es el que concurre periódicamente al establecimiento, evalúa y controla a los pacientes internados, confecciona y/o actualiza las Historias Clínicas, y en su caso y de acuerdo a sus incumbencias profesionales, prescribe los procedimientos, diagnósticos terapéuticos y de rehabilitación necesarios y controla el cumplimiento de los mismos.-

19.6 PROFESIONALES DEL ARTE DE CURAR 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.-

19.7 PROFESIONAL 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 para los afiliados de la obra social y/o actividades de contralor de prestaciones médico asistenciales o de contralor de facturación de prestaciones médico asistenciales que efectúan los prestadores a la obra social.-

ARTÍCULO 20º: REGIMEN DE REEMPLAZOS DE PROFESIONALES DE GUARDIA:

20.1 REEMPLAZOS EN AUSENCIAS PROGRAMADAS: Las guardias que no sean cubiertas por los profesionales que hacen uso de las licencias o inasistencias de cualquier tipo consignadas, en la presente convención, deberán ser cubiertas por profesionales

reemplazantes designados por OSPLAD, sin obligación alguna de parte del Profesional Titular de proveer su propio reemplazo. Estas licencias y/o inasistencias deberán ser notificadas al empleador con 72 horas de antelación, como mínimo.-

20.2 REEMPLAZOS EN AUSENCIAS NO PROGRAMADAS: En caso de circunstancias imprevistas que impidan la concurrencia a la guardia sin poder dar aviso previo, o con un lapso de tiempo mínimo al vencimiento de la guardia anterior, OSPLAD deberá disponer el inmediato reemplazo del Profesional que se encuentra a cargo de la Guardia.

ARTÍCULO 21º: CARRERA PROFESIONAL

21.1. PRINCIPIOS GENERALES:

La OSPLAD reconoce el derecho a la carrera profesional. Las partes firmantes de este convenio convienen en destacar que:

- a) el profesional que se desempeña en OSPLAD es un recurso valioso para la misma, y por ello, en idénticas condiciones y requisitos tendrá prioridad para la cobertura de vacantes y el régimen de ascenso dentro de la carrera;
- b) las posibilidades deben ser igualitarias, objetivables y respetar los límites ético profesionales;
- c) se deben ponderar como condiciones de acceso a los distintos cargos el conocimiento del área de que se trate, la experiencia, la capacitación profesional y las condiciones personales (tomando indicadores operacionales).

21.2. FUNCIONES JERARQUIZADAS: Son funciones jerarquizadas incluidas en este convenio las de Jefe de Departamento, Coordinador de servicio o área, y Jefe de Servicio. El desempeño de la función jerarquizada será por el lapso que OSPLAD determine en cada caso.-

21.3. DE LA COBERTURA DE CARGOS VACANTES:

1) VACANTE DEFINITIVA:

Producida una vacante definitiva en un sector profesional, tendrán prioridad para su cobertura en el siguiente orden:

- a) los profesionales que se desempeñan en el mismo sector o área específica;
- b) los profesionales que se desempeñan en la misma dependencia o sede;

- c) los profesionales que se desempeñan en la misma jurisdicción geográfica;
- d) los profesionales que se desempeñan en la Obra Social.-

Para la cobertura de vacantes se deberá notificar la misma a los profesionales del sector o área específica, mediante aviso en el lugar de trabajo. Si no hubiere interesados, se continuará con la notificación a los restantes profesionales, siguiendo el orden de prioridad antes indicado. El plazo para responder es de 48 horas y el silencio se interpretará como que no existe interés en cubrir la vacante.-

Se aclara que la cobertura de las vacantes que se produzcan estará supeditada al mantenimiento de la misma en la estructura del servicio, a criterio de la OSPLAD.-

21.4 VACANTE TRANSITORIA:


Producida una vacante transitoria en un sector profesional por licencia del titular o por desempeño de otra función transitoria, se procederá a su cobertura con las mismas prioridades que para la vacante definitiva.-

21.5 DE LOS CONCURSOS: Los concursos se aplicarán para el caso de cobertura de funciones jerarquizadas que quedaren vacantes. Los mismos se aplicarán para la cobertura de vacantes definitivas y vacantes transitorias que se prevean de mas de un año de duración.-

El Jurado del Concurso estará compuesto por tres miembros y será designado por OSPLAD.-

Se deberá informar a la Asociación de Profesionales y a la Asociación Médica, filiales de FEMECA la decisión de convocar a concurso y esta tendrá derecho a designar un veedor gremial que podrá asistir a las tareas de evaluación de antecedentes y a las entrevistas personales. El veedor participará con voz y sin voto.-

Las bases del concurso se establecerán en cada caso o bien según una normativa especial que se elaborará por OSPLAD con participación de FEMECA. Estas normas deberán contemplar que la evaluación del puntaje del concurso se realizará sobre los siguientes rubros: a) antigüedad en el ejercicio de la profesión, b) antigüedad en el establecimiento, c) título de especialista en la materia relacionada con el cargo a cubrir, d) otros títulos de especialista, e) antecedentes de cursos de perfeccionamiento de nivel universitario o dictados por entidades científicas reconocidas, f) antecedentes de desempeño en cargos similares al que se



concurso, g) labor docente, h) publicación de trabajos científicos, i) entrevista personal, j) concepto. Los rubros entrevista personal y concepto no podrán otorgar mas del veinte por ciento del puntaje máximo a obtener.-

Los resultados del concurso se publicarán en cartelera de la entidad.-

CAPITULO VII

ARTÍCULO 22º: SALARIOS Y BENEFICIOS SOCIALES:

Los sueldos básicos que se establecen seguidamente (punto 22.1.2. y 22.1.3 son los mismos que se acordaron entre las partes signatarias de este convenio colectivo de trabajo por acta acuerdo de fecha 31 de marzo de 2008, presentada ante el Ministerio de Trabajo de la Nación por expediente nro. 1.266.038/08 y agregada al expediente 1.015.542/98

22.1.1. SUELDO BASICO: Se establecen las siguientes categorías de salarios:

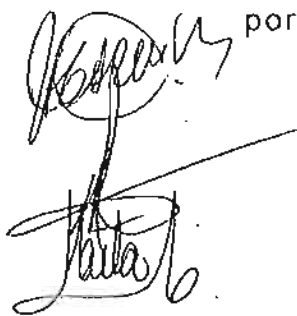
22.1.2. SUELDO BASICO PROFESIONAL DE PLANTA 30 HORAS SEMANALES: Categoría D \$ 2057 (Pesos Dos mil cincuenta y siete). Desde julio de 2008 \$ 2.220 (Pesos Dos Mil Doscientos Veinte)

22.1.3. SALARIO BASICO DE GUARDIA EXTERNA ACTIVA: El profesional que cumpla tareas de guardia externa activa percibirá el siguiente sueldo básico, según la duración de su jornada de guardia:

a) **doce horas semanales:** \$ 1.489 Mensuales (Pesos Un Mil Cuatrocientos Ochenta y Nueve). Desde julio de 2008 \$ 1.608 (Pesos Mil Seiscientos Ocho).-

b) **veinticuatro horas semanales:** \$ 2.604 Mensuales (Pesos Dos Mil Seiscientos Cuatro). Desde julio de 2008 \$ 2.811 (Pesos Dos Mil Ochocientos Once).-

El valor de cada guardia surge de dividir el salario mensual por cuatro con treinta (4,30) y el valor hora de dividir dicho resultado por la cantidad de horas de cada guardia.-



Si el médico cumpliera más de una guardia por semana, la misma se abonará a los valores establecidos en este apartado, en carácter de guardia adicional, realizadas fuera de su régimen habitual.-

22.2.1. ADICIONALES:

Los profesionales del arte de curar comprendidos en el presente acuerdo tendrán derecho a los siguientes adicionales sobre su sueldo básico:

22.2.2. ADICIONAL POR ANTIGÜEDAD: Por cada año de servicio en la OSPLAD, los profesionales del arte de curar percibirán un adicional del 1,5% (uno con cincuenta por ciento) del sueldo básico, en un todo de acuerdo a lo establecido en el ANEXO I del acuerdo colectivo, celebrado entre las partes el 20 de Abril del 2005, y registrado en las actuaciones, bajo el expediente N° 1.015.542/98, del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social.

