

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE EMPRESA

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 31 días del mes de mayo de 2022, comparecen por una parte, **la ASOCIACION DE MEDICOS DE LA ACTIVIDAD PRIVADA**, representada en este acto por su Secretario General Dr. Héctor Garin DNI 4.369.324, su Secretario Gremial Dr. Antonio Di Nanno DNI 10.550.833, y su Secretaria de Actas Dra. Marta E. Rios DNI 5.809.172 con domicilio en Santiago del Estero 354, de esta Ciudad, en adelante AMAP, y **ADMINISTRADORA SANATORIAL METROPOLITANA SA**, representada por **Miguel Maximiliano Franco**, **DNI 20.226.519** en su carácter de presidente de la empresa, con domicilio en Montevideo 708, Piso 8º, of. 44/46 de la Ciudad de Buenos Aires, quienes manifiestan y convienen lo siguiente:

1. Administradora Sanatorial Metropolitana S.A. entiende que no es una entidad comprendida en el Convenio Colectivo de Trabajo nro. 619/11, por no encontrarse representada en el proceso negociador del Convenio Colectivo 619/2011. AMAP, no comparte lo manifestado por Administradora Sanatorial Metropolitana S.A. por entender que se trata de un convenio de actividad. Esta diferencia de opiniones ha dado lugar a un intercambio de cartas documento y otras comunicaciones. Posteriormente las partes iniciaron negociaciones de buena fe, tratando de encontrar un acuerdo sobre esas diferencias.-

2. A raíz de las negociaciones privadas que han mantenido, las partes en conjunto manifiestan y convienen;

a) que mantienen las divergencias de interpretación expresadas precedentemente,

b) que AMAP no exigirá ni reclamará la aplicación en el ámbito de la empresa del convenio colectivo de trabajo 619/2011, con anterioridad al mes de junio de 2022;

c) que acuerdan en celebrar un convenio colectivo de trabajo de empresa, que regulará las relaciones laborales de los profesionales médicos representados por la entidad sindical de conformidad al ámbito de aplicación establecido por la presente convención, el que regirá a partir de 1 de junio de 2022. Se deja constancia que ese convenio colectivo de trabajo de empresa no podrá aplicarse en forma retroactiva.

d) que ambas partes reconocen que a la fecha de celebración de este acuerdo AMAP no cuenta con delegados de empresa en el ámbito de aplicación del

presente acuerdo y del convenio colectivo de empresa cuyo contenido se detalla seguidamente.-

CAPITULO UNO

PARTES INTERVINIENTES - VIGENCIA

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

Por la representación empresarial: ADMINISTRADORA SANATORIAL METROPOLITANA S.A. (en adelante la empleadora o la empresa)

Por la representación sindical: Asociación de Médicos de la Actividad Privada (en adelante AMAP o la entidad sindical) Personería Gremial N° 1721 -

ARTICULO DOS: Este convenio colectivo de trabajo tendrá una vigencia de 3 (tres) años a partir del primero de junio de 2022.

CAPITULO DOS

AMBITO TERRITORIAL Y PERSONAL DE APLICACIÓN

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

ARTICULO CUATRO: Esta convención colectiva comprende a todos los médicos que trabajan en relación de dependencia con la empresa ADMINISTRADORA SANATORIAL METROPOLITANA S.A. en establecimientos sitos dentro de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.-

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

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

d) Médicos residentes.

e) Médicos que efectúen remplazos de otros profesionales comprendidos en el convenio, que presten servicios no más allá de doce horas a la semana en un lapso no superior a tres meses.

f) Médicos que ejerzan una actividad de naturaleza mixta, es decir, que ejerzan funciones de naturaleza laboral comprendidas en el presente convenio y que también realicen servicios ofrecidos y facturados bajo la modalidad de locación de servicios profesionales, quedando excluidos exclusivamente respecto de dichos servicios.

CAPITULO TRES

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

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

6.1 MEDICO DE GUARDIA: Es el médico que cumple sus tareas con características de disponibilidad permanente, en horario prolongado y concentrado, en el establecimiento, siendo los responsables de la atención de los pacientes internados y/o que concurren al mismo para su atención ambulatoria, resolución y/o internación, haciéndose cargo de los procedimientos, prácticas, diagnósticos y tratamientos necesarios así como de la atención de las variantes no programadas que presenten los pacientes internados.

