

CONVENCIÓN COLECTIVA MÉDICOS DE GUARDIA ASOCIACIÓN DE MÉDICOS DE LA REPÚBLICA ARGENTINA -AMRA-

1. PARTES INTERVINIENTES

Asociación de Clínicas, Sanatorios y Hospitales Privados de Rosario y Zona

Asociación de Médicos de la República Argentina (AMRA) - Personería Gremial N°
1.585 Res. MTySS 920/06

2. APLICACIÓN DE LA CONVENCIÓN**2.1. Vigencia Temporal:**

Será de dos (2) años a partir de la celebración, excepto lo dispuesto en el punto 5. SALARIOS, el cual deberá ser revisado, actualizado y consensuado toda vez que sea informado por entidad oficial, aumentos en el costo de vida, índice de inflación, etc. El plazo a dichos fines, nunca excederá de seis (6) meses a partir de la celebración.

2.2. Aplicación Territorial:

Esta Convención tendrá vigencia dentro de la jurisdicción de la ciudad de Rosario, Provincia de Santa Fe.

2.3. Personal Comprendido:

Se encuentran comprendidos en la presente Convención todos los médicos que brinden servicios como médicos de guardia común y especializada en dependencias de Clínicas, Sanatorios y Hospitales Privados con domicilio de la ciudad de Rosario.

3. CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO**3.1. Conceptualización del Personal Comprendido:**

Médico de guardia es aquél que cumple sus tareas con características de disponibilidad permanente en la sede de la empresa y/o en los lugares físicos donde la empresa lo establezca, en horario prolongado y concentrado. Son sus funciones la prestación de servicios de atención médica de acuerdo a su criterio médico y/o a solicitud de la empresa.

3.2. Reemplazos:

El médico que por razones de fuerza mayor no pueda concurrir o llegar a horario para asumir la guardia, deberá comunicarlo con la debida antelación para que se

determine la cobertura necesaria, debiendo posteriormente justificar los motivos de dicha circunstancia.

Concluido el horario de guardia, y ante la ausencia de relevo, el profesional que cubra guardias de ocho (8) horas o más, notificando fehacientemente este hecho a la Empresa o al Delegado de AMRA, cesa el deber de permanencia, salvo el supuesto de abandono de persona.

En todos estos casos, el profesional percibirá una remuneración adicional del cincuenta por ciento (50%) del recargo sobre el valor de las horas trabajadas.

En casos de guardias de menos de ocho (8) horas, la empresa optará por disponer el inmediato reemplazo del médico que se encuentra a cargo de la guardia. En estos casos, cuando el profesional acepte continuar con la guardia hasta que se le provea el reemplazo, las horas trabajadas del nuevo período de guardia se abonarán como horas extras en los términos del presente punto.

3.3. Jornada Laboral:

En atención al concepto de médico de guardia previsto en este Convenio Colectivo, y adoptando los usos y costumbres de la actividad, se establece que la jornada laboral del médico de guardia podrá ser de ocho (8), doce (12) o veinticuatro (24) horas corridas o jornadas de trabajo de diferente extensión, las que se abonarán en forma proporcional a las horas trabajadas. La jornada máxima laboral semanal será de cuarenta y ocho (48) horas.

La jornada de trabajo nocturno, conforme lo estipulado por ley 11.544, se entenderá la comprendida entre las veintiuna (21) y seis (6) horas.

3.4. Pausas durante la jornada laboral:

La empresa deberá conceder a los médicos que cumplan una jornada de ocho (8) horas o superior una pausa de cuarenta (40) minutos para refrigerio. El horario en que se hará efectivo quedará sujeto a las disponibilidades de servicio, priorizando el otorgamiento dentro de los horarios habituales de desayuno, almuerzo, merienda o cena, según la extensión de la jornada aunque dentro de las siguientes bandas horarias: de 12:00 a 15:00hs. y 20:00 a 23:00hs.

En el caso de guardias de más de doce (12) horas, se otorgarán dos pausas durante la jornada, de cuarenta (40) minutos cada uno, en las mismas condiciones establecidas precedentemente.