22.2.3 ADICIONAL POR JEFATURA DE SERVICIO: El profesional que cumpla funciones como Jefe de Servicio percibirá adicional del veinte por ciento (20 %) sobre el sueldo básico en concepto de compensación por el ejercicio efectivo de ese cargo.

22.2.4. ADICIONAL POR JEFATURA DE DEPARTAMENTO: El profesional que cumpla funciones como Jefe de Departamento percibirá adicional del treinta por ciento (30 %) sobre el sueldo básico de la categoría en concepto de compensación por el ejercicio efectivo de ese cargo.

22.2.5. ADICIONAL POR MAYOR CARGA HORARIA: Los profesionales que ejerzan jefaturas de servicio o de departamento percibirán un adicional por mayor carga horaria semanal, que será equivalente al cincuenta por ciento del sueldo básico de treinta horas.-

22.2.6. ADICIONAL POR JEFATURA DE DIA DE GUARDIA: El médico que cumpla funciones de jefe de día de guardia percibirá un adicional por esa tarea equivalente al doce por ciento (12 %) del sueldo básico de guardia de 24 horas semanales.-



22.2.7. ADICIONAL POR TITULO UNIVERSITARIO: A los profesionales del arte de curar comprendidos en esta convención se les abonará un adicional por título universitario reconocido por el Ministerio de Educación y siempre que sea aplicable y guarde relación con la función o cargo, del cinco por ciento (5 %) sobre su sueldo básico, desde el 1º de Abril del 2008 y (7,5%) sobre el sueldo básico, desde el 1º de Abril del 2009, en adelante.

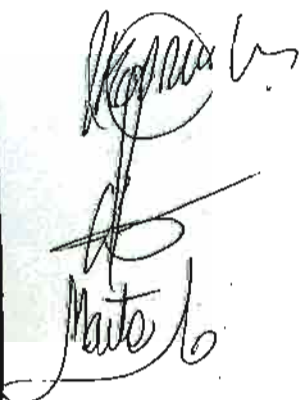
22.2.8. GUARDERIA: Las profesionales del arte de curar que trabajen para la OSPAD y cuenten con hijos de entre 45 días y 5 años de edad, tendrán derecho a la cobertura de guardería para los mismos. El servicio será brindado a opción de la OSPLAD en establecimientos propios o contratados o bien podrá disponer el pago de una suma por tal concepto en carácter de no remunerativa.-

El mismo beneficio se concederá a los varones que vivan solos y tuvieren asignada la tenencia o custodia de menores de dichas edades, siempre que se encuentre documentado y lo suficientemente demostrado.-

22.2.9. COMPENSACIÓN POR TAREAS NO CONTRATADAS: Cuando por circunstancias debidamente acreditadas, el profesional desempeñe otras tareas además de las que le son propias, deberá ser compensado. La modalidad será pactada por OSPLAD y el profesional y en caso de dudas o controversia será la que establezca la Comisión Paritaria de Interpretación.-

ARTICULO 23º: NO AFECTACION DE CONDICIONES DE TRABAJO Y REMUNERACION: Lo acordado precedentemente no podrá importar disminución de las remuneraciones, ni la modificación de los horarios y jornada real y habitual de trabajo de los profesionales comprendidos en este convenio, existentes a la fecha de su celebración.-

Los salarios de los profesionales comprendidos en esta convención se liquidarán en la forma aquí establecida a partir del primer día del mes siguiente al de la celebración de la presente.-



TITULO VI

CAPITULO VIII

JORNADA DE TRABAJO

ARTICULO 24° : La jornada laboral semanal ordinaria del profesional del arte de curar será de treinta horas (30)

En el caso de personal de guardia la jornada semanal será de veinticuatro (24) horas corridas.

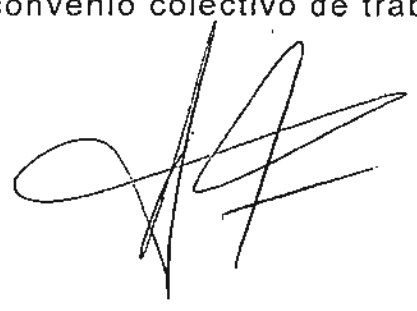
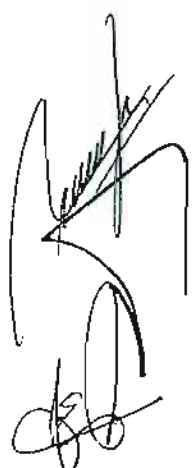
En el caso de Jefaturas la jornada semanal será de entre treinta (30) cuarenta y cuatro (44) horas, según la estructura del servicio que defina la empleadora. Cuando el profesional cese en el ejercicio del cargo de Jefatura, deberá trabajar la jornada semanal ordinaria de treinta o veinticuatro horas según se define precedentemente.-

ARTICULO 25°: Con acuerdo del trabajador y de acuerdo a necesidades de la dirección médica, se podrá establecer una jornada reducida que nunca podrá ser inferior a dieciocho horas semanales.-

ARTICULO 26°: La jornada semanal normal y ordinaria del profesional que preste servicios ocasionalmente como Jefe o subjefe de servicio o como coordinador general de guardia, en caso de reemplazo de los titulares del cargo, será la misma que la del cargo que cubra, a la firma del presente.-

ARTICULO 27°: Por necesidades del servicio, de acuerdo a criterio de la Dirección Médica y con acuerdo expreso del trabajador, los profesionales del arte de curar podrán cumplir parte de su jornada de trabajo semanal en el establecimiento de la OSPLAD y parte en su consultorio particular. La remuneración del profesional que preste servicios en estas condiciones será la misma que corresponda en el caso que prestara servicio durante toda la jornada semanal de trabajo en el establecimiento de la OSPLAD.-

Respecto de los kinesiólogos que se encuentran en relación de dependencia y que prestan servicios por la totalidad de la jornada laboral en sus consultorios particulares, se mantendrán las condiciones de remuneración que tienen al momento de celebrar este convenio colectivo de trabajo.-



ARTICULO 28°: El personal mantendrá una jornada laboral básica de 30 horas semanales, salvo las áreas profesionales específicas que se reglamenten por separado. Cuando importantes razones de servicios determinen cambios de horarios, al trabajador encuadrado en el Convenio Colectivo de Trabajo que acepte acrecentar su jornada laboral hasta un máximo de 44 horas semanales se le compensará salarialmente con un aumento proporcional al incremento horario, bajo el siguiente parámetro: si 100 es a 30, 146 es a 44.-

Artículo 29°: En todo ámbito de aplicación de este convenio, se mantiene la jornada que el empleado venía prestando a la fecha del presente convenio, y se establece una jornada de treinta (30) horas semanales, y un divisor horario de ciento treinta y dos (132) horas mensuales (22 días por 6 hs). Para el caso de los médicos de guardia se aplicará lo establecido en el apartado 22.1.3.

A los efectos del cálculo de las horas extraordinarias estas se abonarán con los recargos de la LCT. En eventuales supuestos de jornada reducida se aplicara la proporcionalidad a este criterio imperante.

En cuanto a los días laborables y no laborables del año calendario se actuará en concordancia con lo determinado por el régimen legal vigente.

ARTÍCULO 30°: Se establece expresamente que el personal que a la fecha de puesta en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo revistara en situación laboral, conservará su status manteniéndolo en todos sus aspectos y ratificándose todos los acuerdos colectivos anteriores al presente.

El personal preexistente mantendrá su actual sistema de turnos. Si mediaren razones de servicio conforme las nuevas modalidades de trabajo, podrá ser destinado a otros turnos.