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

6.3. MEDICO DE PLANTA DE SERVICIOS DE DIAGNOSTICO: Es el médico que presta servicios de su profesión en los servicios de diagnóstico del establecimiento, informa los estudios realizados y controla a los técnicos del servicio.-

6.4. MEDICO DE CONSULTORIO EXTERNO: Es el médico que realiza la atención de pacientes ambulatorios por consultorio externo, que requieren atención programada con asignación de turnos previa.-

6.5. MEDICO DE DEMANDA EXPONTANEA: Es el médico que realiza la atención de pacientes ambulatorios que concurren al establecimiento sin turno previo.-

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

6.7 MÉDICO COORDINADOR DE SERVICIO: Es el médico que presta servicios como médico de guardia y supervisa y coordina la actividad de los médicos de guardia del establecimiento en ese día.

6.8 MEDICO JEFE DE SERVICIO: Es el médico que supervisa y coordina la actividad de un servicio médico que funciona dentro del establecimiento. Los médicos comprendidos en esta convención podrán desempeñar una o más funciones de las precedentemente enumeradas, dentro de su jornada de trabajo. En ningún caso podrá solicitarse al médico la realización de tareas ajenas a su profesión, salvo toda aquella tarea administrativa vinculada a la atención del paciente por parte del profesional.

Los médicos que realicen tareas correspondientes a más de una categoría de las descriptas precedentemente, serán categorizados en su recibo de haberes en aquella categoría en la que desempeña la mayor parte de su jornada laboral semanal.-

La empleadora no tendrá obligación de cubrir todas las categorías previstas precedentemente.

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

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

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

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

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

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

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

Se considera hora extra aquella que se realiza en exceso de la jornada semanal normal y habitual de trabajo de cada médico, salvo en el supuesto en que el médico efectúe la cobertura de servicios de otro médico, con conformidad de quien realiza el remplazo y con autorización de su empleador. En este caso será considerada hora extra solo aquella que exceda las 48 horas semanales. Las horas extraordinarias serán abonadas con los recargos que establece la Ley de Contrato de Trabajo, salvo los casos expresamente contemplados en este convenio colectivo en que serán de aplicación las previsiones convencionalmente establecidas.-

ARTICULO NUEVE: PAUSAS DURANTE LA JORNADA LABORAL:

La empresa deberá conceder a los médicos que cumplan una jornada de 8 horas o superior una pausa de 40 minutos para almuerzo o cena. El horario en que se hará efectivo quedará sujeto a las disponibilidades del servicio cuidando de no afectar sus necesidades.

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

ARTÍCULO DIEZ: REMPLAZOS DE PROFESIONALES:

10.1 PROFESIONALES REMPLAZANTES: La empleadora podrá contratar profesionales médicos para realizar remplazos de otros

médicos que presten servicios en el establecimiento. El vínculo que une a las partes en esas condiciones comienza y finaliza con el remplazo a realizar, no asistiendo derecho alguno a considerar que existe vocación de permanencia en la relación mas allá del lapso del remplazo.-

10.2 REMPLAZOS EN AUSENCIAS PROGRAMADAS: Las guardias que no sean cubiertas por los médicos que hacen uso de las licencias o inasistencias de cualquier tipo consignadas en la presente convención, podrán ser cubiertas por médicos reemplazantes designados por la empleadora.

Estas licencias y/o inasistencias deberán ser notificadas al empleador con 72 horas de antelación, como mínimo y fehacientemente justificadas.

La empleadora podrá aceptar sugerencias de reemplazos propuestas por el médico. No podrá exigirse al médico que provea su reemplazo para hacer uso de una licencia programada contemplada en este convenio colectivo.-

10.3 REMPLAZOS EN AUSENCIAS NO PROGRAMADAS: Concluido el horario de guardia y ante la ausencia de relevo, el médico que cubra guardias deberá permanecer en su lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas, notificando fehacientemente este hecho, cumplido el plazo antedicho, cesa el deber de permanencia, salvo el supuesto de abandono de persona.