3.5. Licencias:

3.5.1. Licencia ordinaria:

- a) Los profesionales médicos tendrán derecho a los periodos de licencia con goce de sueldo que establece la legislación vigente.
- b) La licencia anual se acordará por el año calendario vencido, con goce integro de haberes y será fijada de conformidad con la antigüedad que registre el agente al 31 de diciembre del año que corresponda al beneficio.
- c) A los efectos del mínimo necesario de días de servicio para gozar de las vacaciones anuales, se computarán como días hábiles los feriados en que el profesional debiera normalmente prestar servicios. Asimismo se computarán como trabajados los días en que el profesional no presta servicios por gozar de una licencia legal o convencional, o por estar afectado de una enfermedad inculpable, o por infortunio en el trabajo o por otras causas no imputables al mismo.
- d) Cuando algún profesional no llegase a haber prestado servicios en la Institución Sanatorial como mínimo la mitad de los días hábiles comprendidos en el año, gozará de un periodo de descanso anual en proporción a un día de descanso por cada veinte trabajados, debiéndose computar el tiempo de servicio prestado hasta el 31 de diciembre, no pudiendo fraccionar los días de descanso que resulten.
- e) Si el Profesional contrajere enfermedad durante su licencia y ésta fuera debidamente comprobada por médicos de la Institución Sanatorial u oficiales, la licencia se considerará en suspenso y, una vez dado de alta, continuará haciendo uso de la misma computándose los días cumplidos con anterioridad a la enfermedad.
- f) Las licencias podrán comenzar cualquier día de la semana y se abonarán al comenzar las mismas.
- g) Las licencias se otorgarán entre el 1º de octubre del año al que correspondan y el 30 de abril del año siguiente.
- h) El empleador deberá notificar el periodo de licencia de los Profesionales con cuarenta y cinco días de antelación como mínimo, salvo solicitud expresa del profesional con fechas de licencia. En éste último caso, se dará prioridad a dicha solicitud.

i) Por solicitud expresa de los profesionales, el empleador concederá a los mismos la licencia anual ordinaria, o fracción de ella, entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre.

J) El empleador podrá conceder a los profesionales, siempre que lo soliciten por escrito antes del 15 de septiembre de cada año, hasta el 50% de su licencia anual entre el 1º de mayo y el 30 de septiembre del año siguiente, en forma ininterrumpida. El empleador concederá esta licencia siempre que por la cantidad de profesionales que lo solicitan simultáneamente no se afecte el servicio.

k) Por pedido fundado del profesional y con autorización del empleador se podrá acumular a un periodo de vacaciones una parte del periodo inmediato anterior no gozado en toda su extensión. Dicha acumulación -y consecuentemente reducción de otro periodo de vacaciones- se acordará en tanto y en cuanto no afecte el normal desenvolvimiento del servicio.

l) Al profesional médico casado, las vacaciones se otorgarán en forma conjunta y simultánea a las de su cónyuge.

m) A los deudos del profesional fallecido (independientemente de otros beneficios que les correspondieren) se les abonarán la proporción de licencia no usufructuada por el tiempo trabajado durante el año calendario como así la de los años anteriores que se adeudaren.

3.5.2. Licencias con goce de sueldo:

Se otorgará a los Profesionales los permisos con goce de sueldos que se detallan a continuación:

a) Por casamiento del interesado (esta licencia puede agregarse a las vacaciones anuales): 14 días corridos.

b) Por paternidad o adopción: 3 días corridos

c) Maternidad: A todas las profesionales comprendidas en este convenio se les concederá la licencia en las condiciones establecidas por las leyes vigentes, cualquiera sea su antigüedad en la entidad empleadora

d) Por fallecimiento de esposos, padres e hijos: 7 días corridos

- e) Por fallecimiento de abuelos, hermanos o nietos: 2 días
- f) Por fallecimiento de tíos, suegros, yernos o cuñados: 1 día
- g) Por siniestro de vivienda (inundación, granizo, huracán, etc.) con certificación policial: hasta 3 días
- h) Por casamiento de hijos: 2 días
- i) Por mudanza: 1 día (por año con certificado de cambio de domicilio)
- j) Por lactancia: hasta 180 días corridos contados desde el día siguiente hábil de finalizada la licencia por maternidad, la que se regirá por la ley vigente
- k) La Institución Sanatorial deberá otorgar, a los profesionales con antigüedad mayor de 1 (un) año, licencia con goce de sueldo para asistir a Congresos o Jornadas Profesionales hasta un máximo de ciento cuarenta y cuatro (144) horas médicas de guardia por año calendario con los siguientes requisitos:
- k1) El congreso debe relacionarse con la especialidad que desempeñe el solicitante en la Institución Sanatorial y ser organizado por Universidades Nacionales o Privadas reconocidas o Entidades Científicas representativas de esa Especialidad
- k2) El Jefe Inmediato, deberá indefectiblemente emitir su opinión sobre:
- Ratificación del requisito mencionado en g1),
 - Condiciones y aptitudes para mejoramiento científico del postulante,
 - Utilidad y/o beneficio para el servicio del Temario,
- k3) El pedido debe ser formulado con una antelación no menor de 30 (treinta) días del inicio del congreso.
- k4) El profesional deberá presentar a la Institución Sanatorial la documentación que acredita su participación en el evento científico, dentro de los treinta (30) días corridos de finalizado el mismo.
- k5) El empleador concederá esta licencia siempre que por la cantidad de profesionales que lo solicitan simultáneamente no se afecte el servicio.

