

# MH

## MUNDO HOSPITALARIO

Incorpora  
nuevos  
derechos para  
los médicos  
municipales,  
ratifica las  
conquistas  
gremiales  
de las actas  
paritarias y  
complementa  
la Carrera de  
Profesionales,  
que mantiene  
su plena  
vigencia

**LOGRO GREMIAL HISTÓRICO**

# PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

**EDICIÓN ESPECIAL**



---

**4 EDITORIAL**  
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO:  
UN AVANCE HISTÓRICO EN LAS CONDICIONES LABORALES

---

**7 GREMIALES**  
PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA AMM,  
UN LOGRO TRASCENDENTE  
Complementa la Carrera Profesional (Ordenanza 41455), incorpora nuevos  
derechos y ratifica las conquistas gremiales obtenidas en paritarias

---

**11 LEGISLACIÓN**  
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO  
Firmado entre el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, la Asociación de  
Médicos Municipales y la Federación de Profesionales de la Salud

---

# Convenio Colectivo de un avance histórico en condiciones laborales



Por el Dr. Jorge E. Gilardi

La Asociación de Médicos Municipales y la Federación de Profesionales de la Ciudad de Buenos Aires firmaron el primer Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) con el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. Debemos destacar que este es un hecho histórico para la AMM ya que el acuerdo, entre otros puntos importantes, está, a partir de ahora, incluido dentro de la Carrera de Profesionales de la Salud. Además, tiene un amplio contenido social y garantiza las condiciones y medio ambiente de trabajo en las que tenemos que desempeñar nuestra labor.

Este convenio, de naturaleza contractual y normativa, abarca distintos aspectos. Así, regula jornadas, descansos, vacaciones, licencias, condiciones y medio ambiente de trabajo, riesgos laborales, capacitación profesional, régimen de ingreso a la Carrera y promociones, régimen de egreso, definición de categorías profesionales, y la acreditación de distintos suplementos, sin olvidar la regulación salarial que se hará por paritarias. Se establece asimismo el derecho a la información económica general y particular, presupuestaria y técnica sobre proyectos edilicios, de equipamiento y de personal.

Las condiciones del presente CCT pueden considerarse como una base: es posible mejorar cada una de ellas, pero

sin permitir un cambio desfavorable para el trabajador en ulteriores negociaciones respecto de los derechos adquiridos a través de este convenio.

El acuerdo concertado fue precedido por una **ardua negociación colectiva** entre las partes y una **demora indeseada por no aceptar artículos negativos**, aun cuando había fuertes presiones para la concreción de la firma. Este Comité Ejecutivo dijo **“no vamos a la zaga, vamos adelante”** y, de esta forma, logramos, con el buen manejo de los tiempos, una **mejor y mucho más favorable negociación, sin arriar una sola de las banderas de nuestro gremio y llevando en lo alto conquistas propias de nuestra base asociativa** que, sin ningún lugar a dudas, dignifican valores de nuestra profesión y los ponen en su justo lugar.

Nos hemos reservado la formación de una comisión mixta permanente de interpretación y aplicación del presente convenio, el cual cuenta, además, con el aval tanto de la Subsecretaría de Trabajo del Ministerio de Desarrollo Económico del GCBA, según la resolución 068.SSTR-11; como del Ministerio de Hacienda, con la Resolución 058 MHGC-11. Es de destacar que el CCT incorpora un reclamo histórico de la AMM: la licencia profiláctica por stress. Es de carácter obligatorio y la respuesta a un derecho ampliamente solicitado por las bases. Esta licencia favorece la salud de los médicos, reconociendo que la gran carga laboral que deben soportar, con frecuencia, puede afectar el desempeño profesional.

Otra cuestión para remarcar es el reconocimiento de nuestra obra social, la de los médicos. El convenio reafirma su libre elección, de manera tal que los profesionales tengan la opción de permanecer en la misma o de transferir sus aportes a otro prestador. Este es otro de los logros obtenidos luego de largas luchas y discusiones.

En el capítulo XI el convenio afirma la importancia de las CyMAT. Como resultado, se crearán el Servicio de Salud para los Trabajadores y la Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, ambos con presencia en cada región sanitaria. En esto la AMM fue pionera, ya que instaló y lideró este tema, que hoy es blandido por todos los gremios del país y es refrendado en este, nuestro convenio. La comisión de CyMAT posibilitará prevenir, fiscalizar, formular recomendaciones, asistir en el diseño de planes preventivos y relevar información, entre otras tareas. Sostenemos que este capítulo es de vital importancia porque su cumplimiento resultará en

# Trabajo: las

una mejor calidad de vida para todos los colegas.

La creación de la categoría MS 16 es otro de los puntos para acentuar, dado que permitirá un desarrollo horizontal en la carrera, que redundará en una mejora salarial para los profesionales y, a su vez, en una jubilación más digna. A través de su incorporación esta categoría se suma a la MS 17, que fuera creada en la última paritaria. Este logro es ampliamente relevante ya que en solo un año pudimos, mediante la negociación, incluir dos nuevas categorías, un objetivo por demás importante para nuestro desarrollo profesional.

Creemos ciertamente que estamos en un proceso de evolución muy positiva para el progreso laboral de todos los profesionales que trabajan en los hospitales del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. Dicho proceso nos abre las puertas a posibilidades de modificaciones periódicas que permitan readecuar aquellos artículos o capítulos que consideremos pertinente actualizar.

No sería justo finalizar esta editorial sin agradecer y resaltar la tarea de quienes de una u otra manera participaron en su elaboración:

A todos los colegas y profesionales que desde la Comisión de Asuntos Gremiales establecieron la base estructural de este Convenio Colectivo de Trabajo.

A todos los miembros del Comité Ejecutivo de la AMM que actualizaron, escribieron, analizaron y discutieron numerosos puntos, artículos y capítulos hasta lograr verdaderos consensos.

A la Comisión de CyMAT de la AMM, que fijó las necesidades y las bases del capítulo de condiciones y medio ambiente de trabajo y riesgos laborales.

A nuestro asesor letrado, que recapituló, ordenó y le dio contexto y sustento legal a este convenio.

Al personal de la institución, que escribió y reescribió una y mil veces las correcciones de cada capítulo.

A la Federación de Profesionales de la Salud del GCBA, que nos acompañó permanentemente en esta complicada negociación.

Y a cada uno de los médicos municipales que con su apoyo y aporte hicieron posible la firma del presente convenio, un hecho histórico en la vida de la Asociación de Médicos Municipales de la Ciudad de Buenos Aires. •

*Comité Ejecutivo*

## COMITÉ DE PRESIDENCIA DE LA ASOCIACIÓN DE MÉDICOS MUNICIPALES DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES

**Presidente: Dr. Jorge Gilardi**  
jgilardi@medicos-municipales.org.ar

**Vicepresidente: Dr. Horacio Rey**  
hrey@medicos-municipales.org.ar

**Secretario General: Dr. Miguel Matzkin**  
mmatzkin@medicos-municipales.org.ar

**Secretario General Adjunto: Dr. Ricardo Solari**  
rsolari@medicos-municipales.org.ar

**Secretario de Hacienda: Dr. Daniel Monis**  
dmonis@medicos-municipales.org.ar

**Secretario de Actas y Protesorería:  
Dr. Horacio López Alcoba**  
hlopezalcoba@medicos-municipales.org.ar

**Secretaria Gremial: Dra. Alcira Fiorini**  
afiorini@medicos-municipales.org.ar

**Secretario Gremial Adjunto: Dr. Eduardo Munin**  
emunin@medicos-municipales.org.ar

**Secretaria de Prensa: Dra. Patricia Chieri**  
pchieri@medicos-municipales.org.ar

**Secretaria de Acción y Seguridad Social: Dra. Nora Paz**  
npaz@medicos-municipales.org.ar

**Secretario de Asuntos Académicos y Universitarios:  
Dr. Eduardo Kerzberg**  
ekertzberg@medicos-municipales.org.ar

**Secretaria de Asuntos Sanitarios: Dra. Silvia Jakimczuk**  
sjakimczuk@medicos-municipales.org.ar

**Secretario de Cultura y Deportes: Dr. Marcelo Struminger**  
mstruminger@medicos-municipales.org.ar

**Editor responsable: Dr. Jorge Enrique Gilardi**  
**Directora: Dra. Patricia Chieri**

**Coordinación Editorial: Lic. Daniela Visillac**  
**Colaboración Periodística: Lic. Javier Rubel y Lic. Judith Weiss**

**Humor: Meiji**

**Diseño Gráfico, Composición Láser: M.C.G.**

**Tirada: 11.500 ejemplares**

**Registro de Propiedad Intelectual: 867.837**

**Redacción: Junín 1440. Capital Federal.**  
CP: 1113. Tel/Fax: 4806-1011.  
mundohospitalario@medicos-municipales.org.ar

**www.medicos-municipales.org.ar**

## PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA AMM

# Un logro tras

## El convenio complementa la Carrera Profesional (Ordenanza 41455) y los logros gremiales obtenidas en paritarias por la Asociación de Médicos Municipales

La AMM firmó su primer Convenio Colectivo de Trabajo. Esta norma reconoce nuevos derechos para los médicos municipales, ratifica los logros gremiales convalidados en paritarias y complementa la Carrera Profesional (Ordenanza 41455), que mantiene su plena vigencia en todo aquello que no resulte expresa o tácitamente modificado por el reciente acuerdo. Toda modificación que afecte o pueda cambiar las condiciones de trabajo encuadradas en él, se realizará exclusivamente a través de la negociación colectiva en el marco de este acuerdo. Se conviene la revisión en paritarias de todas las cuestiones que las relaciones laborales del sector devenguen durante su vigencia. Es válido desde el 1 de diciembre de 2010 y durante dos años (dentro de los 60 días previos a su vencimiento cualquiera de las partes puede solicitar su renovación, de no producirse una renegociación quedará renovado automáticamente).

A partir de la entrada en vigencia de este convenio colectivo de trabajo no serán de aplicación otras normas laborales locales o nacionales que entren en contradicción o se opongan a sus prescripciones.

Además, en el marco del convenio se crea una Comisión Permanente de Interpretación y Aplicación de sus disposiciones, entre sus funciones participa, analiza y propone modificaciones. Está integrado por seis profesionales (cuatro de la AMM y dos de la Federación de Profesionales) e igual cantidad de representantes del GCBA.

A continuación, se sintetizan los aspectos más salientes de este histórico Convenio Colectivo de Trabajo.



# Precedente

1455), incorpora nuevos derechos y ratifica las conquistas gremiales municipales

## RECONOCIMIENTO DEL DERECHO A LA INFORMACIÓN (Artículo 7)

El empleador deberá suministrar a la AMM la información y documentación que a continuación se detalla:

- **Información económica general:** informe semestral sobre el Presupuesto; movimientos de recaudación y gastos; desenvolvimiento económico y administrativo.
- **Información económica particular:** desarrollo presupuestario del Ministerio de Salud; estructura salarial del sector; política de Recursos Humanos; dotaciones y estructuras.

- **Información técnica:** proyectos de provisión, abastecimiento, mejoramiento y renovación de equipamiento, de instrumental, de aprovisionamiento, etc.

## OBLIGACIONES PARA EL EMPLEADOR (Artículo 14)

Se estipulan, entre otras, las siguientes obligaciones para el empleador:

- Observar normas sobre higiene y seguridad en el trabajo.
- Pausas y limitaciones en horas de trabajo.
- Obligación de brindar los elementos suficientes y necesarios

para garantizar al profesional su ocupación efectiva.

## INCOMPATIBILIDADES Y ACUMULACIÓN DE CARGOS (Artículo 15)

Las únicas incompatibilidades son las determinadas por:

- a) Superposición horaria.
- b) Poseer más de una designación en la Carrera de Profesionales.

Se respetan los derechos adquiridos de los profesionales que, por la transferencia de los ex Hospitales Nacionales, ostenten más de un cargo en el GCBA.

## EL ALCANCE DE UN CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Los convenios colectivos serán aplicables en tanto contengan normas más favorables para los trabajadores que las previstas en leyes vigentes. Las cláusulas de estos convenios que supriman o reduzcan los derechos establecidos en leyes en uso o posteriores serán nulas y sin valor, y se considerarán sustituidas de pleno derecho por las normas legales que correspondan. En ningún caso podrán ser aplicados acuerdos posteriores que desconozcan o reduzcan los derechos reconocidos en sus normas.