En el caso del médico que cumpla guardias de doce o mas horas, y fuese el único médico de guardia en ese horario, el deber de permanencia se extenderá hasta tres horas.-

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

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

ARTICULO ONCE: TRABAJO EN DIAS FERIADOS: Durante los días feriados, el personal médico comprendido en esta convención gozará de los descansos correspondientes. Aquellos médicos que deban prestar servicio en esos días, percibirán las remuneraciones normales por las horas trabajadas en los días laborables con un recargo del ciento por ciento.

Los médicos que sean contratados para prestar servicio exclusivamente en días sábados, domingos y feriados deberán concurrir a prestar servicio en forma normal percibiendo su retribución sin recargo alguno.-

ARTICULO DOCE: DIA DEL MEDICO: El 3 de diciembre de cada año se celebrará el día del médico. El personal médico que deba cumplir sus tareas en ese día percibirá su remuneración con un ciento por ciento (100%) de recargo.-

CAPITULO CUATRO

LICENCIAS Y JUSTIFICACIONES

ARTICULO TRECE: Licencia anual ordinaria

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

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

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

1) Por casamiento del interesado (este permiso puede agregarse a la licencia ordinaria) 14 (catorce) días corridos.

2) Por paternidad: 3 (tres) días corridos

3) Maternidad: Será de aplicación el régimen legal vigente sobre prohibición de trabajo durante y después de la fecha de parto.-

4) Por adopción: 3 (tres) días hábiles y, en el caso de la mujer, treinta días corridos adicionales.-

5) Por fallecimiento de cónyuge o de la persona a la cual estuviere unido en aparente matrimonio, padres e hijos: 7 (siete)

6) Por fallecimiento de suegros, yerno o nuera: 1 (un) día.

7) Por casamiento de hijo: 1 (uno) día.

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

9) Por enfermedad grave de cónyuge, hijos o padre debidamente comprobada, se concederá al médico que no tenga otros familiares que convivan con él o éstos no sean mayores de 16 años, hasta un máximo de 6 (seis) días corridos por año calendario. A los efectos que anteceden, a pedido del médico, los facultativos de la empleadora podrán certificar la gravedad de la enfermedad denunciada. Tratándose de los padres además deberá probar que se encuentran a su cargo o que no existe otro familiar que se pueda hacer cargo en la emergencia.

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

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

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

ARTICULO QUINCE: INASISTENCIAS CON GOCE DE SUELDO:

Se considerarán los siguientes motivos para autorizar inasistencias totales o parciales con goce de sueldo procediendo de acuerdo con el apartado anterior:

- a) Efectuar trámites judiciales o policiales, siempre que se justifique carga pública, denuncia, urgencia o impostergabilidad del mismo y su coincidencia con el horario habitual de labor debidamente comprobado.
- b) Donación de sangre: un (1) día laborable en cada oportunidad, hasta dos veces al año siempre que se presente la correspondiente certificación extendida por establecimiento médico reconocido.
- d) Mudanza: un (1) día corridos hasta una vez por año.-

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

ARTICULO DIECISEIS: LICENCIAS SIN GOCE DE SUELDO:

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

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

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

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

16.3: Todo médico comprendido en este convenio, podrá solicitar licencia sin goce de sueldo para ausentarse del país acompañado de su cónyuge cuando éste fuera designado por el Gobierno para cumplir una misión oficial en el extranjero, mientras dure la misión encomendada, o para acompañarlo en el caso que aquel hubiere obtenido una beca en el extranjero, por un máximo de un año.

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

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

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

ARTÍCULO DIECIOCHO: Licencias por cargos públicos o gremiales:

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

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

CAPITULO CINCO.

HIGIENE Y SEGURIDAD:

ARTÍCULO DIECINUEVE: Para el conjunto de médicos que cumplan tareas de guardia se pondrá a su disposición una habitación, con baño privado, para su descanso e higiene.

Las habitaciones deberán contar con espacio suficiente para la totalidad de los médicos de guardia, y en condiciones adecuadas. 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, proveer elementos de higiene.