3.5.3. Licencias sin goce de sueldo:

La Institución Sanatorial deberá otorgar al profesional, con una antigüedad mayor de 3 (tres) años, que así lo peticione, licencia sin goce de sueldo por el término de hasta 1 (un) año.

Todo profesional tendrá derecho a solicitar licencia para ausentarse del país acompañado de su cónyuge cuando éste fue designado por el Gobierno para cumplir una misión oficial en el extranjero, mientras dure la misión encomendada. Esta licencia será sin goce de sueldo y no se tendrá en cuenta a los fines de la antigüedad, ni a los beneficios de que ella correspondiera.

3.5.4. Inasistencias con goce de sueldo:

Se considerarán los siguientes motivos para autorizar inasistencias totales o parciales con goce de sueldo, debiendo el profesional solicitar la autorización para su ausencia en forma previa -con la mayor antelación posible- a los fines de permitir una adecuada cobertura del servicio:

- Efectuar trámites judiciales, policiales, etc., siempre que se justifique carga pública, denuncia, urgencia o impostergabilidad del mismo y su coincidencia con el horario habitual de labor debidamente comprobado;
- Donación de sangre: un (1) día laborable en cada oportunidad, siempre que se presente la correspondiente certificación extendida por establecimiento médico reconocido;
- Enfermedad del cónyuge, hijos o padres del trabajador: una vez por año por cada familiar y hasta un máximo de 7 días por cada uno de ellos.

El profesional obligado a faltar por las causas previstas en este capítulo, sin haber obtenido la autorización previa, podrá excepcionalmente gestionar por escrito dentro de los dos (2) días hábiles de reintegrado a sus tareas, la justificación correspondiente, sin perjuicio de la obligación de comunicar su inasistencia.

3.5.5. Inasistencias sin goce de sueldo:

El profesional podrá solicitar un cambio de guardia por mes, notificándolo a la Empresa con cuarenta y ocho horas (48hs.) de anticipación. La Institución Sanatorial deberá otorgar el referido cambio si al momento de la solicitud, el profesional ya ha acordado dicho cambio con otro profesional que se desempeña en el establecimiento.

3.6. Día del médico:

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

3.7. Enfermedades y accidentes:

3.7.1. Licencias por enfermedad y accidentes inculpables:

Serán de aplicación las normas vigentes en la legislación laboral

3.7.2. Enfermedades y accidentes de trabajo:

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

3.8. Higiene y seguridad:

3.8.1. Higiene:

Los profesionales de guardia tendrán a su disposición una sala para su descanso debidamente acondicionada y un baño que deberá contar con ducha de agua caliente y fría durante todo el año. Estas salas deberán cumplir con las disposiciones oficiales en cuanto a cubaje, ventilación, etc.

En casos excepcionales, y por cuestiones estrictamente de seguridad e higiene, como por ejemplo manchas de sangre en el uniforme, se le permitirá al profesional médico retirarse a su hogar al sólo fin del cambio de ropa.

Se deberá asegurar un adecuado sistema de climatización que resguarde a los dependientes de los rigores de temperaturas extremas.

Las salas serán aseadas diariamente por el personal de limpieza y deberán contar con los elementos necesarios para asegurar un adecuado descanso de los profesionales cuando no realicen tareas.

3.8.2. Preservación de la salud:

La empresa deberá adoptar las medidas preventivas en las personas (vacunación antitetánica y anti-hepatitis b) y en los ambientes de trabajo, como así también

proveer los elementos indispensables de protección, de acuerdo a leyes de bioseguridad, normativa vigente y la que se pacte a través de las comisiones paritarias.