LICENCIA	Plazo anterior	Plazo actual
Licencia por enfermedad de familiar (artículo 32)	15 días	15 + 45 días
Licencia por maternidad (artículo 33)	105 días	120 días
Licencia por adopción (artículo 34)	90 días	90 días
Licencia por adaptación escolar de hijo (artículo 35)	4 días de 3 horas	4 días de 3 horas
Licencia por paternidad (artículo 36)	10 días	12 días
Licencia por fallecimiento de familiar (artículo 37)	3 días	5 días
Licencia por matrimonio (artículo 38)	10 días	10 días hábiles
Licencia por mudanza (artículo 39)		1 día
Licencia por donación de órganos, reproducción asistida (artículo 39)		30 días

Además se establece que no rige el tope horario de la jornada máxima legal que pudiera estar previsto en cualquier otra norma legal (esto es aplicable a cualquiera de las actividades de los profesionales ya sea que estas se desarrollen en el ámbito del GCBA o en cualquier otro ámbito, tanto público como privado).

### RECONOCIMIENTO DE LAS HORAS DE CAPACITACIÓN (Artículo 21)

Del régimen horario asignado a cada profesional, seis horas serán dedicadas a la capacitación y formación continua en el servicio.

### RÉGIMEN DE LICENCIAS (Artículo 22)

Se incorpora el régimen de licencias y franquicias especiales previstos por las leyes 471, 1170, 1186, 1577, 1999, 2718, 3358 y 360, sus modificatorias y complementarias vigentes a la fecha, como así también aquellas que

se incorporen en el futuro.

### LICENCIA ORDINARIA (Artículo 24)

Se establece para todos los profesionales que para el computo de los periodos de licencia ordinaria se contabilizarán días hábiles.

### LICENCIAS SIMULTÁNEAS (Artículo 25)

En caso de matrimonios, uniones civiles o de hecho integrados por agentes que trabajen en dependencias del GCBA, se podrá hacer uso de las licencias ordinarias en forma simultánea.

### LICENCIA POR ACTIVIDAD PROFESIONAL Y CAPACITACIÓN (Artículo 27)

Se reafirma la vigencia de las licencias por capacitación y actividad profesional previstas en el artículo 7.1 de la Carrera de Profesionales de la Salud y

en las actas paritarias sectoriales N° 6 y N° 7 (firmadas durante 2003 y 2004, respectivamente).

### LICENCIA ADICIONAL POR ESTRÉS PROFESIONAL (Artículo 28)

Se agrega una licencia especial paliativa-preventiva del estrés profesional de 10 días hábiles, y de carácter obligatorio. No podrá ser fraccionada ni pasarse al año siguiente. Será programada y deberá finalizar antes de los dos meses o iniciarse después de los dos meses, de cualquiera de los períodos en que se fraccione la licencia ordinaria.

### COMPENSACIÓN POR FERIADOS NACIONALES EN EL SECTOR DE URGENCIAS (Artículo 30)

Se adicionará un día de licencia ordinaria por cada día en que la guardia coincida con un feriado nacional o con otro día al que se le haya otorgado ese carácter.

## NORMAS QUE RIGEN EL TRABAJO MÉDICO

La relación de empleo de los médicos y demás profesionales de la salud del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires se rige por:

- La Constitución Nacional y tratados y convenios del artículo 75 inciso 22.
- La Constitución de la Ciudad de Buenos Aires.
- La Ordenanza 41455/86 (Carrera Profesional) y sus modificatorias.
- El Decreto Reglamentario 2745/87 y sus modificatorias.
- El reciente Convenio Colectivo de Trabajo.
- Las actas paritarias celebradas en el marco de la Comisión Negociadora Paritaria Sectorial GCBA-AMM.
- Por voluntad de las partes.

### COMPENSACIÓN POR ACCIDENTES DE TRABAJO (Artículo 31)

En caso de licencia por accidentes de trabajo, el GCBA deberá compensar al agente con un importe equivalente a las sumas percibidas como no remunerativas (cláusula superadora de la Ley Nacional de Accidentes de Trabajo, actualmente en vigencia).

### NUEVOS PLAZOS Y LICENCIAS

Se consolidan y/o aumentan plazos de licencias y se agregan licencias (**ver recuadro**) por:

- Enfermedad de miembros de grupo familiar (artículo 32).
- Licencia por maternidad (artículo 33).
- Licencia por adopción (artículo 34).
- Licencia por adaptación escolar de hijo (artículo 35).
- Licencia por paternidad (artículo 36).
- Licencia por fallecimiento de familiar (artículo 37).

- Licencia por matrimonio (artículo 38).

- Licencia por donación de órganos, reproducción asistida, mudanza (artículo 39).

### RÉGIMEN DE REMUNERACIONES (Artículo 40)

Se reconoce para establecer la categoría, la antigüedad como residente en el GCBA en hospitales ex nacionales y en instituciones que tengan convenio con la ciudad de Buenos Aires. En igual sentido se reconoce la antigüedad como suplente de guardia.

### NUEVA CATEGORÍA (Artículo 41)

Se crea la categoría MS 16 para los profesionales que acrediten una antigüedad mayor de 32 años. Con este logro, se obtuvo en un año calendario, dos categorías la MS 17 (en el acta paritaria sectorial 2010) y la MS 16 en este convenio colectivo.

### RECONOCIMIENTO DE SUPLEMENTOS ESPECIALES (Artículos 42 y 43)

Se consolida el reconocimiento de suplementos especiales que fueron acordados en sucesivas actas paritarias (suplementos por área crítica, función crítica y especialidad crítica, por guardias de fin de semana y feriados, por gastos de consultorio del Plan Médico Porteño, por el Plan Médico de Cabecera, por servicios extraordinarios, etc.).

### CAPACITACIÓN (Artículos 44 al 49)

Se establece la obligación del Ministerio de Salud de organizar la capacitación y educación continua en servicio de los profesionales, en consonancia y coordinación con la Asociación de Médicos Municipales y/o la Federación de Profesionales.

Se reconocen las metodologías de capacitación continua ya implementadas (cursos, conferencias, clases magistrales,

seminarios, ateneos, revistas de sala, rotaciones en servicios, cursos a distancia, etc.) en las Resoluciones 695/07, 1141/07 y 1033/06.

## **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

### **(Artículos 50 al 53)**

El cumplimiento de las metas y pautas de capacitación profesional referidas serán la base de la evaluación de los profesionales.

La evaluación del desempeño de los profesionales será un concepto descriptivo y no calificativo.

Su resultado será por “sí” o por “no” se ha aprobado la evaluación, sobre la base de las tareas de capacitación desarrolladas. Para ello se utilizarán los mismos preceptos y parámetros con los que se ha valorado el cumplimiento de las metas de capacitación (o sea el cumplimiento de 275 horas anuales de capacitación) que se han empleado desde su implementación hasta la actualidad.

La evaluación profesional se realizará cada dos años. La evaluación habilitará al profesional a la promoción horizontal en la Carrera (progresión de categoría MS).

## **TITULARIZACIÓN AUTOMÁTICA**

### **(Artículo 59)**

Los profesionales interinos serán titularizados automáticamente a los seis meses de producido el nombramiento en ese carácter, si en ese plazo no se verificara el llamado a concurso titular para ese mismo cargo.

## **INTERINIZACIÓN AUTOMÁTICA**

### **(Artículo 60)**

El cargo de reemplazante se transforma automáticamente en interino por renuncia, jubilación, fallecimiento o titularización del profesional al que reemplaza.

## **CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO**

### **(Artículos 83 a 87))**

El empleador, con la participación de los profesionales deberá asegurar la optimización de las condiciones y medio ambiente de trabajo, con el objeto de eliminar toda interacción negativa con la salud de estos. Se establecen las obligaciones del GCBA con respecto a la salud de los trabajadores en relación con las CyMAT.

Se crea un servicio de Salud para los Trabajadores en cada Región Sanitaria, que deberán ser incorporados a las estructuras de las Unidades de Organización a las que pertenezcan. Por otro lado, se crean la Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo con representantes de la AMM y la Federación de Profesionales y la figura del representante de Prevención en CyMAT en cada filial de la AMM.

## **ASISTENCIA SOCIAL**

### **(Artículo 88)**

El GCBA facilitará el acceso a programas de asistencia social y rehabilitación psicofísica social a los profesionales que por especiales circunstancias no puedan cumplir normalmente con sus tareas.

Para ello el GCBA deberá

incorporar a ese personal a los programas existentes o a crearse en el área de su competencia.

## **OBRA SOCIAL DE LOS MÉDICOS**

### **(Artículo 90)**

Se consolida lo determinado en el Acta Paritaria Sectorial N° 46 con respecto al derecho de los médicos que se encuentren aportando a la obra social ObSBA de solicitar el traspaso a OSMEDICA.

Los médicos que se incorporen a los planteles del GCBA tendrán como obra social de origen a OSMEDICA. Dichos agentes tendrán al momento de su ingreso, la posibilidad de optar por incorporarse a ObSBA.

## **UNIFICACIÓN DE CARRERAS**

### **(Artículos 98 al 100)**

Todos los profesionales de la salud transferidos por la Ley 24061 quedan incorporados a la Carrera Municipal de Profesionales de la salud (Ordenanza 41455/86 y modificatorias). Los profesionales que son incorporados a esta Carrera conservan el derecho a las licencias, justificaciones, suplementos, adicionales y franquicias previstos en el Decreto Nacional N° 277/93, cuando dicho régimen previera mayores y/o mejores derechos al trabajador. •



# CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

**Firmado entre el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires,  
la Asociación de Médicos Municipales y la Federación de  
Profesionales de la Salud**



# ÍNDICE

<b>CAPÍTULO I</b>	
Partes intervinientes	13
Ámbito de aplicación	13
Derecho a la información	14
Comisión Permanente de Interpretación...	14
<b>CAPÍTULO II</b>	
De los derechos y obligaciones. Prohibiciones. Incompatibilidades. Acumulación de cargo	15
<b>CAPÍTULO III</b>	
Condiciones de ingreso y egreso	17
<b>CAPÍTULO IV</b>	
De los horarios. Prolongaciones horarias	18
<b>CAPÍTULO V</b>	
Régimen de licencias	18
<b>CAPÍTULO VI</b>	
Régimen de remuneraciones	20
<b>CAPÍTULO VII</b>	
De la capacitación y la evaluación profesional	21
<b>CAPÍTULO VIII</b>	
De las condiciones y naturaleza de la actividad. De las situaciones de revista	22
<b>CAPÍTULO IX</b>	
De la promoción horizontal y vertical. De los concursos	23
<b>CAPÍTULO X</b>	
Del régimen disciplinario	24
<b>CAPÍTULO XI</b>	
Condiciones y medio ambiente laboral. Riesgos laborales	26
<b>CAPÍTULO XII</b>	
De la asistencia y seguridad social	28
<b>CAPÍTULO XIII</b>	
Aportes y contribuciones. Actividad sindical. Día del gremio	29
<b>CAPÍTULO XIV</b>	
De los profesionales de la salud transferidos por la Ley 24061	30
<b>CLÁUSULA TRANSITORIA</b>	30

# Convenio Colectivo de Trabajo

## CAPÍTULO I

### PARTES INTERVINIENTES

**Artículo 1.** El presente Convenio se suscribe entre el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (GCABA) representado por el Sr. Ministro de Hacienda Act. Néstor Grindetti, el Sr. Ministro de Salud, Dr. Jorge Lemus, el Lic. José María Ohrnialian y el Subsecretario de Administración del Sistema de Salud, Ing. Rodolfo Kirby; la Asociación de Médicos Municipales de la Ciudad de Buenos Aires (AMM) representada por los Dres. Jorge E. Gilardi, Horacio Manuel Rey, Miguel Matzkin, Ricardo Solari, Alcira Fiorini, Daniel Monis, y su asesor letrado Dr. Guillermo E. Pagura y la Federación de Profesionales de la Salud de la Ciudad de Buenos Aires, representada por el Sr. Guillermo Gagliardi.