En atención a las especiales características de la actividad, la Obra Social podrá utilizar a su buen criterio, turnos de trabajo por equipo que se encuadren dentro de los límites legales a la jornada legal vigente, que alternen ciclos de trabajo y ciclos de descanso u horarios diurnos y nocturnos, respetando el descanso de 12 horas entre jornada y jornada.

Artículo 31°: Es facultad de la OSPLAD establecer los horarios conforme a las tareas y funciones que desempeñen los trabajadores, a los requerimientos de la organización del trabajo y a la debida atención al afiliado/beneficiario. Podrán ser en forma



continua o discontinua, por turnos, etc. Asimismo, OSPLAD podrá establecer horarios especiales de acuerdo a circunstancias estacionales o de actividad diferencial. Cualquier cambio en el régimen horario, deberá ser comunicado a los trabajadores afectados con una antelación no inferior a cuarenta y ocho (48) horas, excepto por razones de fuerza mayor y/o emergencias y/o servicio.

El horario de trabajo comienza en el momento en que el trabajador está a disposición de la Obra Social y comprende por lo tanto el tiempo que utiliza para recibir el trabajo del turno anterior, y el tiempo que demande la entrega de trabajo al turno siguiente.

Artículo 32º: La Obra Social procurará conceder el permiso al personal que acredite fehacientemente la necesidad de cambio de turno. El interesado deberá concretar el cambio dentro de su sector y de su categoría con otros compañeros, siempre que ello no lesione los intereses de ninguna de las partes, u ocasione gastos adicionales, y siempre bajo previo conocimiento y autorización de las autoridades representativas de la Obra Social.

Artículo 33º: La OSPLAD concederá al profesional del arte de curar de guardia, 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. La OSPLAD proveerá los alimentos y bebidas correspondientes, los que deberán ser de calidad en ningún caso inferior a la que se suministra a los pacientes internados.-

Artículo 34º: Todo profesional que cumpla una jornada diaria superior a las seis (6) horas tendrá derecho a un descanso de 20 minutos, dentro de su jornada de trabajo, destinado a refrigerio.-

Artículo 35º: El último viernes del mes de Agosto de cada año se festeja el día del trabajador de la OSPLAD. Regirá a todos los efectos laborales el régimen fijado al mismo fin para los feriados nacionales.

Artículo 36º: La especificidad de la labor profesional requiere de una flexibilidad horaria conforme las necesidades de servicio y la

mejor calidad de la tarea. Por estas razones la posibilidad de considerar incumplimiento laboral el hecho de llegadas tarde no superiores a los diez minutos deberá ser aplicada con criterio restrictivo y merituando adecuadamente el cumplimiento del profesional con la tarea profesional encomendada, a criterio de la Dirección Médica. En el caso de profesionales que cumplan tareas de guardia, se tendrá una tolerancia de quince minutos.

Artículo 37º: El profesional que, por razones de servicio, deba trabajar en días feriados, percibirá el salario que corresponda por ese día laborado con un recargo del ciento por ciento, salvo que el profesional sea contratado especialmente para trabajar en el día feriado.-

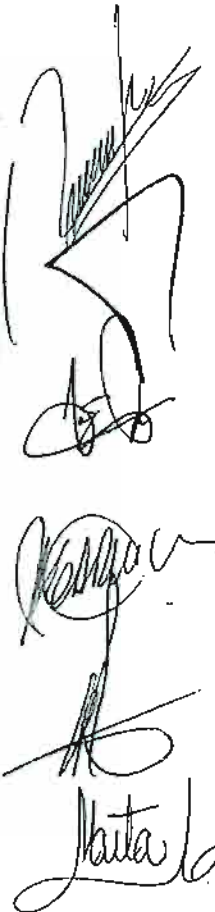
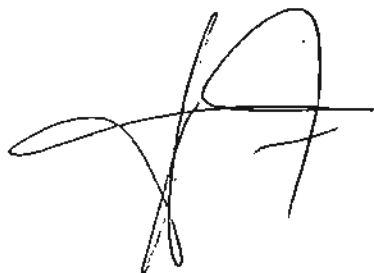
CAPITULO IX

Movilidad Geográfica y Funcional

ARTÍCULO 38º: El personal podrá ser asignado dentro de la jornada laboral semanal a todo tipo de esquema de trabajo por turnos, por equipo, fijo o rotativo y modalidades, según requerimientos y horarios que establezca la O.S.P.L.A.D.

ARTÍCULO 39º: Cuando un trabajador que desempeña un cargo incluido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo sea convocado por necesidades de la Obra Social, a cubrir un cargo excluido del mismo, el primero le será reservado hasta que cese el desempeño en el segundo, debiendo reincorporarse al anterior de inmediato, sin mengua alguna de las condiciones salariales y laborales que detentaba en el momento de su promoción, a la función no convencionada.-

ARTÍCULO 40º: La cobertura de cargos se efectuará preferentemente con personal preexistente, para lo cual se dispondrán programas de inducción, capacitación y concursos internos, o bien produciendo nuevos ingresos mediante concursos o búsqueda abiertos.-



ARTÍCULO 41º: Salvo causas de Fuerza Mayor, la OSPLAD se compromete a no efectuar despidos masivos por el término de la vigencia del presente Convenio.-

Las partes asumen el compromiso de no originar, promover, apoyar o sostener ningún conflicto colectivo que tuviera su origen en el contenido del presente acuerdo o de la interpretación de toda la normativa a que el mismo se refiere. En caso que existan controversias individuales o cuestiones interpretativas, ambas de gravitación colectiva, las partes se obligan a elevar el diferendo a la Comisión Paritaria de presente Convenio, la que dispondrá de un plazo de 15 días para expedirse sobre la cuestión en debate.

Asimismo, si la aplicación de este Convenio pudiera generar en los trabajadores, un grupo de ellos, una sección o categoría, el riesgo de la aplicación inminente de medidas de fuerza, las partes se comprometen a instar a los involucrados a agotar todas las vías de dialogo y conciliación posible antes de la efectiva adopción de las medidas referidas.

TITULO VII

CAPITULO X

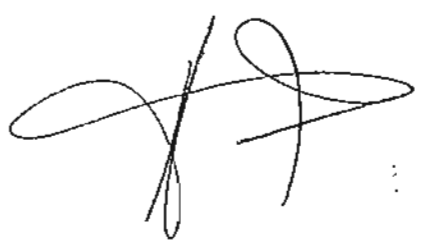
LICENCIA ANUAL ORDINARIA

ARTÍCULO 42º: Se aplicarán las previsiones de la Ley de Contrato de Trabajo, salvo las modificaciones que se establecen seguidamente:

a) Los profesionales del arte de curar comprendidos en esta convención que tengan una antigüedad de menos de cinco años gozarán de 21 días corridos de licencia anual obligatoria, si tienen mas de cinco años y menos de diez 28 días corridos, si tienen mas de diez y menos de veinte años 35 días corridos y mas de 20 años 42 días corridos.

b) En el caso del personal de guardia que cumpla una guardia por semana de 24 horas, se considerará que por esa guardia semanal ha cumplido una jornada de trabajo semanal en forma completa. Si presta servicios en mas de una guardia por semana, no se adicionarán las guardias adicionales a los fines de este artículo.

c) Ante un pedido expreso del profesional comprendido en esta convención colectiva, la OSPLAD concederá hasta el cincuenta por ciento de su licencia anual entre el 1º de Mayo y el 30 de Septiembre del año siguiente en forma ininterrumpida, siempre que



por la cantidad de profesionales 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. Sin perjuicio de ello, por solicitud expresa de los Profesionales, el Empleador podrá conceder a los mismos la totalidad de la licencia anual de cada año, entre el 1º de Mayo y el 30 de Septiembre del año siguiente.

d) En los casos de profesionales unidos en matrimonio o convivencia de hecho permanente, que se desempeñen en la OSPLAD, las vacaciones se otorgarán en forma conjunta y simultánea.

e) 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.