El empleador proveerá a los médicos de guardia comprendidos en el presente convenio colectivo de trabajo, de dos chaquetillas y dos pantalones por año, una campera cada dos años y dos pares de zapatos por año, contemplando siempre las características propias de la actividad. Se le proveerá, asimismo, de la ropa que fuere necesaria a los fines de prestar los servicios profesionales durante la temporada de verano.

El equipo deberá ser mantenido por el dependiente en óptimas condiciones de higiene y será devuelto por éste en caso de extinción por cualquier causa de su contrato de trabajo.

4. CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO

4.1. Trabajo de Mujeres:

Los profesionales de sexo femenino no tendrán ninguna diferencia de trato respecto del sexo masculino salvo en lo referente a la protección de la maternidad (Art. 177 y siguiente de la Ley de Contrato de Trabajo). No obstante y dentro de esa premisa deberá observarse la prohibición de adjudicar tareas en áreas de cuidados intensivos a partir del quinto mes de embarazo, sin que ello signifique modificación salarial ni horaria de ninguna naturaleza.

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

La Institución Sanatorial deberá arbitrar los medios necesarios para la instalación de una Sala Maternal para las profesionales de sexo femenino, caso contrario abonará a las madres, mensualmente, la suma de Pesos Treinta (\$ 30.-) por hora de guardia realizada, en concepto de compensación de gastos, sin carácter salarial.

4.2. Modificación de las condiciones de trabajo:

Se considerará ejercicio irrazonable del ius variandi al que se refiere el Art. 66 de la Ley de Contrato de Trabajo, el que altere modalidades esenciales al contrato de trabajo, o cause perjuicio moral o material al profesional o que menoscabe el prestigio, el decoro o la dignidad de éste, con relación al servicio prestado, a la categoría y la función que ocupe, cuando no mediare razones esenciales a la prestación del servicio.

4.3. Atribuciones del médico:

El médico estará cargo del equipo de personal que se le asigne, tomando en caso necesario, todas aquellas resoluciones que hagan al buen funcionamiento del servicio. Esta prerrogativa estará vigente solo en los casos en que sea imprescindible hacerla y no se encuentre disponible ninguna instancia jerárquica.

4.4. Documentación:

En todas las prestaciones el médico deberá cumplimentar y suscribir la documentación necesaria que fije la Institución Sanatorial (Ficha Prehospitalaria, planilla de traslado y documentación similar que se establezca).

4.5. Normas de trabajo:

El médico deberá cumplimentar las normas de trabajo que fije la Institución Sanatorial (tiempo de salida, llegada y libre), salvo caso fortuito o fuera mayor con obligación de asistencia a las reuniones de capacitación o información que convoque la Empresa, siendo a cargo de ésta el pago del salario que se devengue. El horario de dichas reuniones será consensuado entre las partes.

4.6. Ocupaciones fuera de la Empresa:

La Institución Sanatorial no podrá impedir al profesional médico que tenga ocupaciones fuera de aquélla, si cumple con sus tareas y normal horario de trabajo y no resulten lesivas o incompatibles con las actividades de aquélla.

5. SALARIOS

5.1. Salario mínimo:

Los salarios que se establecen en esta convención, con la salvedad prevista en el acápite 2.1., son los mínimos que deberá abonar la parte empleadora por la actividad

de los médicos comprendidos en este convenio, sin que ello impida el pago de sumas superiores por cualquier concepto. Asimismo, los salarios y conceptos establecidos en este convenio absorben hasta su concurrencia a aquellas sumas que la parte empleadora abonaba a los médicos incluidos en el presente convenio con anterioridad a su entrada en vigencia.-

5.2. Salario básico:

El salario básico de los médicos comprendidos en esta convención es mensual y surge de multiplicar el valor establecido por hora médica por la cantidad de horas de trabajo que compone la jornada habitual de trabajo del profesional en cada mes calendario. A los fines de posibilitar la liquidación de haberes dentro de los plazos legales pertinentes el cómputo de horas trabajadas se efectuará de 21 de cada mes hasta el 20 del mes inmediato siguiente inclusive.

Se establece el valor de la hora guardia médica común en Pesos Veinticinco (\$ 25.-) y el valor de la hora guardia médica especializada en Pesos Treinta y Cinco (\$ 35).-

El valor de la hora guardia médica nocturna, conforme lo establecido en el punto 3.3., se incrementará en un veinte por ciento (20%) del valor anteriormente referido, respectivamente.