**Artículo 2.** Las partes reconocen recíprocamente su representatividad, como únicas legitimadas para la negociación del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

### ÁMBITO DE APLICACIÓN

**Artículo 3.** Las disposiciones del presente Convenio Colectivo son aplicables a los médicos y demás profesionales de la Salud encu-

adrados en la Carrera Municipal de Profesionales de Salud (Ordenanza 41455 y sus modificatorias) conforme en el mecanismo de negociación colectiva establecido en el Título II de la Ley 471.

**Artículo 4.** La relación de empleo de los médicos y demás profesionales de la Salud de la ciudad de Buenos Aires referidos en el artículo anterior, se rige por:

- a) La Constitución Nacional y las normas provenientes de los Tratados y Convenios a que hace referencia su Artículo 75 inciso 22;
- b) La Constitución de la Ciudad y leyes posteriores que en su consecuencia se dicten;
- c) La Ordenanza 41455 y sus modificatorias;
- d) Decreto reglamentario N° 2745/87 y sus modificatorios;
- e) Por este Convenio Colectivo;
- f) Por las Actas Paritarias celebradas en el marco de la Comisión Negociadora Paritaria Sectorial GCBA-AMM;
- g) Por voluntad de las partes.

Los Convenios Colectivos serán válidos y aplicables en tanto contengan normas más favorables a los trabajadores que las previstas en leyes vigentes. Las cláusulas de los Convenios Colectivos que supriman o reduzcan los derechos previstos en leyes vigentes o posteriores serán nulas y sin valor, y se considerarán sustituidas de pleno derecho por las normas legales que correspondan.

En ningún caso podrán ser aplicados acuerdos posteriores al dictado de este Convenio Colectivo para desconocer o reducir los derechos reconocidos en sus normas.

A partir de la entrada en vigencia de este Convenio Colectivo de Trabajo no serán de aplicación en el ámbito del mismo, otras normas laborales locales o nacionales que entren en contradicción con el mismo o se opongan a sus prescripciones. El presente Convenio es complementario de la Ordenanza 41455 y su reglamentación y dichas normas estatutarias mantienen su plena vigencia, en todo aquello que no resulte expresa o tácitamente modificado por este. Toda modificación que afecte y/o pudiera modificar las condiciones de trabajo de los profesionales encuadrados en este Convenio, se harán exclusivamente a través de la negociación colectiva en el marco del presente.

**Artículo 5.** Las cláusulas del presente Convenio quedan incorporadas a los contratos individuales existentes al momento de su entrada en vigencia y solo podrán ser modificadas, con efecto en dichos contratos individuales, por acuerdo colectivo de los signatarios del Convenio.

**Artículo 6.** Vigencia: Tendrá vigencia desde el 1 de diciembre de 2010 y por 2 años, acordándose

la revisión en paritaria de todas las cuestiones que las relaciones laborales del sector se devenguen durante su vigencia. Dentro de los sesenta días corridos anteriores a su vencimiento la Comisión Negociadora deberá constituirse a pedido de cualquiera de las partes para negociar su renovación. En caso de no producirse la renegociación operará automáticamente el principio de ultra-actividad del presente Convenio.

## DERECHO A LA INFORMACIÓN

**Artículo 7.** La Empleadora deberá suministrar a la AMM la información y documentación que a continuación se detalla:

a) Información económica general: informe general semestral sobre el Presupuesto, movimientos de recaudación y gastos, y toda otra información que se refiera al desenvolvimiento económico y administrativo.

b) Información económica particular sobre el desarrollo presupuestario del Ministerio de Salud, altas y bajas de sus estructuras de personal profesional y no profesional afectadas al funcionamiento de las estructuras sanitarias del subsector público de la Salud; evolución de la estructura salarial del sector, políticas de recursos humanos, dotaciones, estructuras orgánicas y toda información general referida al sector.

c) Información técnica sobre proyectos referidos a la provisión, abastecimiento mejoramiento, renovación y transformación de los equipos, instrumental, aprovisionamiento de hospitales, métodos de trabajo y/o modificaciones de las estructuras edilicias y/o de personal, y en general de todas aquellas cuestiones que hagan al funcionamiento del subsector público de la Salud.

## COMISIÓN PERMANENTE DE INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DEL PRESENTE CONVENIO

**Artículo 8.** Se crea la COMISIÓN MIXTA PERMANENTE DE INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DEL PRESENTE CONVENIO.

Son funciones de la Comisión:

a) Ser el organismo superior de interpretación de cualquier situación inherente al presente Convenio y de fiscalización de la correcta aplicación del mismo.

b) Intervenir, a petición de parte, en la resolución de conflictos y controversias laborales que excedan el carácter individual. Los conflictos individuales son contemplados por las organizaciones gremiales correspondientes.

c) Participar, analizar y proponer las modificaciones que puedan introducirse, sobre la base de nuevas tareas y competencias requeridas para incorporar innovaciones asistenciales, laborales, tecnológicas y de cualquiera otra índole vinculadas con la salud de los trabajadores y las condiciones de trabajo. A este respecto recibir las sugerencias de modificaciones propuestas por las partes contratantes en lo referente a la aplicación de esta Carrera.

d) Esta Comisión tiene facultad de nombrar Subcomisiones Asesoras Técnicas, que consideren las distintas Áreas de Aplicación del presente Convenio y a los fines de proponer modificaciones, alcances o interpretaciones de cualquiera de los temas que le sean asignados por aquella. Estas Subcomisiones deberán estar constituidas por profesionales de la Carrera con conocimientos técnicos relacionados con el tema que se solicite.

Las resoluciones sobre la interpretación del articulado del

Convenio vigente son de carácter vinculante y de aplicación inmediata, cuando las mismas sean adoptadas por unanimidad.

La Comisión debe expedirse dentro de los treinta (30) días corridos de cada presentación. Se pueden ampliar a no más de otros treinta (30) días corridos improrrogables, cuando las circunstancias lo aconsejen.

**Artículo 9.** La Comisión se constituirá con seis (6) profesionales de la Carrera (4 de la Asociación de Médicos Municipales y 2 de la Federación de Profesionales) designados por las entidades gremiales firmantes de este Convenio y la misma cantidad de representantes del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, todos con sus respectivos suplentes.

Ambas partes pueden remover a sus representantes en cualquier momento, reemplazándolos en el mismo acto.

El Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires debe brindar todos los elementos e información necesarios, incluyendo los aspectos presupuestarios que le sean solicitados para asegurar el funcionamiento correcto de la presente Comisión.

**Artículo 10.** La Comisión Mixta de Interpretación y Aplicación del presente Convenio delegará en una Subcomisión Permanente de Excusaciones, Recusaciones e Impugnaciones todo lo relacionado con el tema de su nominación del Capítulo de los Concursos de la Ordenanza 41455 y reemplazará a la prevista en el Artículo 4 de la misma. Estará integrada por:

- Tres (3) miembros de la Comisión de Interpretación y Aplicación del Convenio, uno de los cuales presidirá la Subcomisión (representantes del GCBA).
- Tres (3) representantes de las

Entidades gremiales firmantes del presente Convenio, dos (2) por la Asociación de Médicos Municipales, uno (1) por la Federación de Profesionales del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

- Todos los integrantes deberán contar con los suplentes correspondientes.

Esta Subcomisión tiene como función interpretar el régimen de concursos no adjudicando puntajes y asesorará a las autoridades de los concursos y/o selecciones sobre el particular.

## CAPÍTULO II

### DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES. PROHIBICIONES. INCOMPATIBILIDADES. ACUMULACIÓN DE CARGOS

**Artículo 11.** Los profesionales encuadrados en la Ordenanza 41455 y en este Convenio Colectivo de Trabajo tienen los siguientes derechos:

- a) Los previstos en el Capítulo VIII de la Ordenanza 41455 y su reglamentación;
- b) Condiciones dignas y equitativas de labor;
- c) Libertad de expresión, política, sindical y religiosa y todas aquellas garantizadas por la Constitución Nacional y la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires;
- d) Desarrollarse y avanzar en la Carrera Profesional en igualdad de oportunidades y a la no discriminación por razones de sexo, raza, religión, ideas políticas y/o cualquier otra forma de discriminación;
- e) Una retribución justa de acuerdo al nivel de desarrollo alcanzado en la Carrera, nivel escalafonario,

a la función efectivamente desempeñada y a la eficiencia en el desempeño de las mismas;

f) A la salud y seguridad en el trabajo;

g) Un régimen de licencias de conformidad con lo establecido en este Convenio Colectivo, en la Ordenanza 41455 y las oportunamente acordadas o a acordarse en el marco de la negociación paritaria sectorial;

h) Participación en calidad de veedores nominados por las organizaciones sindicales que suscriben este Convenio Colectivo en los procedimientos concursales en que sean pertinentes y de evaluación de desempeño, calificaciones y cuestiones disciplinarias, de conformidad con lo que se establece en este Convenio Colectivo de Trabajo;

i) La capacitación profesional;

j) La provisión de uniformes, elementos y equipos de trabajo aptos para el desarrollo de la profesión de que se trate. Los uniformes serán entregados una única vez en el año y bajo la responsabilidad del agente de ser sustituidos en caso de pérdida o destrucción;

k) Ejercitar su derecho de defensa en los términos previstos por el régimen disciplinario;

l) Obtener la revisión judicial de las decisiones adoptadas por la Administración a través de las acciones o recursos contencioso administrativos reglados por la legislación respectiva;

m) La estabilidad en el empleo derivado del acceso al mismo por el régimen de selección o concurso previsto en la Ordenanza 41455;

n) La libre agremiación.

**Artículo 12.** Obligaciones. Los profesionales encuadrados en la Ordenanza 41455 y en este Convenio Colectivo de Trabajo tienen las siguientes obligaciones:

a) Las obligaciones previstas en

el Capítulo VIII de la Ordenanza 41455 y su reglamentación;

b) Observar en el servicio y fuera de él una actitud ética con sus pares y los pacientes;

c) Responder por el cumplimiento de las tareas encomendadas;

d) Respetar y hacer cumplir, dentro del marco de competencia de su función, el sistema laboral y jurídico vigente;

e) Cumplir las indicaciones emanadas del superior jerárquico competente que tenga por objeto la realización de actos de servicio compatibles con la función del profesional;

f) Prestar personal y eficientemente el servicio en las condiciones de tiempo, forma, lugar y modalidad determinados por la autoridad competente, sea en forma individual o integrando los equipos que se constituyan conforme a las necesidades del servicio encuadrando su cumplimiento en principios de ética profesional, respeto al paciente y mejoramiento del servicio de salud;

g) Responder por la eficacia, el rendimiento de la gestión y del personal del área a su cargo;

h) Observar en el servicio una conducta correcta, digna y decorosa acorde con su jerarquía y función;

i) Observar las órdenes emanadas de sus superiores jerárquicos con competencia para impartirlas, que reúnan las formalidades del caso y que sean propias de la función del profesional;

j) Guardar la discreción correspondiente con respecto a todos los hechos e informaciones de los cuales tenga conocimiento durante el ejercicio de sus funciones o con motivo de este, preservando el derecho a la intimidad de los pacientes y/o profesionales, salvo que aquellos impliquen la comisión de un delito de acción pública;

- k) Observar estrictamente el secreto profesional;
- l) Observar el deber de fidelidad que se derive de la índole de las tareas desarrolladas;
- m) Velar por el cuidado y conservación de los bienes de patrimonio de la Ciudad;
- n) Realizar los exámenes psicofísicos que se establezcan por vía reglamentaria;
- o) Realizar las evaluaciones de desempeño previstas en este Convenio Colectivo;
- p) Llevar a conocimiento de la superioridad todo acto o procedimiento que pudiere causar perjuicio al Estado o configurar un delito;
- q) Comparecer a la citación por la instrucción de un sumario, pudiendo negarse a declarar cuando lo tuviera que hacer en carácter de imputado;
- r) Excusarse de intervenir cuando así lo disponga la normativa vigente en materia de procedimientos administrativos en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires;
- s) Seguir la vía jerárquica correspondiente en las peticiones y tramitaciones;
- t) Encuadrarse en las disposiciones previstas en este Convenio Colectivo para acumulación e incompatibilidad de cargos.