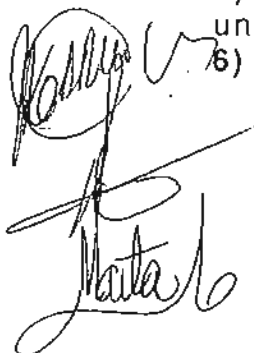
f) Los médicos y profesionales del arte de curar que presten servicios en áreas de radiología, cualquiera sea su antigüedad, tendrán derecho a una licencia anual ordinaria de 40 días hábiles no postergable por razones de servicio. La posibilidad de fraccionamiento del descanso anual reglamentario se ajustará como mínimo a los plazos de descanso mínimo y continuado establecidos en el art. 150 de la Ley de Contrato de Trabajo.-

CAPITULO XI

Licencias con goce de sueldo

ARTÍCULO 43º: 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) 10 (diez) días hábiles.
- 2) Por paternidad: 2 (dos) días hábiles.
- 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 adopción: Dos 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, o hijos: 5 (cinco) días corridos.
- 6) Por fallecimiento de padre: 3 (tres) días corridos.



7) Por fallecimiento de suegro, yerno, nuera o nieto: 1 (un) día.

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

En los casos de ausencias motivadas por fallecimiento de familiares de acuerdo a lo determinado en el presente artículo, los profesionales deberán justificarlo debidamente.

En los supuestos 1, 2, y 5 que anteceden, deberá necesariamente computarse un día hábil cuando las mismas coincidan con días sábados, domingos, feriados o días no laborables

9) 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 (12) días hábiles 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.

10) Por exámenes para estudios universitarios y/o post-gradados, cuatro días corridos por examen, hasta un máximo de veinte días hábiles 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.-

11) Los profesionales con una antigüedad mayor de un (1) año en la institución, podrán solicitar licencia con goce de sueldo para asistir a congresos o jornadas profesionales hasta el máximo de siete (7) días corridos o de 2 (dos) guardias por año calendario, con los siguientes requisitos:

a) El congreso debe relacionarse con la especialidad que desempeña 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:

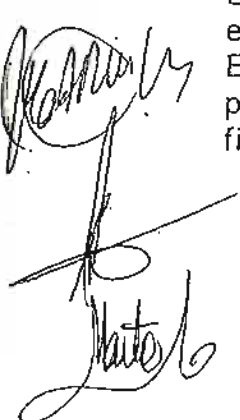


- Ratificación del requisito del inciso a).

- Condiciones e inquietudes de mejoramiento científico del postulante.

- Utilidad y/o beneficio para el servicio del temario.

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

El congreso o jornada se debe superponer con el o los días en que el profesional preste servicios o iniciarse el día inmediato posterior. El Profesional deberá presentar la documentación que acredite su participación en el Congreso, dentro de los treinta (30) días de finalizado.



ARTÍCULO 44º: Las licencias se abonarán de conformidad con las pautas establecidas en el artículo 155 de la L.C.T

CAPITULO X I I

INASISTENCIAS CON GOCE DE SUELDO

ARTÍCULO 45º: 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, 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.
- b) Siniestros que afectaran bienes o personas de su núcleo familiar.
- c) Donación de sangre: un (1) día laborable en cada oportunidad, siempre que se presente la correspondiente certificación extendida por establecimiento médico reconocido.
- d) Mudanza: Dos (2) días corridos.-

El trabajador 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.-

CAPITULO X I I I

LICENCIAS SIN GOCE DE SUELDO

ARTÍCULO 46º: Los profesionales 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.

ARTÍCULO 47º: Los profesionales del arte de curar con una antigüedad superior 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 la OSPLAD.-

ARTÍCULO 48º: Todo trabajador permanente 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 aquel hubiere obtenido una beca en el extranjero, por un máximo de un año.

ARTÍCULO 49º: 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.

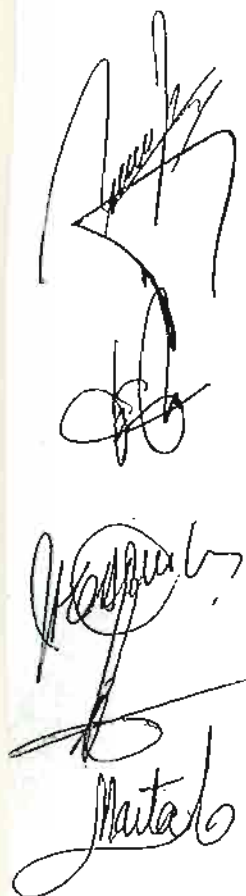
CAPÍTULO XIV

Licencias por Enfermedad y Accidentes

ARTICULO 50º: Los trabajadores que se vean impedidos de prestar servicios con motivo de sufrir enfermedades inculpables, tendrán derecho a percibir en forma íntegra su remuneración durante el periodo de 12 meses, vencido dicho plazo si el trabajador no estuviera en condiciones de volver a su empleo se le conservara el mismo por un año sin goce de haberes.

A todos los efectos no expresamente aquí regulados será de aplicación lo establecido en el título X ,capítulo I de la LCT.

ARTICULO 51º: A los efectos de lograr el mayor grado de prevención y protección de la vida e integridad psicofísica de los



Handwritten signatures on the left margin, including a large signature at the top, a smaller one below it, and another one further down.



A large handwritten signature at the bottom of the page, possibly reading 'Mata'.

ARTÍCULO 44º: Las licencias se abonarán de conformidad con las pautas establecidas en el artículo 155 de la L.C.T

CAPITULO X I I

INASISTENCIAS CON GOCE DE SUELDO

ARTÍCULO 45º: 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, 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.
- b) Siniestros que afectaran bienes o personas de su núcleo familiar.
- c) Donación de sangre: un (1) día laborable en cada oportunidad, siempre que se presente la correspondiente certificación extendida por establecimiento médico reconocido.
- d) Mudanza: Dos (2) días corridos.-

El trabajador 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.-

CAPITULO X I I I

LICENCIAS SIN GOCE DE SUELDO

ARTÍCULO 46º: Los profesionales 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



trabajadores, se constituirá una Comisión integrada por tres (3) representantes de la empleadora y tres (3) representantes de FEMECA, 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 mas eficaz de lucha contra los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Los representantes de la entidad gremial que en ella se desempeñen carecerán de cualquier derecho o prerrogativa que la ley o el presente Convenio establezcan para los representantes gremiales, siendo la incumbencia solo de carácter técnico.

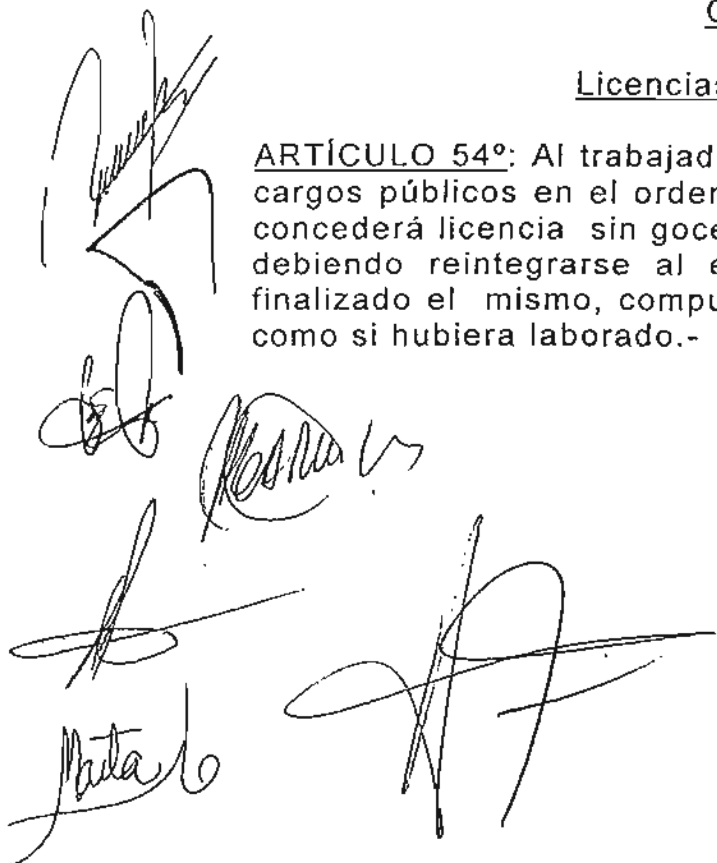
ARTICULO 52°: Periódicamente y de acuerdo a la normativa vigente, los trabajadores de la O.S.P.L.A.D serán sometidos a una revisada médica integral a los fines de determinar su estado psicofísico.