Deberá proveerse al personal médico de un espacio apropiado para cambiarse de ropa, que deberá estar dotado de un guardarropa y/o armario con candado o llave a fin de que el profesional pueda guardar en los mismos su vestimenta y objetos personales.-

ARTICULO VEINTE: Preservación de la Salud: La empleadora deberá implementar las medidas de protección previstas en las normas vigentes para la prevención de los riesgos físicos y químicos a que pudieren estar expuestos los profesionales comprendidos en este convenio, de acuerdo a las características de la actividad que desempeñen en cada caso, como así también dar cumplimiento a las normas de bioseguridad que se encuentren vigentes.-

Los profesionales comprendidos en esta convención deberán adecuar su comportamiento a las normas de bioseguridad, utilizar los elementos de protección que le sean suministrados y colaborar con la empleadora en el cumplimiento de lo precedentemente establecido.-

CAPITULO SEIS

VESTIMENTA Y UTILES DE LABOR

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

21.1. MEDICO DE GUARDIA Y DE UNIDADES DE CUIDADOS INTENSIVOS: A cada médico de guardia o que preste servicios en áreas de cuidados intensivos o intermedios, se le entregará por parte de la empleadora, dos ambos de calidad y condiciones dignas, por año calendario, para ser utilizados durante el desarrollo de su actividad profesional para la empleadora.-

La limpieza de la ropa de trabajo estará a cargo de la empresa. El médico no puede ser responsabilizado de los deterioros que sufran esos equipos por el desempeño de las tareas que le son propias.

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

La ropa de trabajo provista, será reintegrada por el médico al finalizar su jornada laboral.-

21.2. En el caso que la empleadora determine que los médicos que presten servicio fuera de las áreas individualizadas precedentemente deban utilizar determinado tipo de guardapolvo, los mismos serán suministrados por la

empleadora. En lo demás se aplicarán las previsiones establecidas en el punto anterior.-

ARTICULO VEINTIDOS: UTILES DE LABOR: Los elementos para realizar la tarea del médico, deben ser puestos a disposición del trabajador por el establecimiento para su utilización durante su horario de trabajo.

CAPITULO SIETE

TRABAJO DE MUJERES:

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

Las partes coinciden en la importancia de establecer procedimientos relativos a violencia contra las mujeres, que puedan sufrir las médicas comprendidas en este convenio colectivo de trabajo. A esos fines establecen que se entiende por violencia contra las mujeres toda conducta, por acción u omisión, basada en razones de género, que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, participación política, como así también su seguridad personal.

En ese sentido se acuerda en establecer una Licencia Especial – con goce de haberes – de hasta 5 (CINCO) días corridos, por año calendario.

Esta licencia especial se concederá únicamente en caso de violencia de género y para ello la trabajadora deberá presentar a la Oficina de Recursos Humanos de la empresa, copia de la denuncia efectuada en sede policial, Ministerio Público Fiscal, o dependencias judiciales, en el que se dé cuenta del hecho de violencia de género del cual ha sido víctima. Recibida la documentación mencionada, la Oficina de Recursos Humanos evaluará la misma y otorgará, de corresponder, la Licencia Especial.-

En todos los casos se deberán adoptar las medidas necesarias para asegurar la confidencialidad de la información suministrada.-

CAPITULO OCHO

REMUNERACIONES

ARTICULO VEINTICUATRO: Los salarios que se establecen en esta convención son los mínimos que deberá abonar la parte empleadora por la actividad de los médicos comprendidos en este convenio, sin que ello impida el pago de sumas superiores por cualquier concepto.

Asimismo, los salarios y conceptos establecidos en este convenio absorben hasta su concurrencia a aquellas sumas que la parte empleadora abonaba a los médicos incluidos en el presente convenio con anterioridad a su entrada en vigencia, cualquiera sea la denominación de los rubros a los cuales dichas sumas se hallaran imputadas.

Si producida dicha absorción, quedará una suma remanente a favor del profesional, la misma se liquidará como "Excedente CCT AMAP/ASM SA", sobre este concepto no se aplicarán los aumentos paritarios.