**Artículo 13.** Prohibiciones: los profesionales encuadrados en la Ordenanza 41455 y en el presente Convenio tienen las siguientes prohibiciones:

- a) Intervenir en forma directa en la adjudicación o fiscalización de concesiones de la Administración del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires con empresas u organizaciones de las que el profesional forme parte en cualquier condición, hasta un año después de su egreso;
- b) Valerse directa o indirectamen-

te de facultades de su cargo para fines ajenos al mismo;

- c) Desarrollar toda acción que suponga discriminación por razones de etnias, género, religión, nacionalidad, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social;
- d) Patrocinar trámites o gestiones administrativas referentes a asuntos de terceros que se vinculen con sus funciones hasta un año después de su egreso;
- e) Prestar servicios remunerados o “ad honorem” a personas de existencia visible o jurídica que exploten concesiones o privilegios o sean proveedores del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires hasta un año después de su egreso;
- f) Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos, concesiones o franquicias que celebre u otorgue la Administración en el orden nacional, provincial o municipal;
- g) Mantener vinculaciones que le signifiquen beneficios u obligaciones con entidades directamente fiscalizadas por la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o comprometer servicios personales a título oneroso con área de la Administración ajena a la de su revista bajo cualquier forma contractual hasta un año después de su egreso;
- h) Valerse directamente o indirectamente de las facultades o prerrogativas inherentes a sus funciones para fines ajenos a dicha función;
- i) Utilizar personal, bienes o recursos del Gobierno de la Ciudad con fines particulares;
- j) Recibir dádivas, obsequios u otras ventajas con motivo u ocasión del desempeño de sus funciones o como consecuencia de ellas;
- k) Las demás conductas no previstas en esta ley pero contempladas, expresamente en la Convención

Interamericana contra la Corrupción;

**Artículo 14.** Obligaciones del empleador: son obligaciones del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires como empleador:

- a) Observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo, así como las disposiciones sobre pausas y limitaciones en horas de trabajo establecidas en la legislación vigente y en el presente Convenio laboral;
- b) Brindar los elementos suficientes y necesarios para garantizar al profesional ocupación efectiva;
- c) Cumplir con las obligaciones que resulten de las Leyes, de este Convenio y de los sistemas de Seguridad Social;
- d) Depositar en tiempo y forma los fondos correspondientes a la Seguridad Social y aportes sindicales a su cargo, así como aquellos en que actúe como agente de retención;
- e) Reintegrar al personal profesional los gastos incurridos por este para el cumplimiento adecuado del trabajo que hayan sido previamente autorizados por autoridad competente;
- f) Todas aquellas obligaciones derivadas de la legislación general, sea esta nacional o local, y de las que se derivan de los principios generales del derecho del trabajo receptados por el Artículo 43 de la Constitución local.

**Artículo 15.** Incompatibilidades y acumulación de cargos. Jornada laboral.

El régimen de acumulación de cargos, incompatibilidades y jornada laboral para el desempeño de tareas profesionales en el ámbito del propio GCBA o en otros ámbitos públicos o privados para los médicos y demás profesionales encuadrados en la Ordenanza 41455 y en este Convenio

Colectivo de Trabajo, se rige en atención a las particularidades y modalidades de trabajo de dichas profesiones, exclusivamente por las siguientes pautas y previsiones:

- a) El punto 6.5 de la Ordenanza 41455 en el sentido de que las únicas incompatibilidades son las determinadas por: 1º) superposición horaria o 2º) poseer más de una designación en el marco de dicha ordenanza, con las modalidades propias que para este último supuesto la misma norma estatutaria prevé;
- b) Que para los supuestos de aquellos agentes traspasados del ámbito nacional al local por imperio de la Ley 24.061 y que como consecuencia de dicho traspaso ostentan dos cargos en el ámbito del GCBA, la única incompatibilidad es la horaria, no resultando de aplicación el segundo de los supuestos referidos en el inciso a) precedente;
- c) A los efectos de fijar los alcances y limitaciones de lo previsto en los incisos anteriores, se establece que el intervalo de tiempo entre el horario de finalización de un empleo o cargo y el comienzo del otro será de una hora. Que respetándose dicho intervalo horario entre los empleos de que se trate, los cargos serán compatibles, sin perjuicio del efectivo cumplimiento de los mismos;
- d) Que en ese sentido y por las modalidades propias del trabajo profesional médico y de la salud en general referidos en el proemio de este artículo, para la acumulación de cargos en el marco de sus propias actividades profesionales desarrolladas en el ámbito del Gobierno de la Ciudad o en cualquier otro ámbito público o privado, no rigen el tope horario de la jornada máxima legal previstos en cualquier otra norma legal o convencional.

### CAPÍTULO III

#### CONDICIONES DE INGRESO Y EGRESO

##### **Artículo 16.** Del ingreso.

Además de las prescripciones previstas en el Capítulo II de la Ordenanza 41455 en lo pertinente, para el ingreso a la Carrera deberá acreditarse:

- a) La idoneidad requerida para el cargo según las condiciones que se prevean en el concurso o selección respectivos;
- b) Aptitud psicofísica para el ejercicio del cargo y función concursada.

**Artículo 17.** Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior no podrán ingresar:

- a) Quienes hubieran sido condenados o se encuentren procesados con auto de procesamiento firme situación procesal equivalente por delito contra la Administración Pública Nacional, Provincial, Municipal o de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o estuvieren afectados por inhabilitación administrativa o judicial para ejercer cargos públicos;
- b) Quienes hubieran sido condenados o estuvieren procesados con auto de procesamiento firme o situación procesal equivalente como autores, partícipes en cualquier grado, instigadores o encubridores por delitos considerados como imprescriptibles en el ordenamiento jurídico vigente.
- c) Las personas que hayan ejercido los cargos de titulares de los diferentes poderes ejecutivos, ministros, secretarios, subsecretarios o equivalentes en cualquier dependencia del Estado nacional, provincial o municipal, en períodos de interrupción del orden institucional y democrático;

- d) Quienes hubieran sido sancionados con exoneración en cualquier cargo público, hasta tanto no sea dispuesta la rehabilitación;
- e) Quienes hubieran sido sancionados con cesantía firme conforme a lo que se establezca por vía reglamentaria;
- f) Quienes se hubiesen acogido a un régimen de retiros voluntarios a nivel nacional, provincial o municipal hasta después de transcurridos al menos cinco (5) años de operada la extinción de la relación de empleo por esta causa;
- g) El que se encontrare comprendido en alguna de las disposiciones que originen incompatibilidad horaria;
- h) El que tenga la edad prevista para acceder al beneficio de la jubilación.

##### **Artículo 18.** Del egreso.

Los profesionales comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo cesarán en sus funciones en las siguientes circunstancias:

- a) Por aceptación de la renuncia;
- b) El personal profesional comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo deberá cesar obligatoriamente en su empleo cumplido los sesenta y cinco (65) años de edad y la cantidad de años de aportes que exija la Ley de Jubilaciones. En caso de no cumplimentar los años de aportes requeridos por la misma, podrá continuar con sus funciones hasta cumplir con ese requisito jubilatorio;
- c) Por jubilación por invalidez: cuando por razones de salud debidamente comprobadas queden inhabilitados en forma absoluta y permanente para sus tareas laborales;
- d) Por cesantía o exoneración cuyas causas y mecanismos están definidas en el CAPÍTULO DEL REGIMEN DISCIPLINARIO.

## CAPÍTULO IV

### DE LOS HORARIOS. PROLONGACIONES HORARIAS.

**Artículo 19.** Los profesionales de ejecución en planta deberán cumplir un mínimo de treinta (30) horas semanales.

**Artículo 20.** El horario de los cargos de conducción será el siguiente:

Jefatura de Sección, Unidad, División y Departamento: cuarenta (40) hs. semanales.

Subdirector y Director: cuarenta y cuatro (44) hs. semanales.

Los Jefes de Guardia de Día cumplirán horarios de 40 horas de las cuales realizarán 24 horas de guardia y el excedente en planta en la especialidad que acrediten.

**Artículo 21.** Capacitación: del régimen horario asignado a cada profesional, 6 horas serán dedicadas a la capacitación y formación continua en servicio.

## CAPÍTULO V

### RÉGIMEN DE LICENCIAS

**Artículo 22.** Incorporarse el régimen de licencias y franquicias especiales previstos por las leyes 471, 1170, 1186, 1577, 1999, 2718, 3358 y 360, sus modificatorias y complementarias vigentes a la fecha, al personal profesional encuadrado en las previsiones de la Ordenanza 41455 y sus modificatorias y en el presente Convenio Colectivo de Trabajo; como así también aquellas que se incorporen el futuro y sean compatibles con la actividad de los agentes encuadrados en dicho régimen

estatutario y convencional.

Asimismo, se establecen las siguientes modalidades y licencias especiales para los agentes comprendidos en el marco de la referida Ordenanza 41455 y en el presente Convenio Colectivo.

**Artículo 23.** Los profesionales comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo gozarán de las licencias, justificaciones y franquicias que se detallan en este capítulo y las previstas en las leyes referidas en el artículo anterior a partir de la fecha de su incorporación. En los casos que corresponda, la antigüedad computable será la correspondiente al tiempo de desempeño en el ámbito del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, en la ex Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires o en cualquier dependencia del Estado Nacional, Provincial o Municipal.

### **Artículo 24.** LICENCIA ORDINARIA

La licencia anual ordinaria es obligatoria. Se concede por año calendario vencido, con goce íntegro de haberes, debiendo verificarse un desempeño mínimo de seis meses en el cargo desde su ingreso al GCBA en el año calendario al que corresponda aquella y de acuerdo a la siguiente antigüedad computable según el criterio referido en la cláusula anterior:

- a) Hasta cinco (5) años de antigüedad: quince (15) días hábiles;
- b) Antigüedad mayor a cinco (5) años y que no exceda de diez (10) años de antigüedad: veinte (20) días hábiles;
- c) Antigüedad mayor a diez (10) años y que no exceda de quince (15) años de antigüedad: veinticinco (25) días hábiles.
- d) Antigüedad mayor a quince (15) años: treinta (30) días hábiles;

En caso de haber prestado servi-

cios por un período menor a los seis (6) meses en el año calendario de ingreso, los días de licencia se prorratearán a razón de un día hábil de licencia por cada veinte días hábiles trabajados.

La licencia anual ordinaria podrá ser fraccionada a solicitud del interesado hasta en dos (2) períodos y podrá ser transferida al año siguiente por estrictas razones de servicio, no pudiendo posponerse por más de un (1) año calendario. La licencia anual ordinaria podrá interrumpirse:

- a) Por enfermedad.
- b) Por maternidad o paternidad.
- c) Por fallecimiento de un miembro de la familia.
- d) Por razones imperiosas de servicio.

En los casos mencionados anteriormente, la interrupción no será considerada fraccionamiento y el reintegro al uso de la licencia anual ordinaria será inmediato a la finalización del lapso de interrupción.

No se puede utilizar la licencia anual ordinaria a continuación de una licencia extraordinaria sin goce de sueldo, debiendo mediar no menos de treinta (30) días de trabajo.

Quienes por cualquier causa cesen en sus cargos tienen derecho a percibir una suma equivalente y proporcional a su sueldo en compensación de:

- a) Licencias ordinarias no gozadas y subsistentes;
- b) La licencia ordinaria proporcional al tiempo trabajado en el año en que el profesional cesa en sus funciones.

Los pedidos de licencia deben formularse siguiendo la vía jerárquica, con una anticipación no menor a diez (10) días hábiles de la fecha de comienzo para su oportuna resolución por el Director de la Unidad de Organización.

### **Artículo 25.** LICENCIAS SIMULTÁNEAS

Los matrimonios o uniones civiles o de hecho, integrados por agentes que se desempeñen en los establecimientos dependientes del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, podrán hacer uso de su licencia anual ordinaria en forma simultánea, salvo que razones imperiosas de servicio no lo permitan.

### **Artículo 26.** LICENCIAS DE LOS PROFESIONALES SUPLENTE DE GUARDIA

El régimen de licencias de los profesionales suplentes de guardia será el previsto en el Artículo 7 del decreto reglamentario de la Ordenanza 41455.

### **Artículo 27.** LICENCIAS POR ACTIVIDAD PROFESIONAL Y CAPACITACIÓN

Tienen vigencia las licencias previstas en el Artículo 7.1 de la Ordenanza 41455 y su reglamentación, como así también las previstas en las Actas Paritarias Sectoriales N° 6 y 7 de diciembre de 2003 y abril de 2004 cada una respectivamente.