ARTÍCULO 53°: En las licencias por accidentes de trabajo se aplicará lo establecido por la legislación vigente (ley N° 24.557), sujeto a la verificación medica que disponga O.S.P.L.A.D.-

CAPITULO XV

Licencias por cargos públicos

ARTÍCULO 54°: Al trabajador electo o designado para desempeñar cargos públicos 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.-



Handwritten signatures and initials on the left side of the page, including a large signature at the top, a smaller one below it, and several others further down, some appearing to be names like 'Pata' and 'A'.

TITULO VIII
DERECHOS DE ASOCIACION Y TUTELA GREMIAL

CAPITULO XVI

DERECHOS SINDICALES

ARTICULO 55°: La Obra Social garantiza a sus trabajadores el derecho de asociación de acuerdo a la Constitución Nacional, y de representación y acción gremial en el lugar de trabajo, de conformidad con la Ley N° 23551, y con el presente régimen convencional.-

ARTÍCULO 56°: El personal comprendido en este convenio colectivo de trabajo que fuera electo para desempeñar un cargo gremial representativo de acuerdo a los términos y condiciones establecidos por la Ley de Asociaciones Sindicales, tendrá derecho a licencia gremial durante el periodo que demande el mismo, debiendo reintegrarse a sus funciones dentro de los 30 días corridos de haber finalizado en el cargo. No perderá por ello su derecho al cómputo de la antigüedad que le corresponda ni a los beneficios previsionales.

ARTÍCULO 57°: OSPLAD reconoce a FEMECA como la asociación gremial de segundo grado representativa de los médicos y profesionales del arte de curar que prestan los servicios de su profesión para OSPLAD, en calidad de trabajadores y en el ámbito de la Capital Federal.-

En vista de lo expuesto, OSPLAD facilitará cuando sea necesario un espacio físico en el Policlínico del Docente o en un local cercano al mismo, para que la Asociación de profesionales o la Asociación Médica afiliadas a la Femeca con actuación en OSPLAD, desarrollen su actividad gremial.

ARTÍCULO 58°: OSPLAD, se obliga a posibilitar la colocación de un pizarrón o vitrina donde, en lugar accesible a los destinatarios, se informe sobre cuestiones relacionadas con COMRA, FEMECA y sus Filiales u organizaciones internas.

Handwritten signatures and initials on the left side of the page, including a large signature at the top, a smaller one below it, and two more at the bottom left.

ARTÍCULO 59º: O.S.P.L.A.D. deberá actuar como agente de retención de la cuota sindical que cada profesional universitario del arte de curar asociado a una asociación gremial afiliada a la FEMECA, deba abonar en forma mensual. El importe de la cuota sindical a retener será el que establezca la asamblea de la asociación gremial afiliada a la FEMECA, no pudiendo en ningún caso superar el 2% del salario del trabajador. La FEMECA notificará a la O.S.P.L.A.D. el importe de la cuota sindical establecida individualizando el nombre de la asociación gremial afiliada a la FEMECA, la fecha del acta de asamblea que fijó la misma y la nómina de afiliados a quienes deberá efectuarse la retención. Las modificaciones a esa nómina se notificarán en forma mensual. Las sumas que se retengan se depositarán en la cuenta de FEMECA, abierta en el Banco de la Nación Argentina, Sucursal Monserrat nro. 113016/42. La Obra Social remitirá mensualmente a FEMECA las planillas correspondientes a los descuentos practicados a su personal, adjuntando copia de boleta de depósito mensual, detallando la nómina completa y la suma retenida a cada trabajador, por los conceptos antes mencionados.

ARTÍCULO 60º: Cuando existiere acuerdo entre la entidad signataria y el empleado, en torno a contribuciones voluntarias para eventuales prestaciones complementarias o especiales, el empleador procederá a descontar de sus haberes conforme al Art. 133 de la LCT., las sumas que se convengan entre ambas partes, depositando los montos previa notificación fehaciente de FEMECA, donde conste la autorización del empleado para tales fines.

ARTÍCULO 61º: A solicitud de FEMECA y de conformidad con lo establecido en el párrafo 2 del artículo 9 de la Ley 14250 (t.o.), se acuerda en establecer para todos los beneficiarios de este convenio colectivo, que no fueren afiliados a filiales de FEMECA, un aporte solidario y obligatorio del uno por ciento del salario básico mensual, a partir de la vigencia de este convenio colectivo, prevista en el Artículo 6 del presente instrumento.-

Este aporte estará destinado entre otros fines, a cubrir los gastos ya realizados y a realizar por la FEMECA, en la gestión y concertación de convenios y acuerdos colectivos y al desarrollo de la acción social. La OSPLAD actuará como agente de retención del aporte solidario y realizará el depósito correspondiente en forma mensual en la cuenta de FEMECA abierta en el Banco de la

[Handwritten signatures and initials on the left margin, including a large signature at the top, a circled signature, and several other initials and signatures below.]

Nación Argentina, Sucursal Monserrat nro. 113016/42, o la que FEMECA informe en el futuro.-
Esta cláusula tendrá vigencia hasta el 31 de Marzo del 2010.

ARTICULO 62°: 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 profesionales comprendidos en esta convención o producir despidos que afecten a mas del diez por ciento del total del plantel profesional, 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.

CAPITULO XVII

DEL CREDITO HORARIO RETRIBUIDO

ARTICULO 63°: La Obra Social reconocerá a los representantes gremiales a que se refiere el artículo 56 de este convenio colectivo, la posibilidad de continuar en el ejercicio de sus tareas habituales y hacer uso del derecho de utilizar un crédito horario de hasta doce (12) horas mensuales para cumplir funciones sindicales, que será deducido de su jornada semanal sin mengua de la remuneración. Las horas concedidas a esos fines caducarán mes a mes, aunque no fueren utilizadas por los beneficiarios. Para desplazarse de su lugar de trabajo cada representante gremial deberá contar con el permiso correspondiente y estará autorizado a salir del establecimiento a fin de realizar gestiones relacionadas con su cargo dentro de la jornada de trabajo.-

ARTICULO 64°: La prerrogativa establecida en el artículo anterior deberá ser ejecutada por el representante con prudencia y buena fe, dando aviso con la anticipación debida a la autoridad del establecimiento donde presta servicios y acreditando debidamente el objeto y la duración de su ausencia.-

ARTICULO 65°: Las partes signatarias del presente convenio serán corresponsables del buen uso de esta franquicia, de su conformidad con los fines que se tuvieron en cuenta al

establecerla, y de que el ejercicio de la misma no afecte el normal desenvolvimiento de los servicios de la Obra Social.-

TITULO IX

COMISIONES PARITARIAS

CAPITULO XVIII

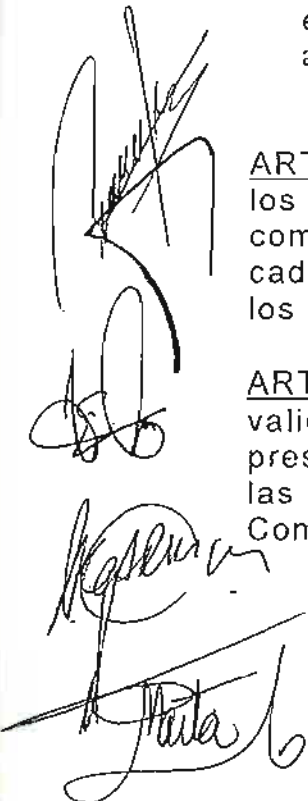
COMISIÓN PARITARIA PERMANENTE DE INTERPRETACION DEL C.C.T.