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

24.2 VALOR HORA BASICO: Se acuerda a partir del 1 de junio de 2022 la suma de \$ 1.200 (pesos mil doscientos).

Las partes firmantes dejan constancia que la suma establecida para el valor hora incluye un incremento del 22% de la remuneración que venían percibiendo al período abril de 2022 (11% mayo 2022 y 11 % junio 2022).-

Asimismo acuerdan en establecer los siguientes incrementos salariales sobre el valor de la hora médica básica:

A partir el 1 de agosto de 2022 el valor de la hora médica básica será de \$ 1387 (pesos mil trescientos ochenta y siete),

A partir del 1 de noviembre de 2022 el valor de la hora médica básica será de \$ 1475 (Pesos mil cuatrocientos setenta y cinco),

A partir del 1 de diciembre de 2022 el valor de la hora médica básica será de \$ 1564 (Pesos mil quinientos sesenta y cuatro).-

Las partes firmantes manifiestan que las sumas establecidas precedentemente representan un incremento del 37% de la remuneración básica que venían percibiendo, previa a los aumentos de mayo y junio 2022 ya referenciados, y que se acumula a esos incrementos mencionados (19% en agosto, 9% en noviembre, y 9% en diciembre 2022).-

Las partes se comprometen a reunirse en el mes de octubre de 2022 y en el mes de febrero de 2023 a los fines de revisar los salarios aquí acordados, teniendo en cuenta la evolución de las variables de la economía nacional.

Los salarios establecidos en este convenio deberán ser renegociados con una periodicidad por lo menos anual. En ese sentido, sin perjuicio de la revisión establecida en el párrafo que antecede, las partes se comprometen a reunirse en el mes de mayo de 2023 para negociar de buena fe los nuevos valores de básico convencional para el periodo junio 2023 a mayo 2024.

Las partes acuerdan que la diferencia entre los salarios básicos vigentes al 31/07/2022 y los aquí acordados a partir del 01/08/2022, así como los valores resultantes de la incidencia de las nuevas remuneraciones sobre los adicionales legales y convencionales, fueron acordados como una gratificación extraordinaria no remunerativa (art. 6 ley 24241) pagadera en tres tramos sucesivos durante 2022 conforme la escala precedente, con excepción de la totalidad de los aportes a cargo del trabajador, y las contribuciones patronales al Sistema Nacional de Obras Sociales. Esta excepcionalidad parcial regirá hasta el 31/07/2023 tanto para los incrementos aplicables a partir del 01/08/2022, aplicables a partir del 01/11/2022 y aplicables a partir del 01/12/2022. Los incrementos tendrán naturaleza de remunerativos a todos los efectos legales y convencionales a partir del 01/08/2023. Los importes de los adicionales legales y convencionales que resulten de tomar como base de cálculo el salario básico convencional y el Sueldo Anual Complementario, a los fines de su pago deberán ser calculados considerando la integralidad de los valores establecidos en las nuevas escalas de salarios básicos acordadas en el presente acuerdo colectivo.

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

24.4 ADICIONAL POR ACTIVIDAD DE CONSULTORIO: A los médicos que presten servicios en consultorios externos para atención programada o para atención de demanda espontánea se les abonará un adicional del VEINTE por ciento (20%) sobre el valor hora básico, por cada hora trabajada en tal condición.

24.5 ADICIONAL PLANTA: A los médicos que se encuentren comprendidos en la categoría de MEDICO DE PLANTA (artículos 6,2, y

6.3) se les abonará un adicional del veinte por ciento (20%) sobre el valor hora básico.

24.6 ADICIONAL POR JORNADA CONTINUA: A los médicos que presten servicios como médicos de guardia se les abonará un adicional del VEINTE por ciento (20%) sobre el valor hora básico, por cada hora trabajada en tal condición

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

24.8. ADICIONAL POR ANTIGÜEDAD: A todos los médicos comprendidos en este convenio colectivo de trabajo, se les abonará un adicional por antigüedad, que ascenderá al 1% (uno por ciento) del sueldo básico por cada año de servicio en la empresa. Este adicional se abonará mensualmente a partir del 1 de junio de 2022 el tiempo de servicio a los fines de este adicional por antigüedad comenzará a computarse a partir del 1 de junio de 2021, sin efecto retroactivo.

24.9 ADICIONAL POR TRABAJO EN DIAS SABADOS O DOMINGOS: Se abonará un adicional del diez por ciento (10%) sobre el valor hora básico fijado en esta convención, por las horas de trabajo de los médicos que presten servicios entre las 08:00 horas del sábado y las 08:00 horas del lunes.