### **Artículo 28.** LICENCIA ADICIONAL POR STRESS PROFESIONAL

Los profesionales encuadrados en las previsiones de la Ordenanza 41455 y en este Convenio Colectivo, gozarán de una licencia especial paliativa-preventiva del stress profesional de diez (10) días hábiles. Es de carácter obligatorio, no podrá ser fraccionada ni pasarse al año siguiente. Será programada y deberá finalizar antes de los dos (2) meses o iniciarse después de los dos (2) meses, de cualquiera de los períodos en que se fraccione la licencia ordinaria.

### **Artículo 29.** LICENCIAS ESPECIALES PREEXISTENTES

a) Los agentes que en virtud de la Ley 24061 ostentan actualmente el beneficio de la licencia especial contemplada en el Artículo 80 del Decreto Nacional N° 277/91, mantendrán la misma compensando su concurrencia con la licencia adicional establecida en el artículo anterior, por ser ambas de igual fundamento tuitivo.

### **Artículo 30.** COMPENSACIÓN FERIADOS NACIONALES SECTOR DE URGENCIA

Los profesionales que desarrollan su actividad habitual y permanentemente en los servicios de guardia, gozarán de un día adicional de licencia ordinaria por cada día en que el día de guardia de que se trate hubiera coincidido con un feriado nacional o se le hubiere otorgado ese carácter.

### **Artículo 31.** COMPENSACIÓN ACCIDENTES TRABAJO

En los casos de accidente de trabajo y mientras dure la licencia paga que establece la ley de la materia, el GCBA compensará al agente de que se trate con un importe mensual equivalente a las sumas percibidas normal y habitualmente como no remunerativas.

### **Artículo 32.** ENFERMEDAD DE UN MIEMBRO DE GRUPO FAMILIAR

Los trabajadores comprendidos en la presente ley tienen derecho a una licencia por enfermedad de familiar a cargo o menor del cual ejerza su representación legal, de hasta quince (15) días corridos, con goce de haberes.

Cuando se tratare de una enfermedad cuya gravedad demanda un período de mayor atención debidamente certificada por el médico tratante, se podrán adicionar a la licencia, con el control del organismo de reconocimiento médico, hasta cua-

renta y cinco (45) días corridos.

### **Artículo 33.** LICENCIA POR MATERNIDAD

Las profesionales comprendidas en este Convenio tienen derecho a una licencia paga en los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y en los setenta y cinco días posteriores.

En el caso de nacimientos que originaran o incrementaran la conformación de familia numerosa, la licencia posterior al parto será de noventa (90) días corridos. Pueden optar por reducir la licencia anterior al parto y compensarla con la posterior, siempre que aquella no sea inferior a los treinta (30) días.

En caso de adelantarse el alumbramiento, los días no utilizados de la licencia anterior al parto se acumularán al lapso previsto para el período de post-parto.

En caso de nacimiento múltiple el lapso previsto para el período de post-parto se extenderá por el término de quince (15) días corridos por cada hijo nacido con vida de ese parto, después del primero. Si el/los recién nacidos debieran permanecer internados/as en el área de neonatología, el lapso previsto para el período de post-parto se extenderá por la cantidad de días que dure dicha internación.

Para el caso de nacimiento de hijo/a, con necesidades especiales, será de aplicación lo determinado por Ley N° 360, modificado por Ley N° 465 con la rectificación publicada en el BO N° 1911.

En los embarazos de alto riesgo, se agregarán en caso necesario, un mayor número de días, conforme prescripción del médico tratante. Vencido el lapso previsto para el período de post-parto, la profesional podrá optar por extender su licencia hasta ciento veinte (120) días corridos más, sin percepción de haberes.

### **Artículo 34. LICENCIA POR ADOPCIÓN**

La licencia por adopción corresponderá a partir de la fecha en la que la autoridad judicial o administrativa competente, notifique el otorgamiento de la guarda con vistas a la futura adopción.

Quién adopte un niño/niña de hasta 12 años tendrá derecho a una licencia por un período de noventa (90) días corridos con goce íntegro de haberes.

Quién adopte simultáneamente a más de un niño/a de hasta doce (12) años tendrá derecho a una licencia por un período de ciento veinte (120) días corridos.

Si los adoptantes fueran cónyuges, aquel que no posea la titularidad de la adopción, tendrá derecho a una licencia de diez (10) días corridos. En todos los casos para hacer uso de este beneficio, el profesional adoptante deberá acreditar su situación con certificación expedida por institución oficial.

### **Artículo 35. LICENCIA POR ADAPTACIÓN ESCOLAR DE HIJO**

Los profesionales comprendidos en este Convenio tienen derecho a una franquicia horaria de hasta tres (3) horas diarias durante cuatro (4) días corridos con goce de haberes por adaptación escolar de hijo en los niveles de jardín maternal, preescolar y primer grado, siempre que el establecimiento se encuentre fuera o dentro del lugar de trabajo. Si ambos padres fueran agentes, la licencia solo podrá ser utilizada por uno de ellos.

Cada dependencia establecerá las formas necesarias para probar y justificar las ausencias.

### **Artículo 36. LICENCIA POR PATERNIDAD**

Por nacimiento o adopción se otorgaran 12 días corridos de licencia con goce de haberes por

nacimiento de hijo. Se adicionarán cuatro (4) días por cada hijo/a de nacimiento múltiple después del primero.

En caso que el nacimiento constituya familia numerosa o incrementamente la misma, la licencia se extenderá diez (10) días.

### **Artículo 37. FALLECIMIENTO**

Los profesionales comprendidos en este Convenio tienen derecho a una licencia con goce de haberes por fallecimiento de cónyuge o de la persona con la cual estuviesen en unión civil o pareja conviviente, de hijos, nietos, padres o hermanos de cinco (5) días corridos. En los casos de abuelos/as, ó suegros/as un (1) día.

### **Artículo 38. MATRIMONIO**

Se otorgan diez (10) días hábiles de licencia con goce de haberes.

### **Artículo 39. OTRAS LICENCIAS**

a) Donación de órganos, tejidos o células para trasplante. Las inasistencias en las que incurra el donante, con motivo de la ablación, así como la situación sobreviviente a la misma, se regirán por las disposiciones que sobre protección de enfermedades y accidentes inculpables establecidos o las modificaciones introducidas por Convenio Colectivo.

b) Técnicas de reproducción asistida. Los/las profesionales que recurran a estas técnicas, tendrán derecho a una licencia de treinta (30) días fraccionables en el año, acreditados con certificación expedida por el médico tratante.

c) Mudanza. La presente franquicia consiste en la justificación con goce íntegro de haberes de un (1) día por año calendario.

## **RÉGIMEN DE REMUNERACIONES**

**Artículo 40.** El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo percibirá la asignación de la categoría conforme a su situación de revista y los adicionales y suplementos especiales, según corresponda.

Los profesionales que cumplan horarios distintos al de 30 horas semanales percibirán en concepto de asignación de la categoría, las cifras proporcionales a su régimen horario.

Se reconoce para establecer la categoría de revista, la actividad realizada como residente en el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, o en los hospitales ex nacionales y aquellas residencias realizadas en instituciones que tengan Convenio con la Ciudad de Buenos Aires.

Se reconocerá para establecer la categoría de revista a la actividad realizada como suplente de guardia, acreditándose 1 año de antigüedad, siempre que se hubieran realizado 40 guardias o más por año.

**Artículo 41.** Las categorías serán las siguientes:

Profesional Asistente Adjunto:  
0-4 PS 25.

Profesional Asistente:  
4-8 PS 24      0-4 MS 24.

Profesional Hospital Adjunto:  
8-12 PS 23      4-8 MS 23.

Profesional de Hospital:  
12-16 PS 22      8-12 MS 22.

Profesional de Hospital Principal:  
16-20 PS 21      12-16 MS 21.

Profesional Consultor Adjunto:  
20-24 PS 20      16-20 MS 20.

Profesional Consultor:  
24-28 PS 19      20-24 MS 19.

Profesional Consultor Principal:  
28-32 PS 18      24-28 MS 18

Profesional Consultor Principal 1:  
32-36 PS 17      28-32 MS 17.

## **CAPÍTULO VI**

Profesional Consultor Principal 2: 36-40 PS 16 32-36 MS 16.  
Los profesionales ingresarán por la categoría PS 25, pero aquellos que acrediten una especialidad certificada por entidad reconocida por el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires ingresarán por la categoría MS 24.

#### **Artículo 42.** SUPLEMENTOS ESPECIALES

- a) Por función de conducción o función ejecutiva.
- b) Por la realización efectiva de guardias en el área de urgencia.
- c) Por la realización de guardias, en días sábado, domingo, feriados y días no laborables.
- d) Por área crítica, función crítica y/o especialidad crítica.
- e) Por servicios extraordinarios o extensión horaria de 44 horas.
- f) Por tareas riesgosas insalubres o infectocontagiosas.
- g) Por gastos de consultorio régimen Plan Porteño (ex médicos de cabecera).

**Artículo 43.** a) El Suplemento por conducción o función ejecutiva será percibido por los agentes que desempeñan efectivamente las funciones tipificadas como tales: Director, Subdirector, Jefe de Departamento, Jefe de División, Jefe de Unidad y Jefe de Sección.

b) El Suplemento por la realización efectiva de guardias en el área de urgencia será percibido por todos los profesionales que desempeñen sus funciones realizando guardias en las áreas de urgencia de las distintas unidades de organización y el SAME.

La remuneración tendrá distintos valores según el grado de revista alcanzado.

c) El Suplemento por realización de guardias en días sábados, domingos, feriados y días no laborables serán cobrados por todos los profesionales, titulares, interinos,

reemplazantes y suplentes de guardia que realicen guardias en dichos días y es independiente del suplemento referido en el apartado anterior.

d) El Suplemento por área crítica, función crítica y/o especialidad crítica será percibido por los profesionales que se desempeñan en aquellas actividades, áreas o especialidades así declaradas. La inclusión de alguna nueva área, función o especialidad será dispuesta por el Ministerio de Salud en el marco de la Comisión Mixta Permanente de aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Actualmente se encuentran incluidos los siguientes suplementos:

- Función crítica de anestesiología.
- Área crítica Unidad de Terapia Intensiva (UTI adultos, UTI niños, UTI nefrológica).
- Unidad Coronaria.
- Neonatología.

e) El Suplemento por servicios extraordinarios se abonará a los profesionales que se desempeñen en áreas en las que el Ministerio de Salud del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires consideren necesarios que se cumpla un adicional horario que complete las 44 horas semanales (Artículo 5.3, Ordenanza 41455 modificada por Ordenanza 42738).

f) Suplemento por tareas riesgosas, insalubres e infectocontagiosas corresponde percibir este suplemento a los profesionales que desempeñen funciones cuya naturaleza implique la realización de acciones en las que se ponga en peligro su integridad psicofísica (Artículo 11.3, Ordenanza 41455).

g) Suplemento por gastos de consultorio, será cobrado por aquellos profesionales que realicen parte de sus horas de trabajo en el

Plan Porteño (ex Plan de Médicos de Cabecera), en sus consultorios particulares o en Centros Médicos Barriales como compensación inherente a los gastos de alquiler, luz, gas, teléfono, impuestos, etc.

## **CAPÍTULO VII**

### **DE LA CAPACITACIÓN Y LA EVALUACIÓN PROFESIONAL**

**Artículo 44.** Para asegurar el desenvolvimiento eficiente de los profesionales y la correcta atención de la población, el Ministerio de Salud del GCBA procederá a la organización permanente y progresiva de la capacitación y educación continua en servicio de los profesionales comprendidos en el presente Convenio, durante todo su período laboral, en el modo y forma que se determina en este capítulo, en consonancia y coordinación con la Asociación de Médicos Municipales de la Ciudad de Buenos Aires y/o la Federación de Profesionales de la Salud.

**Artículo 45.** La capacitación en servicio se realizará en el lugar de trabajo durante el horario de funcionamiento habitual de las Unidades de Organización, en su caso con participación de los Comités de Docencia e Investigación. Estos en coordinación con las entidades gremiales participarán en la elaboración de todos los programas de capacitación y formación continua de los profesionales y llevarán el registro de todas las actividades.