ARTÍCULO 66°: Una vez homologado el Convenio Colectivo de Trabajo se constituirá una Comisión Paritaria permanente integrada por cuatro miembros en representación de la OSPLAD y cuatro miembros por FEMECA, 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.-
- e) Intervenir en las controversias colectivas de intereses que se susciten entre el personal y la OSPLAD como instancia de conciliación interna previa a lo determinado por la ley para la prevención de conflictos . -

ARTÍCULO 67°: 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.-

ARTÍCULO 68°: Las decisiones de esta Comisión solo tendrán validez cuando se hubieren adoptado por unanimidad de los presentes. Hasta tanto no se agote la instancia de conciliación las partes no podrán adoptar medidas de acción directa. La Comisión está facultada para disponer la celebración de

A vertical column of four handwritten signatures in black ink, located on the left side of the page. The signatures are stylized and difficult to read.A single handwritten signature in black ink, located at the bottom right of the page. It is a large, stylized signature.

audiencias para lograr acuerdo entre las partes. Cuando no se logre avenir a las partes, las mismas plantearan su requerimiento ante la autoridad administrativa de aplicación para que laude a través de los mecanismos previstos para estas cuestiones.-

TITULO X

CAPITULO XIX

NORMAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA APLICACIÓN DEL REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 69º: El médico y profesional del arte de curar con una antigüedad en la prestación de servicios de mas de tres meses, se encuentra amparado en su puesto de trabajo, en los términos del Decreto Ley 22212/45 y sus modificatorios.-

ARTÍCULO 70º: La aplicación de las medidas disciplinarias de suspensión mayor de diez días y de despido por causa imputable al médico requerirá la instrucción de un sumario administrativo.

El sumario se tramitará con intervención del imputado, a quién se conferirá vista de los cargos que se le formulan por el término de cinco días hábiles, en cuyo plazo deberá formular los descargos y ofrecer todas las pruebas que hicieran a su derecho.

Todo el procedimiento no podrá durar más de treinta días hábiles salvo que por razones debidamente fundamentadas justifiquen la ampliación de dicho plazo, el cual no superará los sesenta (60) días hábiles.

La Resolución que se dicte será fundada.

El profesional podrá ser asistido por un representante gremial durante todo el curso del sumario, quién estará facultado a intervenir en todos los actos, procedimientos y audiencias del mismo, así como a tomar personalmente vista de las actuaciones.

ARTÍCULO 71º: Dentro de los 90 días de la homologación de este convenio las partes deberán acordar la reglamentación del régimen disciplinario, respetando las pautas o principios generales precedentemente establecidos, conformando una Comisión con igual número de integrantes de cada parte para la discusión a tales efectos.-

Handwritten signatures and initials on the left side of the page, including a large signature at the top, a smaller one below it, and several initials and signatures at the bottom.

TITULO XI

CAPITULO XX

HIGIENE Y SEGURIDAD

ARTÍCULO 72º: Los profesionales del arte de curar que cumplan tareas 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, quién 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. Se considerará sala de descanso diurno adecuada a la habitación del médico debidamente acondicionada.

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.

Los profesionales universitarios del arte de curar que presten servicio en unidades de cuidados intensivos o intermedios deberán contar con una habitación de similares condiciones a las descriptas, anexa al área donde trabajan.

ARTÍCULO 73º: 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.-

Handwritten signatures and initials on the left side of the page, including a large signature at the top, a smaller one below it, and a large signature at the bottom.

El empleador, deberá, asimismo, garantizar el cumplimiento de las normas de Bioseguridad, tal como se encuentran enunciadas en la Resolución 228/93 del MSAS. Deberá poner a disposición de los trabajadores, los Elementos de Protección Personal (EPP) necesarios para el cumplimiento de dicha norma.

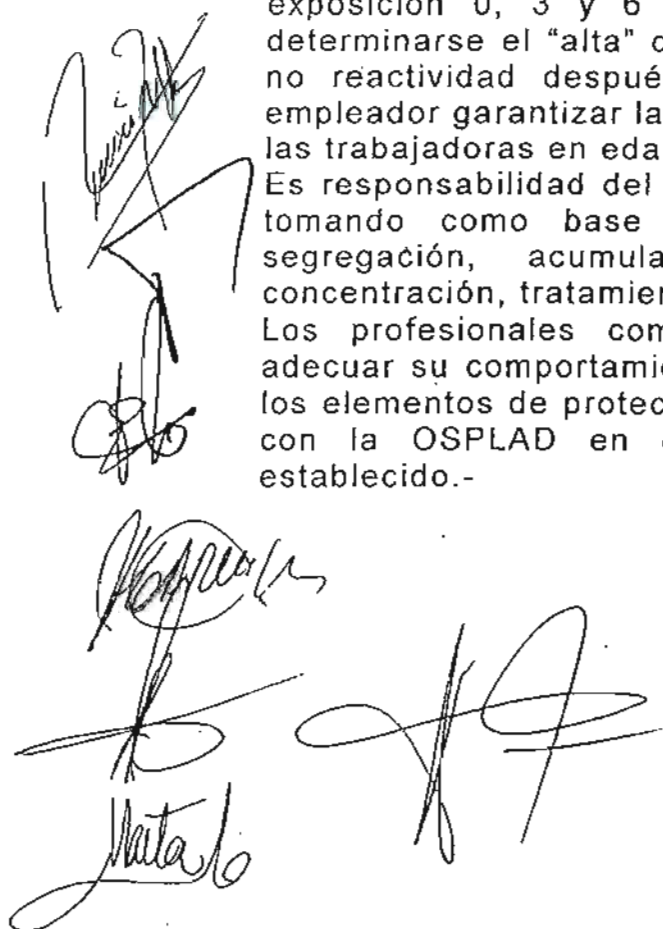
A los fines de la protección de la intimidad de los trabajadores, como así también el derecho a trabajar sin discriminación, se respetará en todas sus formas la Ley 23798 (Ley Nacional de SIDA).

Respecto del riesgo a contraer HEPATITIS B, por parte de los trabajadores en su trabajo, y de acuerdo a la Ley 24.151 la vacunación contra el virus de la Hepatitis B deberá estar a cargo (costo) del empleador. Deberá asegurarse además, la posibilidad de efectuar el monitoreo serológico post vacunación, a fin de confirmar la adquisición de inmunidad.

En casos de accidentes con riesgo biológico el empleador estará obligado a disponer de fármacos para Profilaxis pos Exposición al VIH (antiretrovirales) y VHB (gammaglobulina hiperinmune para aquellos trabajadores en, los que no se confirmen títulos de anticuerpos anti HBs suficientes). La Profilaxis post exposición deberá ser ofrecida pudiendo el accidentado aceptar o no la misma, mediante consentimiento informado, sin que ello implique deslindar responsabilidades por parte del empleador. El empleador deberá garantizar el monitoreo biológico (serológico) pos exposición 0, 3 y 6 meses para VHB, VHC y VIH pudiendo determinarse el "alta" del accidente a partir de la confirmación de no reactividad después del último control. También deberá el empleador garantizar la vacunación antitetánica y antirubeola para las trabajadoras en edad fértil que lo requieran.