El cómputo de horas extraordinarias se regirá conforme la legislación vigente, no obstante, si el profesional que cumpliera horas extraordinarias en horario nocturno, las cobrará con 100% de recargo y con el 150% si las trabajare en los días que le correspondiera franco.

El profesional que deba cubrir guardias médicas los días 24 a partir de las 18:00hs, 25 desde las 00:00 hasta las 18:00hs. y 31 a partir de las 18:00hs de Diciembre y el día 01 de Enero desde las 00:00hs hasta las 18:00hs. de cada año calendario, se le abonará un recargo del 150% sobre el valor de la hora guardia médica.

Los salarios básicos resultantes, conforme la cantidad de horas guardia médicas laboradas, absorben las sumas otorgadas en carácter remunerativo o no, a cuenta de futuros aumentos no pudiendo, en ningún caso, la presente cláusula significar una reducción salarial.

5.3. Adicional por antigüedad:

Los profesionales percibirán un adicional, mensual, por antigüedad equivalente al dos por ciento (2%) del valor total de horas de guardia médica realizadas en el período, y por año de antigüedad, calculado a año aniversario.

El cómputo y pago del adicional correspondiente se generará, en forma completa, en el mes en el que se cumpla el aniversario de su ingreso.

5.4. Adicional por presentismo y puntualidad:

Se establece el presente adicional equivalente al doce por ciento (12%) del valor total de horas de guardia médica realizadas en el período el que a los fines dispuestos en el presente, se dividirá el mes calendario en dos quincenas.

La ausencia del médico en uno de los días de la quincena, le generará la pérdida del premio correspondiente a los días de ausencia de la quincena correspondiente.

El derecho a percibir el premio no se perderá en caso de ausencias motivadas en el goce por parte del profesional de licencias por maternidad, por nacimiento de hijo, por casamiento, por fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, por donación de sangre, por citación judicial (carga pública), por accidente o enfermedad inculpable o accidente de trabajo, por vacaciones y por asistencia a Congresos y Jornadas en los términos establecidos en el presente Convenio. En los restantes casos no contemplados perderá el derecho al cobro de este premio en las condiciones vigentes actualmente, con las modificaciones previstas en este capítulo.

5.5. Prestaciones no remunerativas:

5.5.1. Lavado y planchado de uniforme:

En atención a la índole de las tareas intensivas, de permanente contacto con enfermos y desarrolladas con exhibición pública lo que hace a la imagen de la Empresa, los profesionales tendrán a su cargo el lavado y planchado de la ropa de trabajo entregada por el empleador, estableciéndose en concepto de "Lavado y planchado de ropa" una prestación de carácter no remunerativo equivalente a la suma de Pesos Treinta (\$ 30.-) a favor de cada profesional por guardia realizada.

5.5.2. Refrigerio:

La Empresa deberá proveer el servicio de refrigerio o, en su defecto, abonará por dicho concepto y por cada guardia realizada, conforme lo establecido en el punto 3.4. de la presente Convención, la suma de Pesos Treinta (\$ 30.-).

Las sumas no remunerativas, serán tomadas como base de cálculo de la totalidad de los adicionales convencionales establecidos precedentemente, los que igualmente

mantendrán, en la proporción de su incremento, su carácter no remunerativo a los fines previstos en el presente punto.

6. REPRESENTACIÓN GREMIAL

La empleadora reconoce a AMRA SECC. SANTA FE como la Asociación Gremial representativa de los médicos que prestan servicios para la Institución Sanatorial en relación de dependencia con la misma.

6.1. Información sindical - Sala de reuniones:

El empleador, se obliga a posibilitar la colocación de una vitrina donde, en lugar accesible a los destinatarios, se informe sobre cuestiones relacionadas con AMRA y sus Filiales u Organizaciones Internas. Asimismo facilitará un espacio físico a efectos de su utilización por parte del/los Delegado/s de la Empresa, a fin de utilizarlo como cuarto gremial de la Asociación para el desarrollo de su actividad específica.

6.2. Permiso horario para la actividad gremial:

Ambas partes coinciden en destacar la importancia de la actividad gremial para un adecuado tratamiento de las cuestiones laborales y la problemática propia de la actividad profesional. En este orden de ideas la parte empleadora reconoce un permiso de seis horas semanales al/los Delegado/s de la Institución Sanatorial, para el desarrollo de su actividad gremial en la sede de la Empresa. Dicho permiso gremial podrá ser distribuido entre el/los Delegado/s conforme las necesidades de su desempeño gremial, sin superar el tope horario conjunto señalado.