**Artículo 46.** La capacitación continua se desarrollará en servicio mediante cursos, conferencias, clases magistrales, seminarios,

ateneos, revista de sala rotación por servicios especializados, cursos a distancia, adquisición de conocimientos sobre nuevas tecnologías y metodologías, y otras formas o modalidades de capacitación.

**Artículo 47.** Tendrán la misma naturaleza de la capacitación en servicio, las que se desarrollen en Convenio entre el Ministerio de Salud y el Instituto para el Desarrollo Humano y la Salud de la Asociación de Médicos Municipales de la Ciudad de Buenos Aires, en consonancia con las tareas de capacitación permanente que desarrolla dicha entidad.

**Artículo 48.** La Dirección de la Unidad de Organización de que se trate y el CATA autorizarán la concurrencia a las actividades de capacitación cursos referidas en el artículo anterior y/o a aquellas que fueran organizadas por otras entidades científicas o profesionales, de acuerdo con lo establecido en el Capítulo del Régimen de Licencias.

**Artículo 49.** La capacitación y actualización abarcará los aspectos propios de las profesiones y especialidades y aspectos básicos de la administración sanitaria, de la metodología de la investigación y de la metodología de la docencia. Esta actividad se desarrollará en forma permanente y progresiva a partir del ingreso de los profesionales al régimen de este Convenio.

**Artículo 50.** El cumplimiento de las metas y pautas de capacitación profesional referidas en este capítulo, serán la base de la evaluación de los profesionales encuadrados en este Convenio.

**Artículo 51.** La evaluación del desempeño de los profesionales

será un concepto descriptivo y no calificativo. Su resultado será por “sí” o por “no” se ha aprobado la evaluación sobre la base de las tareas de capacitación desarrolladas.

**Artículo 52.** La evaluación profesional se realizará cada dos años y formará parte de los antecedentes curriculares de los profesionales.

**Artículo 53.** La evaluación de capacitación prevista en este capítulo habilitará al profesional de que se trate a la promoción horizontal en la Carrera.

## CAPÍTULO VIII

### DE LAS CONDICIONES Y NATURALEZA DE LA ACTIVIDAD. DE LAS SITUACIONES DE REVISTA

**Artículo 54.** Las condiciones de trabajo determinadas en la presente Carrera responden a los siguientes principios:

- a) Igualdad en las condiciones de acceso, idoneidad e ingreso por concurso.
- b) Estabilidad en la relación de empleo.
- c) Ética profesional en el desempeño como garantía de un ejercicio responsable de la profesión.
- d) Capacitación en el servicio mediante perfeccionamiento continuo, asegurado por el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.
- e) Participación y negociación de las condiciones de trabajo.

**Artículo 55.** Los profesionales están comprendidos en el régimen de estabilidad que se adquiere a partir del ingreso a este régimen por concurso.

La estabilidad comprende:

a) El empleo en el nivel, grado y retribución que corresponda a la categoría alcanzada, acorde con las normas definidas en el presente Convenio.

b) El cargo o función alcanzado, acorde con las normas definidas en el presente Convenio.

c) La remuneración normal, regular, habitual y permanente en el cargo o función.

**Artículo 56.** Las misiones y funciones de los cargos de conducción serán las que fijen las políticas de salud establecidas por ley y ejecutadas por el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.

Las funciones son las acciones inherentes a la profesión y el lugar de trabajo que ocupa cada profesional en la estructura.

**Artículo 57.** En todos los casos la designación de los profesionales de ejecución será para la planta de la Unidad de Organización. Acorde con las necesidades determinadas por la Dirección de la Unidad de Organización con acuerdo del CATA, en el llamado a concurso se especificará la distribución del horario de la actividad en las estructuras orgánicas.

Las tareas de los profesionales con actividades en el Área Programática y de los profesionales con funciones en el Servicio de Urgencia quedan comprendidas dentro de esta modalidad de asignación de funciones.

**Artículo 58.** Conforme la Ordenanza 41455, los profesionales comprendidos en el presente Convenio desarrollarán sus actividades de servicio como:

a) Titular en función de conducción o en función de ejecución: es aquel que ha sido designado para desempeñar en forma definitiva un cargo obtenido por concurso o selección.

b) Interino en función de ejecución o conducción: el que ocupa un cargo vacante hasta su cobertura por concurso o selección.

c) Reemplazante en función de conducción o en función de ejecución: es aquel que ha sido designado para desempeñar transitoriamente un cargo cubierto por un Titular, durante la ausencia de este.

d) Suplente en el Sector de Urgencia: es aquel que ha sido designado para desempeñarse transitoriamente en reemplazo de un profesional Titular, Interino o Reemplazante en el Sector de Urgencia, en ausencia transitoria de estos o en un cargo vacante.

e) Titular transitorio es aquel profesional designado para desempeñar un cargo por un periodo determinado, y dicha situación de revista contempla exclusivamente a los Directores y Subdirectores de las Unidades de Organización.

**Artículo 59.** Profesionales interinos.

Hasta el nivel de Jefe de Departamento serán titularizados automáticamente a los seis (6) meses de producido el nombramiento respectivo en ese carácter, si en ese plazo no se verificara el llamado a concurso titular para el mismo cargo.

**Artículo 60.** Profesionales reemplazantes.

Deberán reunir las mismas condiciones para su designación que el personal Titular.

El cargo se transforma automáticamente en interino por renuncia, jubilación o fallecimiento del profesional al que reemplazara. Asimismo, cuando dicho cargo quede vacante por haber sido el reemplazado titularizado automáticamente o no en otro cargo. Cesa en su actividad por reintegro del titular reemplazado al cargo,

reasumiendo el Reemplazante su cargo previo, si lo tuviera.

**Artículo 61.** Profesionales del sector de Urgencia.

Los profesionales que desarrollen actividad en los Servicios de Urgencia se denominarán:

a) Profesionales de Guardia: son los que cubren cargos para los que no se requiere ningún título de especialista;

b) Especialistas en Guardia: son los que cubren cargos para los que se requiere poseer el título de especialista correspondiente a la actividad que van a cumplir.

**Artículo 62.** Suplentes en el sector de Urgencias: El Profesional Suplente de Guardia que se desempeñe en funciones de ejecución no gozará de estabilidad en su cargo y se le aplicará el régimen de licencias que determina el Capítulo de las Licencias del presente Convenio.

El Profesional Suplente deberá tener determinado un día fijo dentro del Sector de Urgencia sin perjuicio de que, por razones de servicio, pueda ser convocado a realizar suplencias en días distintos al asignado.

La designación del Profesional Suplente será por dos (2) años. Terminado cada período la designación se renueva automáticamente por el mismo lapso, en forma continuada, sin que para ello fuera necesario realizar una nueva selección.

En el transcurso de su designación se podrá disponer su cese con expresión de causa efectuada por autoridad competente.

Podrán ser asignados a cumplir dicha función en otra unidad de organización en caso de necesidades de servicio.

**Artículo 63.** Funciones de Directores y Subdirectores interinos.

Las designaciones de Directores y Subdirectores en forma interina serán dispuestas en forma directa por las autoridades administrativas competentes del sector y podrán cesar en cualquier momento por decisión de las mismas o cuando dichos cargos sean cubiertos por concurso de acuerdo a las previsiones de la Ordenanza 41455.

Para los cargos interinos de Directores y Subdirectores, no resultan de aplicación las pautas para titularización de los restantes profesionales interinos previstos en este Convenio Colectivo.

## CAPÍTULO IX

### DE LA PROMOCIÓN HORIZONTAL Y VERTICAL. DE LOS CONCURSOS

**Artículo 64.** El ingreso a la Carrera de Profesionales de la Salud y el acceso a las funciones de ejecución o conducción existentes, las que se creen o las que resulten vacantes, se efectuarán mediante el sistema de Concursos y/o Selección previstos en el Capítulo X de la Ordenanza 41455 y sus modificatorias.

**Artículo 65.** En la modalidad de Concurso cerrado a una Unidad de Organización, el Director de la misma es la máxima autoridad del Concurso. En esta modalidad de concurso, el presidente del jurado una vez elaborada la planilla analítica prevista en el Artículo 10.6 del Decreto Reglamentario de la Ordenanza 41455 y demás documentación prevista en dicha norma, elevará las actuaciones al Director de la Unidad de Organización para que elabore la planilla con la nómina de candidatos se-

gún el orden decreciente del puntaje obtenido y proceda a notificar a los concursantes de dicho orden de méritos conjuntamente con la planilla analítica referida precedentemente. A partir de la notificación referida o del vencimiento del plazo para notificarse que resulta de lo previsto en el Artículo 10.6 de la reglamentación de la Ordenanza 41455, los concursantes tendrán cinco días hábiles para presentar las reclamaciones que consideren ante el Director y en la forma y modalidades previstas en la norma reglamentaria mencionada para los concursos abiertos. Las reclamaciones que se hubieren formulado serán puestas a consideración del jurado, quien se expedirá al respecto ratificando o rectificando su dictamen en el plazo de tres días previsto en la norma reglamentaria referida. Sin ninguna otra actuación ni contingencia, el Director elevará la totalidad de las actuaciones concursales al Ministerio de Salud para que se expida sobre las mismas en la forma prevista en el punto 10.6 de la reglamentación de la Ordenanza 41455.

**Artículo 66.** Cualquier observación, impugnación y/o reclamación que pudiera verificarse en un concurso cerrado o abierto, deberá ser canalizada por la autoridad concursal de que se trate, por el procedimiento de las reclamaciones previsto en el punto 10.6 de la reglamentación de la Ordenanza 41455. Cualquier observación, impugnación o reclamación que formularen los concursantes bajo la forma de cualquiera de los recursos previstos en el Decreto 1510/97, deberá ser encuadrado por la autoridad del concurso de que se trate, como la reclamación prevista en la norma citada y darle el tratamiento procedimental que la misma prevé. El único acto

administrativo recurrible, si correspondiere, en el marco de un concurso abierto o cerrado será la Resolución ministerial que resuelve las reclamaciones y el resultado del mismo.

**Artículo 67.** Los profesionales encuadrados en la Ordenanza 41455 y en este Convenio Colectivo podrán promover horizontalmente en la Carrera a la categoría escalafonaria inmediata superior cada cuatro años.

**Artículo 68.** Dicha promoción horizontal se verificará cuando se hubieran cumplido las pautas de capacitación previstas en este Convenio y el profesional hubiera obtenido dos calificaciones bianuales positivas de la misma, en el período anterior al que corresponda la promoción. De haber resultado una de las evaluaciones bianuales negativa, la promoción se postergará hasta la calificación positiva siguiente que pudiera realizar el profesional de que se trate.

## CAPÍTULO X

### DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

**Artículo 69.** Los profesionales incluidos en la Ordenanza 41455 podrán ser objeto de medidas disciplinarias solo por las causas y modalidades que se establecen en este Convenio Colectivo de Trabajo.

**Artículo 70.** El profesional no podrá ser sancionado más de una vez por la misma causa, debiendo graduarse la sanción en base a la gravedad de la falta cometida, y los antecedentes del agente.

**Artículo 71.** Los profesionales comprendidos en este Convenio tienen derecho a que se les garantice el debido proceso adjetivo, la defensa integral y a la revisión judicial de las sanciones que pudieran serles aplicadas.

**Artículo 72.** Medidas disciplinarias: los profesionales se encuentran sujetos a las siguientes medidas disciplinarias:

a) Llamado de atención: es una amonestación verbal que no se incluye en el legajo personal, pero se anota en un registro creado al efecto.

b) Apercibimiento: es una amonestación que se registra en el legajo personal.

c) Suspensión: se hará efectiva sin la prestación de servicios no pudiendo exceder los 30 días e implica la pérdida del derecho a percibir haberes por el tiempo de su duración. La aplicación de suspensión por diez (10) o más días requiere la instrucción de un sumario administrativo previo.

d) Cesantía: implica la remoción y pérdida de la relación de empleo con el Gobierno de la Ciudad. Requiere la instrucción de un sumario administrativo previo.

e) Exoneración: implica, además de la remoción y pérdida de la relación de empleo con el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, la inhabilitación para su reingreso por un plazo mínimo de cinco (5) años. Requiere la instrucción de un sumario administrativo previo. Estas sanciones se aplicarán sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles y penales que fijen las leyes vigentes.