Es responsabilidad del empleador un correcto manejo de residuos tomando como base la Resolución 349/94 del MSAS para segregación, acumulación, recolección, transporte interno, concentración, tratamiento y disposición final de los mismos.-

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 OSPLAD en el cumplimiento de lo precedentemente establecido.-



Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left, a signature below it, and two large signatures at the bottom.

CAPITULO XXI

VESTIMENTA Y UTILES DE LABOR

ARTÍCULO 74º: A cada profesional de guardia o que preste servicios en áreas de cuidados intensivos o intermedios, se le entregará por parte de la OSPLAD, dos pares de guardapolvos de calidad y condiciones dignas, por año calendario, para ser utilizados durante el desarrollo de su actividad profesional para la Obra Social.-

La limpieza y el cuidado de la ropa de trabajo estará a cargo de cada profesional, 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 OSPLAD, sin costo alguno, en caso de rotura o deterioro ocasionados sin culpa del profesional.-

La ropa de trabajo provista por OSPLAD, será reintegrada por el profesional al finalizar su relación laboral.-

ARTÍCULO 75º: En el caso que OSPLAD determine que los profesionales que presten servicio fuera de las áreas individualizadas en el artículo anterior, deban utilizar determinado tipo de guardapolvo, los mismos serán suministrados por OSPLAD. En lo demás, se aplicarán las previsiones establecidas en el punto anterior.-

ARTÍCULO 76º: 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.

Handwritten signatures and initials on the left side of the page, including a large signature at the top, a signature below it, and the name 'Mata' written at the bottom left.

TITULO XII

CAPITULO XXII

TRABAJO DE MUJERES

ARTÍCULO 77º: 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 que pudieren poner en peligro el curso normal del embarazo la salud de la embarazada o de la persona por nacer, sin que ello signifique modificación salarial ni horaria de ninguna naturaleza.

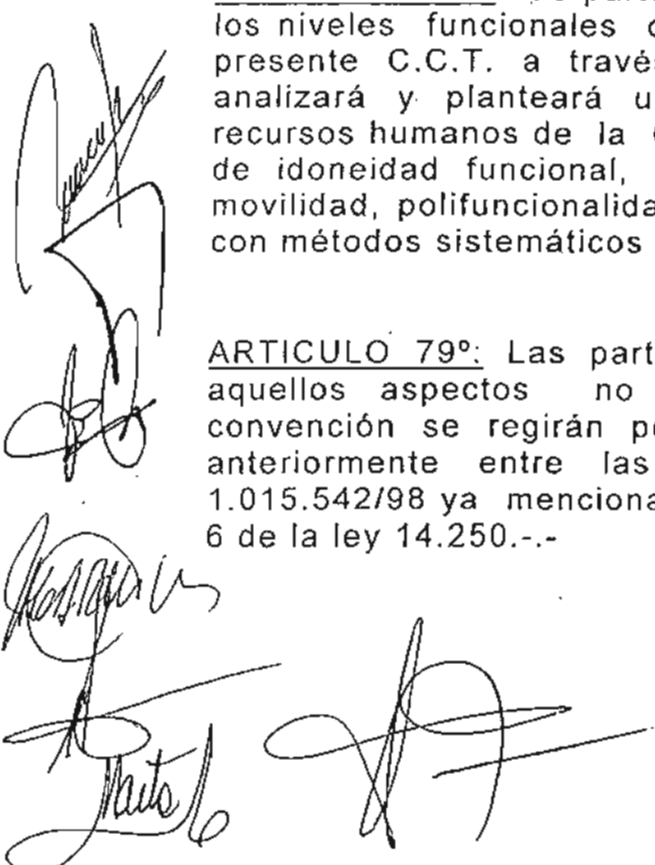
TITULO XIII

CAPITULO XXIII

CLAUSULAS TRANSITORIAS Y DE INTERPRETACION




ARTÍCULO 78º: Las partes acuerdan abocarse a la evaluación de los niveles funcionales de los trabajadores alcanzados por la presente C.C.T. a través de la Comisión Paritaria, donde se analizará y planteará una propuesta de optimización de los recursos humanos de la Obra Social, atendiendo a los principios de idoneidad funcional, igualdad de oportunidades y de trato, movilidad, polifuncionalidad y productividad, y de capacitación con métodos sistemáticos y permanentes de formación profesional.

ARTICULO 79º: Las partes convienen expresamente que todos aquellos aspectos no regulados ni modificados por esta convención se regirán por los acuerdos colectivos convenidos anteriormente entre las partes y expuestos en el expte. 1.015.542/98 ya mencionado, y, en un todo de acuerdo con el art. 6 de la ley 14.250.-.-

The block contains several handwritten signatures in black ink. On the left side, there are three distinct signatures stacked vertically. At the bottom of the page, there are two larger, more complex signatures, one on the left and one on the right, which appear to be the main representatives of the parties.

ARTICULO 80°: El personal que se encontrase trabajando en la Obra Social al momento de la firma del presente Convenio mantendrá su status laboral tal como hasta el presente y como ratificadorio de todos los acuerdos alcanzados hasta el momento y que constan en el expte. numero 1.015.542/98 del MT.-

ARTICULO 81°: Las partes acuerdan que la Obra Social podrá afectar al personal a nuevas funciones, de acuerdo a lo establecido en el presente convenio colectivo, conforme futura nueva estructura funcional operativa y a este Convenio, como así también reubicarlos en nuevas tareas, acordes con sus antecedentes.-

Mateo





Femeca

Las partes de acuerdo a lo normado en el artículo ~~46~~ del Convenio Colectivo de Trabajo, establecen por el presente, el régimen de constitución y funcionamiento de la Comisión Paritaria Permanente de Interpretación del C.C.T.

Son funciones de la Comisión Paritaria Permanente:

- 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 y eventualmente modificar su propio reglamento de funcionamiento.-
- e).- Intervenir en las controversias colectivas de intereses que se susciten entre los trabajadores y la OSPLAD como instancia de conciliación interna previa a lo determinado por la ley para la prevención de conflictos. -
- f).- Proponer acuerdos salariales complementarios en caso que se considere necesario la actualización de los mismos antes del vencimiento y renovación de la presente C.C.T.-
- g).- Mantener actualizado el texto del CCT.- .
- h).- Establecer las prestaciones de emergencia, cuya continuidad se asegurara a los afiliados de OSPLAD, aun en caso de ejecución de medidas de acción directa.

FENSCA

REGLAMENTO DE CONSTITUCION Y FUNCIONAMIENTO COMISIÓN PARITARIA PERMANENTE DE INTERPRETACIÓN

Artículo 1.- Este reglamento tiene por objeto regular el funcionamiento de la Comisión Paritaria de Interpretación que se establece en el artículo ~~4~~ del CCT.

Artículo 2.- La Comisión Paritaria de Interpretación tendrá las funciones atribuidas por el acuerdo de las partes, que forma parte del presente documento.

Artículo 3.- La Comisión Paritaria de Interpretación está integrada por seis personas, tres representantes de la empresa y otros tres de los trabajadores. Tanto una parte como la otra pueden contar con la presencia de un asesor (ya sea externo o interno) por partes iguales, que asistan a las reuniones con voz y sin voto.

El presente reglamento entrará en vigor una vez aprobado por el pleno de la Comisión Paritaria. Los componentes de la Comisión reconocen y aceptan este reglamento como norma válida y se comprometen a actuar en todo momento dentro de lo especificado en su articulado.

Artículo 4.- De entre los seis miembros de la Comisión Paritaria de Interpretación se designará la secretaria. Este cargo tiene una duración de un año y serán ejercidos de manera alterna por las partes.

Artículo 5.-

1. Son funciones de la secretaria:

- a) Efectuar las convocatorias y tener redactado el orden del día de las reuniones.
- b) Levantar las actas correspondientes.

2. La ausencia de la persona que ocupa la secretaría es suplida por uno de los miembros presentes.

Artículo 6.- La Comisión Paritaria de Interpretación se reúne siempre que se convoque por causa justificada, a petición de una de las partes. La Comisión Paritaria Permanente se reunirá todos los últimos jueves de cada mes. (hacer el calendario excepto enero) Extraordinariamente, cuando lo resuelvan de común acuerdo las partes, podrá haber reuniones con menor periodicidad.