24.10 ADICIONAL POR TRABAJO NOCTURNO: Se abonará un adicional del diez por ciento (10%) sobre el valor hora básico fijado en esta convención, por las horas de trabajo de los médicos que presten servicios en horario nocturno, entendido como aquel que se desarrolla entre las 21:00 horas y las 06:00 horas del día siguiente. Este adicional compensará hasta su concurrencia el recargo por trabajo nocturno previsto en la Ley de Contrato de Trabajo y concordantes.

24.11 ADICIONAL POR PRESENTISMO: Se abonará un adicional del diez por ciento (10%) sobre el valor hora básico fijado en esta convención, por las horas de trabajo de los médicos que no hayan incurrido en inasistencia e impuntualidad, cualquiera fuera su causa, a excepción de licencia por vacaciones. Para ser acreedor de dicho beneficio el médico no

deberá incurrir en inasistencia y/o en mas de tres llegadas tarde siempre que cada una de ellas no supere un lapso de más de diez minutos contado desde el horario en que debería dar inicio de la jornada de trabajo durante el mes. El médico perderá el derecho a percibir el adicional cuando incurra en una o más inasistencias durante el mes cualquiera fuera su causa, a excepción de la licencia por vacaciones. El derecho a percibir el premio no se perderá en caso de ausencias motivadas en el goce de licencias por vacaciones

24.12 ADICIONAL COORDINADOR DE SERVICIO: El médico de guardia que cumpla funciones de jefe de día percibirá un adicional del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor hora básico

24.13 JEFE DE SERVICIO: El salario del médico que cumpla funciones como JEFE DE SERVICIO deberá ser superior, como mínimo, en un cincuenta por ciento, al del médico de ese servicio con igual carga horaria, excluyendo para su cómputo el adicional de antigüedad Si la carga horaria fuera diferente, se deberá aplicar este mismo criterio en forma proporcional.

24.9 GUARDERIA: Las médicas comprendidas en esta convención, que cumplan una jornada semanal no inferior a las 24 horas, y que cuenten con hijos entre 45 días y tres años de edad, tendrán derecho a la cobertura de guardería para los mismos, siempre y cuando los hijos se encuentren a cargo de la médica durante la respectiva jornada laboral. Si el establecimiento no contare con guardería se le deberá abonar una suma no remunerativa equivalente a diez horas según el valor hora fijado en esta convención.

El mismo beneficio se concederá a los médicos varones, que reúnan las condiciones indicadas en el párrafo anterior, siempre que tengan a su cargo a sus hijos en forma exclusiva.

CAPITULO NUEVE

DERECHOS SINDICALES:

ARTICULO VEINTICINCO:

25.1. REPRESENTACION: La empresa reconoce a la A.M.A.P. como la asociación gremial representativa de los médicos que prestan servicios para esa firma.-

25.2. INFORMACIÓN SINDICAL – SALA DE REUNIONES:

La empresa, deberá posibilitar la colocación de una vitrina, en lugar accesible a los destinatarios, donde se informe sobre cuestiones relacionadas con A.M.A.P., la Federación Médica Gremial de la Capital Federal a la que está adherida A.M.A.P. y las Filiales de la A.M.A.P.-

La empresa deberá facilitar un espacio físico para el ejercicio de la actividad gremial.-

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

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

Este aporte estará destinado entre otros fines, a cubrir los gastos ya realizados y a realizar por la A.M.A.P., en la gestión y concertación de convenios y acuerdos colectivos y al desarrollo de la acción social. Los empleadores actuarán como agentes de retención del aporte solidario y realizarán el depósito correspondiente en forma mensual en la cuenta que oportunamente informará A.M.A.P. por medio fehaciente.-

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

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

25.5. PERMISO HORARIO PARA LA ACTIVIDAD GREMIAL: Ambas partes coinciden en destacar la importancia de la actividad gremial para un adecuado tratamiento de las cuestiones laborales y la problemática propia de la actividad profesional. En este orden de ideas la empresa concederá un permiso de cuatro horas semanales para cada uno de los integrantes titulares del Consejo Directivo de la FILIAL de la A.M.A.P. en la empresa, cuando la misma se constituya para el desarrollo de su actividad gremial.-