**Artículo 73.** Son causales para imponer llamado de atención, apercibimiento o suspensión:

a) Incumplimiento reiterado del horario establecido.

b) Inasistencias injustificadas

que no exceden de diez (10) días discontinuos en el lapso de doce meses inmediatos anteriores y siempre que no configuren abandono de tareas.

c) Incumplimiento de las obligaciones o encuadramiento en las prohibiciones de los Artículos 12 y 13 de este Convenio Colectivo, salvo que la gravedad y magnitud de los hechos justifiquen la aplicación de la causal de cesantía.

d) Falta de respeto a los superiores, iguales, subordinados, a los administrados, o el público.

e) Negligencia en el cumplimiento de las funciones.

**Artículo 74.** Son causales para la aplicación de la sanción de cesantía:

a) Abandono de servicio cuando medie 5 o más inasistencias injustificadas consecutivas del trabajador. Para que el abandono de servicio se configure se requerirá previa intimación fehaciente emanada de autoridad competente a fin de que retome el servicio.

b) Inasistencias injustificadas que excedan los 15 días en el lapso de los 12 meses inmediatos anteriores.

c) Infracciones y faltas reiteradas en el cumplimiento de sus tareas.

d) Infracciones que den lugar a la suspensión, cuando hayan totalizado en los 12 meses inmediatos anteriores, 30 días de suspensión.

e) Incumplimiento grave de las obligaciones y quebrantamiento grave de las prohibiciones establecidas en los Artículos 12 y 13 del presente Convenio.

f) Condena firme por delito doloso no referido a su actuación en el Gobierno de la Ciudad, pero que por sus circunstancias afecte el prestigio de la función que desempeñe o del profesional o vinculado a la propia profesión de este.

En todos los casos podrá considerarse la solicitud de rehabilitación

a partir de los dos (2) años de consentido el acto por el que se dispusiera la cesantía o de declarada firme la sentencia judicial, en su caso.

**Artículo 75.** Son causales de exoneración:

a) Falta grave que perjudique material o moralmente a la administración.

b) Dictado de condena firme por delito contra la Administración de la Ciudad de Buenos Aires.

d) Imposición de pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para ejercer cargos públicos.

En todos los casos podrá considerarse la solicitud de rehabilitación a partir de los cinco (5) años de consentido el acto por el que se dispusiera la exoneración o de declarada firme la sentencia judicial, en su caso.

**Artículo 76.** Procedimiento. A los fines de la aplicación de las sanciones previstas en este Convenio se requerirá la instrucción de un sumario previo, conforme el procedimiento que determine la Administración, el cual deberá garantizar al imputado el derecho de defensa.

Quedan exceptuados del procedimiento de sumario previo:

a) Los llamados de atención y apercibimientos.

b) Las suspensiones por un término inferior a los 10 días.

c) Las sanciones previstas en los incisos a) y b) del Artículo 73 y en los incisos b) y d) del Artículo 74 de este Convenio.

El Poder Ejecutivo determinará, por vía reglamentaria, el funcionario competente a los fines de la aplicación de las diferentes sanciones disciplinarias previstas en el presente artículo.

**Artículo 77.** Suspensión preven-

tiva. El personal sumariado podrá ser suspendido preventivamente o trasladado con carácter transitorio por la autoridad competente cuando su alejamiento sea necesario para el esclarecimiento de los hechos investigados o cuando su permanencia en funciones fuere inconveniente, en la forma y términos que determine la reglamentación. La resolución administrativa que así lo disponga deberá ser debidamente fundada y tendrá carácter de medida precautoria.

En el supuesto de haberse aplicado suspensión preventiva y de las conclusiones del sumario no surgieran sanciones o las mismas no fueran privativas de haberes, estos le serán íntegramente abonados.

El plazo de traslado o suspensión preventiva no podrá exceder el máximo de 90 días corridos. En el caso de la suspensión preventiva, esta deberá aplicarse por períodos que no excedan de 30 días como máximo -renovables de así corresponder- hasta agotar el plazo máximo indicado. Vencido dicho plazo contado desde que se dispuso el inicio del sumario, si el mismo no hubiera sido concluido, el trabajador deberá ser reincorporado a sus tareas habituales.

**Artículo 78.** Simultaneidad con proceso penal. La sustanciación de los sumarios administrativos por hechos que puedan configurar delitos y la imposición de las sanciones pertinentes son independientes de la causa criminal. El sobreseimiento provisional o definitivo o la absolución dictados en la causa criminal, no habilitan al trabajador a continuar en el servicio si es sancionado con cesantía o exoneración en el sumario administrativo.

La sanción que se imponga en el orden administrativo, pendiente la causa criminal, tendrá carácter

provisional y podrá ser sustituida por otra de mayor o menor gravedad, luego de dictada la sentencia definitiva.

El sumario será secreto hasta que el sumariante dé por terminada la prueba de cargo.

**Artículo 79.** Extinción de la acción. La acción disciplinaria se extinguirá por fallecimiento del responsable o por el transcurso de 5 años a contar de la fecha de la comisión de falta, sin perjuicio del derecho de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires de reclamar los daños y perjuicios que haya sufrido como consecuencia de la falta cometida. Si transcurridos los 5 años referidos precedentemente, se encontrara sumario abierto en trámite por esos hechos, el mismo se clausurará de oficio o a pedido de parte.

**Artículo 80.** Recursos. Revisión Judicial: contra los actos administrativos que dispongan la aplicación de sanciones a los profesionales encuadrados en este Convenio, el agente afectado podrá impugnarlo por la vía recursiva prevista en el decreto 1510/97 y una vez agotada esta impugnar judicialmente la sanción por medio de una acción contenciosa administrativa de plena jurisdicción. En los supuestos de que la sanción hubiera sido de cesantía o exoneración, el afectado podrá optar por el recurso directo previsto en los Artículos 464 y 465 de la Ley 189.

## CAPÍTULO XI

### CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE LABORAL. RIESGOS LABORALES

**Artículo 81.** Conforme lo dicta la Constitución de la Ciudad de Buenos Aires, respecto del trabajo, la Ciudad considera los Convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo. A los fines del presente capítulo serán de especial interés, el Convenio 155, el Convenio 161 y la Recomendación 171 y la Recomendación 164. En estricto acuerdo con la jurisprudencia nacional e internacional al respecto, la salud de los trabajadores en ejercicio de su derecho al trabajo, es responsabilidad del empleador; para ello tiene plena vigencia el marco normativo que regula la actividad en este campo: las leyes 19587 y 24557 y sus decretos y resoluciones reglamentarios. Se respetará la Ley Nacional de Sida (Ley 23798), la Ley Nacional de Vacunación contra el Virus de la Hepatitis B (Ley 24151), la Ley N° 154 de la Ciudad de Buenos Aires (manejo de residuos), Ley N° 153 (Ley Básica de Salud), Ley N° 265 (autoridad administrativa del trabajo de la Ciudad de Buenos Aires), todos los Convenios vigentes en relación a este capítulo a la fecha de la homologación de este Convenio y las actualizaciones y modificaciones futuras.

**Artículo 82.** Dentro del citado marco se considerarán:

- Condiciones y medio ambiente de trabajo.
- Medidas de prevención.
- Obligaciones del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires respecto de la salud de los trabajadores y las condiciones de trabajo y medio ambiente.
- Delegados de prevención en Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT)

**Artículo 83.** CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO El empleador, con la participación de los profesionales, deberá

asegurar la optimización de las condiciones y medio ambiente de trabajo, con el objeto de eliminar toda interacción negativa de las mismas con la salud de estos.

Quedan específicamente incluidos en este concepto:

- a) Las condiciones generales y especiales de los lugares, locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo, y bajo las cuales se realiza la ejecución de la tarea.
- b) La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el medio ambiente laboral.
- c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en los puntos a) y b).
- d) Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a los aspectos organizativos funcionales de las Unidades de Organización y de las estructuras que de ella dependan: los métodos, los sistemas, o los procedimientos empleados en la ejecución de las tareas y los aspectos ergonómicos, que influyan en la existencia y/o magnitud de los riesgos a que está expuesto el profesional.
- e) Las circunstancias de orden sociocultural y de infraestructura física que en forma inmediata rodean la situación laboral condicionando la calidad de vida de los profesionales y sus familias.

### **Artículo 84.** MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Consiste en el conjunto de actividades o medidas previstas o adoptadas en toda la fase de la actividad de las Unidades de Organización y estructuras orgánicas dependientes de la Administración del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires comprendidos en este Convenio, con el fin de eliminar, evitar y disminuir los riesgos derivados del trabajo.

El Estado empleador se compromete a respetar y dar cumplimiento a toda normativa vigente respecto a procedimientos manuales, instrumentales y de utilización de equipamiento que influyan en la generación de riesgos o enfermedades laborales.

Los organismos para tal función son los Servicios de Salud en el Trabajo, con la concepción establecida por la OIT en el Convenio 161 y la Recomendación 171.

### **Artículo 85.** OBLIGACIONES DEL GOBIERNO DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES RESPECTO DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES EN RELACION CON LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE

a) Cumplimiento de las leyes 19587 (Higiene y Seguridad) y 24557 (Riesgos de Trabajo) con sus normas complementarias y/o modificatorias.

b) Creación de un Servicio de Salud para los Trabajadores en cada Region Sanitaria donde se realicen funciones en el marco de este Convenio, cuyo fin será el de promover y proteger la salud de los mismos según lo establecido por la Organización Internacional del Trabajo (Convenio 161, y Recomendación 171).

Estos Servicios deberán:

- Estar incorporados a las estructuras de las Unidades de Organización a las que pertenezcan, dependiendo de la Dirección de cada una de ellas;

- Ser de carácter multidisciplinario;

- Contar con infraestructura y profesionales titulares idóneos, en relación de dependencia y por lo tanto incluidos en este Convenio, en la cantidad necesaria de acuerdo con los riesgos y dotación expuesta de cada Unidad de Organización de cada Región.

De acuerdo con los Convenios y recomendaciones de la OIT y el Código Internacional de Etica para los Profesionales de la Salud Ocupacional, no será función de estos Servicios el control de ausentismo del personal del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. Estos servicios serán los encargados de ejecutar las políticas y acciones en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Serán asimismo los encargados de la vinculación técnica con la Aseguradora de Riesgos del Trabajo contratada por el empleador.

c) Vigilancia de la Salud de los Trabajadores (por intermedio de los servicios descritos en b) que incluirá, como mínimo:

- Exámenes en salud:

- a. Examen preocupacional, específico y no discriminatorio para todos los agentes, al ingreso.

- b. Exámenes médicos periódicos y otros exámenes en salud que contemplen las características especiales de cada actividad.

- c. Exámenes posteriores a ausencia prolongada del profesional, que supere los lapsos determinados en (b) para cada actividad.

- d. Notificación fehaciente individualizada con copia al agente del resultado de los análisis y exámenes, que deberán ser secretos y reservados al Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. En consecuencia el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires arbitrará la metodología adecuada para evitar el uso de esta información con fines de discriminación en esta u otra fuente de empleo.

- Historia Clínica Ocupacional para cada trabajador con las características de confidencialidad y secreto médico definidas por la Ley 25326.

- Investigación y seguimiento de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, como instrumentos para la vigilancia epidemiológica.

- Confección de un sistema de notificación y registro que posibilite la realización de análisis epidemiológico sobre los accidentes y enfermedades profesionales, que deberá ser comunicado al empleador y a la representación de los profesionales con fines exclusivamente preventivos.

- Denuncia de los accidentes y/o enfermedades profesionales ante la autoridad administrativa y a la representación de los profesionales.

- d) Información, formación y asesoramiento a trabajadores y a las instancias de conducción a través de los citados servicios de Salud y Seguridad en el Trabajo.

- e) Vigilancia del medio ambiente de trabajo.

- f) Auditoría de las prestaciones otorgadas a los trabajadores en caso de infortunio laboral por la ART y de la accesibilidad a los subsistemas de la seguridad social referidos a la salud y el trabajo.

- g) Recalificación y reubicación laboral (por intermedio de los servicios descritos en b) en casos de alteraciones de la capacidad laborativa de los trabajadores sin pérdida de la estabilidad.