La utilización del horario para el desarrollo de la actividad gremial no generará disminución en la remuneración. Las horas no utilizadas en una semana no serán acumulables para otra semana.

6.3. Paritarias de interpretación:

Será conformada una Comisión Paritaria de interpretación entre las partes intervinientes en la presente Convención, que entenderá en la interpretación de su contenido y en las funciones que la presente le ha delegado. La integración será de no menos de tres (3) miembros por parte. La Comisión Paritaria intervendrá como

organismo receptor de quejas y actuará con carácter de conciliador en las controversias que se sucedan en la Institución Sanatorial.

Asimismo esta comisión tendrá la misión de evaluar el ausentismo y fijar pautas para que éste no exceda los valores históricos de la Institución Sanatorial, ni los internacionales de actividad comparable, establecer la actualización de los salarios conforme lo establecido en la presente, fijar normas de bioseguridad, de higiene y seguridad integral de los médicos, siempre teniendo presente el alto riesgo que conlleva la actividad desarrollada.

6.4. Reclamaciones:

Los profesionales, ante conflictos individuales o colectivos de índole laboral con la Institución Sanatorial, como procedimiento previo a cualquier reclamo administrativo o judicial, deberán agotar la instancia negociadora y conciliadora a través de AMRA.

A tales fines, y en cada situación planteada, se constituirá la Comisión Paritaria de Interpretación, que deberá intentar en el plazo perentorio de treinta (30) días, una solución para el conflicto planteado.

7. FORMACIÓN PROFESIONAL

La Institución Sanatorial deberá promover e incentivar la constante actualización y formación profesional de los médicos. El médico que asista a cursos de formación profesional por disposición de la Institución Sanatorial y que estén relacionados con la actividad de la misma, tendrá derecho a la adecuación de su jornada laboral a las exigencias horarias de dichos cursos.

8. DISPOSICIONES ESPECIALES

8.1. Secreto médico:

Sin perjuicio del sometimiento de las partes a lo establecido por la legislación vigente que determina la relación de dependencia, el médico se halla sometido a las disposiciones legales relacionadas con la reserva y el secreto médico y deberá cumplir, sin que ello afecte su relación, con lo establecido en el Código de Ética, respetando además el empleador su criterio profesional independiente, todo ello siempre en el mismo marco de las reglamentaciones internas de la Empresa.

8.2. Beneficios adquiridos - intangibilidad salarial - absorción:

Lo establecido por la presente Convención no excluye a aquellos superiores vigentes en las Instituciones Sanatoriales a la firma del presente Convenio, provenientes de acuerdos entre las partes, que oportunamente hayan sido celebrados con los profesionales.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, con el objeto de determinar el contenido y alcance del presente Convenio, las partes acuerdan que las escalas salariales pactadas absorben hasta su concurrencia todos los adicionales y/o complementos, suplementos, cualquiera sea su denominación o concepto, y que estuviera abonando la Institución Sanatorial voluntariamente o por acuerdos celebrados oportunamente con los profesionales.

8.3. Cuota sindical:

La Institución Sanatorial procederá a retener mensualmente de los sueldos de los profesionales la cuota sindical, todo ello conforme a las disposiciones legales vigentes, en la medida que el profesional se encuentre afiliado a AMRA (Asociación de Médicos de la República Argentina), y procederá a depositar el referido importe en una cuenta abierta especialmente por AMRA en una entidad bancaria oficial.

8.4. Constitución de fondo solidario:

La Institución Sanatorial procederá a retener mensualmente a los profesionales comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo que presten su conformidad, un importe equivalente al dos por ciento (2%) de la remuneración salarial básica con destino a un fondo solidario destinado a la asistencia y asesoramiento médico, legal y jurídico.

El depósito de la referida retención se llevará a cabo de manera similar a la prevista en el acápite anterior, en cuenta bancaria abierta a nombre de AMRA, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de efectuada la retención.

8.5. Régimen disciplinario:

La Institución Sanatorial, al aplicar sanciones disciplinarias a los profesionales, deberá dar vista al Delegado Gremial de AMRA o, en su ausencia, a la Secretaría Gremial de dicha Entidad Sindical, debiendo en todos los casos, garantizarse el derecho de defensa en juicio y del debido proceso, y la objetiva y razonable proporcionalidad entre la falta atribuida y la sanción que se pretende aplicar.