La utilización del horario para el desarrollo de la actividad gremial no generará disminución en la remuneración. Las horas no utilizadas en una semana no serán acumulables ni podrán ser cedidas a otro integrante de la FILIAL, salvo cuando el suplente del Consejo Directivo remplace en forma transitoria o definitiva al titular, debiendo notificar dicha circunstancia a la empleadora en forma previa. Para el goce de dicho crédito los representantes gremiales deberán solicitar autorización previa al empleador, de manera tal de permitir la reorganización del servicio, salvo caso de fuerza mayor debidamente comprobado.-



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



25.7 RETENCION DE APORTES DE MUTUALIDAD: La empleadora deberá retener de los haberes mensuales de los médicos comprendidos en el presente convenio Colectivo de Trabajo, las cuotas de afiliación mensual de aquellos que se encuentren asociados a la ASOCIACION MUTUAL DE EMPLEADOS, DELEGADOS Y MEDICOS DEL SINDICATO DE LOS MEDICOS DE LA ACTIVIDAD PRIVADA (AMUMAP), inscripta en el I.N.A.E.S. con el número 2864. Para hacer obligatoria esa retención bastará con la notificación del importe de la cuota y de la condición de asociado a A.MU.M.A.P., que podrá ser efectuado por el trabajador o por la AMUMAP, en este último caso, a pedido de la empleadora, se acreditará la condición de afiliado por parte de la A.MU.M.A.P.-----Asimismo deberá retener del haber mensual del trabajador, los importes correspondientes a cuotas por servicios sociales y demás prestaciones mutuales que el asociado a A.MU.M.A.P. deba abonar a la misma, incluyendo los importes cuotas de préstamos acordados en su condición de asociado a AMUMAP, y/o reintegro de precios por adquisición de vivienda o compra de mercaderías en dicha condición. La retención se efectuará dentro de los límites previstos en las leyes vigentes. Los importes a retener, en estos supuestos, serán notificados a la empleadora por A.MU.M.A.P. acompañando la documentación que acredite la conformidad del trabajador con la retención a realizar. Los importes que - en todos los casos - retenga la empleadora deberán ser depositados en el plazo mensual de pago de aportes y contribuciones de seguridad social.-



CAPITULO DIEZ

FORMACION PROFESIONAL:

ARTICULO VEINTISEIS: Se considerará auspiciosa la promoción e incentivación de la actualización y formación profesional de los médicos. El médico que asista a cursos de formación profesional por disposición de la empresa en la que presta servicios y que estén relacionados con la

actividad de la misma, tendrá derecho a la adecuación de su jornada laboral a las exigencias horarias de dichos cursos.

26.1 Los médicos comprendidos en esta convención colectiva, con antigüedad mayor de 1 (un) año en la Empresa podrán solicitar licencia con goce de sueldo para asistir a Congresos o Jornadas Profesionales, en el caso de los profesionales que realicen una guardia semanal hasta un máximo de una guardia y en el caso de los trabajadores que efectúen más de una guardia semanal hasta 3 días corridos por año calendario con los siguientes requisitos:

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

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

- Ratificación del requisito mencionado en 26.1.1
- Condiciones y aptitudes para mejoramiento científico del postulante
- Utilidad y/o beneficio para el servicio del Temario del curso

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

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

CAPITULO ONCE

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

ARTÍCULO VEINTISIETE: Será conformada una comisión paritaria de interpretación entre las partes intervinientes en la presente Convención que entenderán 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-

CAPITULO DOCE -DISPOSICIONES ESPECIALES

ARTICULO VEINTIOCHO: Sin perjuicio del sometimiento de las partes a lo establecido en la legislación laboral vigente que determina la relación de dependencia, el médico se halla sometido a las disposiciones legales relacionadas con la reserva y el secreto médico y deberá cumplir, sin que

ello afecte su relación, con lo establecido en el Código de Ética de la COMRA, respetando además el empleador su criterio profesional independiente.-

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

ARTICULO VEINTINUEVE: Los beneficios que establece la presente convención no excluyen a aquellos superiores vigentes a la fecha en la relación laboral, provenientes de disposiciones normativas o acuerdos de parte.-