Artículo 7.- Los temas tratados, se han de resolver en un plazo máximo de tres meses. Si no es así, se considera que la Comisión no se pone de acuerdo, en consecuencia, el asunto no resuelto podrá someterse al arbitraje del MTESS.

Artículo 8.- Las reuniones de la Comisión Paritaria de Interpretación se hacen a puerta cerrada y a la hora y fecha señaladas en el calendario acordado, siempre que estén, como mínimo cuatro de los seis miembros. El orden del día deberá estar cerrado con por lo menos 48 hs de antelación a la reunión y en conocimiento del secretario. Una eventual modificación del orden del día, relativa a la inclusión de algún punto no previsto, requiere, además de estar justificada, la aceptación de todos los miembros de la Comisión presentes.

Artículo 9.- Los acuerdos se toman, como mínimo, por mayoría simple. No se admite el voto delegado. En caso de empate en alguna votación, el tema votado se trasladará a otra sesión de la Comisión donde volverá a plantearse. Si el mismo tema se trata en tres reuniones originando votaciones empatadas se considerará que la Comisión no se pone de acuerdo y se podrá someter al arbitraje MTESS.

Artículo 10.- La Comisión Paritaria de Interpretación puede encargar las ponencias y designar las comisiones de trabajo, temporales o permanentes, que considere convenientes. También puede invitarse a terceras personas a las sesiones **del** órgano, si su presencia se declara necesaria.

Artículo 11.- Cualquier duda o interpretación que se produzca este reglamento se ha de resolver por la Comisión Paritaria de Interpretación, único órgano competente para proceder a las modificaciones que estime oportunas.

Artículo 10.- La Comisión Paritaria de Interpretación puede encargar las ponencias y designar las comisiones de trabajo, temporales o permanentes, que considere convenientes. También puede invitarse a terceras personas a las sesiones del órgano, si su presencia se declara necesaria.

Artículo 11.- Cualquier duda o interpretación que se produzca este reglamento se ha de resolver por la Comisión Paritaria de Interpretación, único órgano competente para proceder a las modificaciones que estime oportunas.

ACUERDO COLECTIVO

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 19 días del mes de Agosto de 2009, en representación de OSPLAD, los Sres. Daniel Perata, Mario Rojas, Luis Lopez y Juan Carlos Zoratti y, por la representación de FEMECA - AMAP, los Sres. Dres. Hector Garin, Pedro Mazza, y el Dr. Alejandro Larcher se reúnen y suscriben de conformidad el siguiente acuerdo:

PRIMERO: Las partes y sus representantes se encuentran debidamente acreditados y ratifican su capacidad de negociación en el expediente número 1.015.542/98 y sus agregados, dando al presente convenio el carácter de complementario a los acuerdos anteriores firmados, todo ello dentro del marco de la ley 14.250 (t.o. 2004) y el Convenio Colectivo de Trabajo N° 972/08.

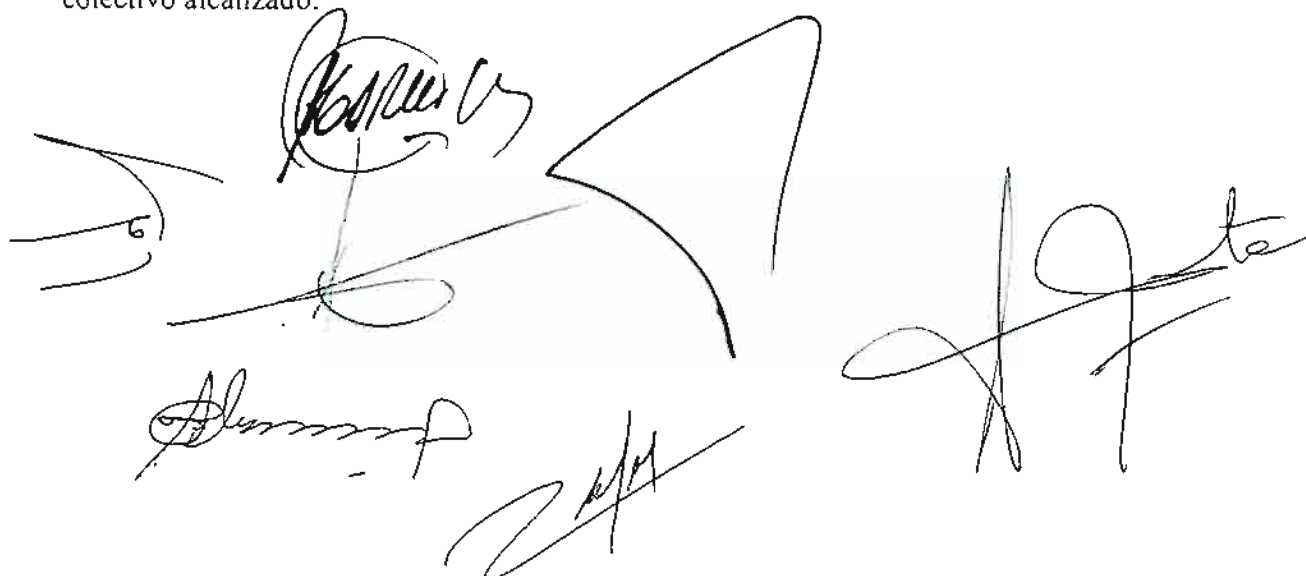
SEGUNDO: Atendiendo a la particular situación económico financiera de la Obra Social, y con el carácter excepcional y de urgencia a que ello conlleva, las partes de común acuerdo establecieron en el pasado mes de abril, el pago con carácter único y extraordinario de un valor compensatorio de carácter no remunerativo, no bonificable, conforme a lo normado por el Art. 7° de la ley 24.241., que fue fijado en la suma de \$ 300 (pesos trescientos), para los meses de Abril, Mayo, Junio, Julio del presente año, y para todos los trabajadores por igual, contenidos en el CCT de la actividad.

TERCERO: Convienen en incrementar los salarios básicos a partir del mes de Agosto 2009 en un 20%, sobre los salarios básicos del mes de Marzo del 2009 que se describen en tabla anexa. Las partes validan como definitivos los valores abonados conforme al acta de abril y referidos en el artículo anterior. Desde agosto 2009 será aplicable la tabla anexa.

CUARTO: Destacan expresamente la voluntad negociadora y el espíritu de mantenimiento de relaciones cordiales y armoniosas a fin de continuar las tratativas que hacen a los intereses de las partes.

QUINTO: El presente acuerdo tendrá vigencia hasta el 31 de marzo de 2010, y las partes convienen volver a reunirse durante el transcurso del último mes mencionado, a efectos de retomar las conversaciones para establecer el salario por el periodo siguiente.

SEXTO: Solicitan al Ministerio de Trabajo la pertinente homologación del acuerdo colectivo alcanzado.



The image shows several handwritten signatures in black ink. On the left, there are three distinct signatures. In the center, there is a large, stylized signature that appears to be 'Daniel Perata'. To the right of this, there is another large signature that looks like 'Hector Garin'. Below these, there are more signatures, including one that looks like 'Luis Lopez' and another that looks like 'Juan Carlos Zoratti'. The signatures are written in a cursive, somewhat messy style.

FEMECA - INCREMENTO SALARIAL - AGOSTO 09 / MARZO 10

AGOSTO 09 EN ADELANTE

CATEGORIA	D	E	F	MG 12	MG 24
SUELDO BASICO	2664	2764	2922	1970	3373



Handwritten signatures and stamps are present below the table. On the left, there is a signature and a circular stamp with the number '6'. In the center, there is a signature and a large, stylized stamp. On the right, there is a signature and a stamp with the word 'Junto' written on it.