### **Artículo 86.** CREACIÓN DE LA COMISIÓN DE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

Créase la COMISION DE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (CyMAT) CENTRAL integrada por tres (3) representantes titulares y tres (3) suplentes por parte del Estado Empleador y por tres (3) representantes titulares y tres (3) suplentes por la Asociación de Médicos Municipales, un (1) representante titular y un (1) suplente por la Federación de Profesionales de la Salud.

- La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Fiscalizar, a través de las de-

legaciones, el cumplimiento de las leyes N° 24.577 y 19.587, y su reglamentación, y demás normas complementarias en la materia.

b) Órgano de consulta para la definición de las políticas que en materia de salud y seguridad en el trabajo disponga el empleador a través de los servicios de salud y seguridad en el trabajo.

c) Formular recomendaciones para mejorar la aplicación de la normativa vigente.

d) Asistir en el diseño de planes para la prevención de todo tipo de riesgos promoviendo foros, campañas de sensibilización, concientización, formación y difusión.

e) Proponer y diseñar sistemas de señalización e instructivos para uso de elementos de protección personal o general.

f) Analizar y evaluar las sugerencias y denuncias hechas ante la Comisión, sobre salud y seguridad en el trabajo.

g) Relevar información relativa a la aplicación de los programas de mejoramiento establecidos en virtud de los contratos celebrados con la Aseguradora de Riesgos de Trabajo.

h) Verificar el accionar de los servicios de salud y seguridad en el trabajo y promover la integración entre dichos servicios y las delegaciones de la Comisión para la ejecución de las políticas respectivas.

i) Revisar el desempeño de la Aseguradora de Riesgos del Trabajo contratada por el empleador en materia de prestaciones y asistencia técnica.

j) Controlar, asistir y coordinar la acción de sus delegaciones

k) Elaborar su reglamento interno.

**Artículo 87. PREVENCIÓN EN CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (CYMAT)** Conforme el Convenio 155 y la Recomendación 164 de la OIT,

créase la figura del Representante de Prevención en CyMAT. Estos son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo

Como mínimo cada filial de la AMM contará con dos representantes de prevención titulares y dos suplentes para desempeñarse en la Comisión de CyMAT central, y la Federación de Profesionales contará con un representante de prevención titular y uno suplente, los que gozarán de todas las garantías y derechos que la representación de trabajadores otorga conforme las normas vigentes.

Sus funciones incluyen entre otras:

a) Conformar las comisiones de Condiciones y Medio Ambiente de trabajo, tanto a nivel delegación, como central.

b) Recibir información suficiente sobre las cuestiones de salud y seguridad en el trabajo.

c) Tener la posibilidad de examinar los factores que afectan a la seguridad y a la salud de los trabajadores y ser alentados a proponer medidas en este campo.

d) Ser consultados cuando se prevean -y antes de que se ejecuten- nuevas medidas de salud y seguridad en el trabajo.

e) Ser consultados cuando se prevean cambios en las operaciones y procesos de trabajo y en el contenido o en la organización del trabajo que puedan tener repercusiones en la seguridad o la salud de los trabajadores.

f) Estar protegidos contra el despido y otras medidas perjudiciales cuando cumplan sus funciones en la esfera de la seguridad e higiene del trabajo como representantes de los trabajadores o miembros de los comités de Condiciones y medio ambiente de trabajo.

g) Tener posibilidad de contribuir al proceso de toma de decisiones al nivel de la unidad organizativa

en lo que concierne a las cuestiones de seguridad y de salud.

h) Tener acceso a cualquier parte de los lugares de trabajo y poder comunicar con los trabajadores acerca de las cuestiones de salud y de seguridad durante las horas de trabajo y en los lugares de trabajo.

i) Tener posibilidad de contribuir a las negociaciones sobre cuestiones relativas a la salud y a la seguridad de los trabajadores.

j) Disponer de un número razonable de horas de trabajo remuneradas para ejercer sus funciones relativas a la salud y a la seguridad, y recibir la formación pertinente.

k) Recurrir a los servicios de salud y seguridad en el trabajo para asesorarlos sobre problemas de salud y de seguridad particulares.

## CAPÍTULO XII

### DE LA ASISTENCIA Y SEGURIDAD SOCIAL

**Artículo 88.** Asistencia social. El Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires facilitará el acceso a programas de asistencia social y rehabilitación psicofísica social a los profesionales que por especiales circunstancias no puedan cumplir normalmente con sus tareas. Para ello el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires deberá incorporar a ese personal a los Programas existentes o a crearse en el área de su competencia.

**Artículo 89.** OBRA SOCIAL. El personal profesional y sus familiares tendrán derecho a una Obra Social propia con la cobertura médica y social correspondiente. Para tales efectos, las partes contribuirán con un aporte mensual obligatorio y acorde a las normas legales vigentes.

## **Artículo 90.** OBRA SOCIAL DE LOS MÉDICOS

Los profesionales médicos incluidos en este Convenio Colectivo y de conformidad con las previsiones del Acta Paritaria Sectorial N° 46, se regirán por las siguientes pautas para el encuadramiento de obra social:

a) Los médicos actualmente dependientes del GCBA y que se encuentran aportando a la Obra Social de Buenos Aires (ObsBA) tendrán la opción de solicitar al GCBA el depósito y traspaso de sus aportes de obra social, tanto el aporte a cargo del empleado (3%) como la contribución patronal (6%), a la Obra Social de los Médicos de la Ciudad de Buenos Aires (OSMÉDICA), de acuerdo al régimen nacional de obras sociales, es decir depositando los aportes respectivos ante el órgano recaudador de los recursos de la seguridad social.

b) Los médicos que se incorporan a los planteles del GCBA, tendrán como obra social de origen a OSMÉDICA, debiendo el GCBA efectuar los depósitos de los aportes respectivos de acuerdo al régimen nacional de obras sociales ante el organismo recaudador nacional de los recursos de la seguridad social. Dichos agentes tendrán al momento de su ingreso, la posibilidad de optar por incorporarse a ObsBA en las mismas condiciones y modalidades que el resto de los agentes beneficiarios de dicha obra social.

## **CAPÍTULO XIII**

### **APORTES Y CONTRIBUCIONES. ACTIVIDAD SINDICAL. DIA DEL GREMIO**

**Artículo 91.** Cuota solidaria de la

Asociación de Médicos Municipales de la Ciudad de Buenos Aires: manteniéndose y extendiéndose durante todo el plazo de vigencia de este Convenio Colectivo la contribución solidaria del 1,80% para todos los médicos comprendidos en las previsiones de la Ordenanza 41455 establecida por Acta Paritaria N° 41 de la Comisión Paritaria Sectorial – Médicos Municipales del 23 de abril de 2009 y su modificatoria de fecha 18 de agosto de 2009, en los mismos términos y condiciones que surgen de las mismas.

**Artículo 92.** El Gobierno de la Ciudad depositará el importe correspondiente a las cuotas sociales de la entidades sindicales que suscriben este Convenio y demás contribuciones, aportes, conceptos o ítems que actualmente se encuentran vigentes por ley o por Convenio con cada una de ellas, entre los días 01 y 05 de cada mes en la cuenta pertinente, y en las condiciones de gratuidad que prevé el Artículo 38 de la Ley 23551 para la cuota social.

**Artículo 93.** Contribución para fines Sociales, Culturales y de Capacitación: se establece una contribución convencional mensual a cargo de la empleadora que será administrada por las entidades gremiales suscriptoras de este Convenio, consistente en el 0,1% del total de las remuneraciones abonadas al personal comprendido en el presente Convenio Colectivo y cuya representación corresponda a cada una de las entidades gremiales.

A los efectos de su distribución entre las mismas, corresponderá a la Asociación de Médicos Municipales de la Ciudad de Buenos Aires la aplicable a la nómina salarial de los profesionales médicos encuadrados en el presente; y a la Federación de Profesionales de

la Salud la correspondiente a las demás profesiones no médicas. La contribución establecida será destinada a solventar actividades de extensión cultural y social de los profesionales, y sostener los planes de capacitación profesional. Esta contribución deberá depositarse del 1 al 5 de cada mes juntamente con los aportes y contribuciones. Los fondos afectados a tal destino serán objeto de una administración especial, que se llevará y documentará por separado, respecto de la que corresponda a los demás fondos sindicales.

**Artículo 94.** Reconocimiento gremial: el GCBA reconoce y se compromete a no afectar los derechos previstos en el Título XII de la Ley 23551, a los profesionales que ostenten cargos de representación sindical en el marco de los respectivos estatutos asociacionales y/o de los que prevea la legislación en la materia. A esos efectos, las entidades sindicales suscriptoras de este Convenio comunicarán en cada ocasión que sea pertinente, la nómina de los mismos y/o sus modificaciones.

**Artículo 95.** La Empleadora autorizará y facilitará la colocación en todos los lugares de trabajo en forma bien visible de vitrinas y/o carteleras para uso exclusivo de cada una de las entidades sindicales suscriptoras de este Convenio. Asimismo, la empleadora facilitará a las organizaciones gremiales, lugares para el desarrollo de las tareas sindicales, dentro de cada una de las Unidades de Organización, en tanto se disponga de los mismos sin afectación de otras necesidades operativas o funcionales.

**Artículo 96.** La Empleadora arbitrará los medios para facilitar y no entorpecer las actividades

sindicales que en el marco de sus mandatos deban realizar los representantes de las entidades sindicales que suscriben el presente. En ese sentido, el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires reconoce el derecho de los representantes gremiales de las entidades suscriptoras de este Convenio a:

- a) Libre acceso y circulación por los lugares de trabajo, sin ningún tipo de restricción.
- b) Distribución de publicaciones y demás actividad publicitaria de sus actividades.
- c) Facilitar la realización de asambleas y reuniones en los lugares y horarios de trabajo y no obstaculizar la participación de las bases asociacionales de las entidades.

**Artículo 97.** Establécese el día 3 de diciembre de cada año el día de los Médicos y demás Profesionales de la Salud de la Ciudad de Buenos Aires en homenaje al nacimiento del Dr. Juan Carlos Finlay; declarándose día no laborable para los médicos y profesionales de la salud que se desempeñan en el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.

## CAPÍTULO XIV

### DE LOS PROFESIONALES DE LA SALUD TRANSFERIDOS POR LA LEY 24061.

**Artículo 98.** Todos los profesionales de la salud transferidos por Ley N° 24061 quedan incorporados a la Carrera Municipal de Profesionales de la Salud, aprobada por Ordenanza N° 41455/86, su modificatorias y el presente Convenio, en los términos del Artículo 27 de dicha Ley Nacional y del inciso 4° de la Cláusula Undécima del Convenio de Transferencia de Establecimientos Asis-

tenciales Propiedad de la Nación de fecha 28 de abril de 1992, y en cumplimiento del inciso 21° de la precitada Cláusula.

**Artículo 99.** Todos los profesionales de salud incorporados a la Carrera Municipal de Profesionales de la Salud de conformidad con lo prescripto por el Artículo precedente conservan el derecho a las licencias, justificaciones, suplementos, adicionales y franquicias previstos en el Régimen del Decreto Nacional N° 277/1993, cuando dicho régimen nacional previera mayores y/o mejores derechos al trabajador que los estipulados en la carrera a la que se incorporan.

**Artículo 100.** Los profesionales de la salud transferidos por Ley N° 24061 que acrediten la aprobación del curso para el personal de conducción previsto en el Artículo 11, inc. a), del Decreto N° 277/PEN/91 se encontrarán exceptuados de cumplimentar el requisito previsto por el Artículo 3°, puntos 3.7.1, inciso e), 3.72, inciso b) y 3.7.2.1, inciso f) de la Ordenanza 41455/86.

### CLÁUSULA TRANSITORIA

Las partes acuerdan que con el objeto de la realización del primer concurso para la selección de los cargos de conducción de titulares transitorios de nivel de Director y Subdirector, en cada una de las Unidades de Organización, el jurado, a tal fin podrá estar integrado, cuando no haya directores titulares transitorios suficientes, por agentes que se desempeñen con carácter de Director o Subdirector interino; debiendo los mismos declinar su participación en el jurado en aquellos supuestos en que decidan inscribirse en la selección. •







**ASOCIACIÓN DE MÉDICOS MUNICIPALES  
DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES**