

**TEXTO ORDENADO DEL CCT 559 /09 CON REFORMAS ACORDADAS EN  
SEPTIEMBRE DE 2014  
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA MEDICOS DE AMBULANCIAS**

**1.- PARTES INTERVENIENTES**

Cámara de Empresas de Emergencia de la Capital Federal.

Asociación de Médicos de la Actividad Privada (A.M.A.P.) Personería Gremial N° 1721 -

**2.- APLICACIÓN DE LA CONVENCION:**

**2.1 VIGENCIA TEMPORAL:** Este convenio colectivo de trabajo tendrá vigencia hasta el 31 de agosto de 2017, inclusive. Las partes, no obstante, se comprometen a reunirse periódicamente para analizar las adecuaciones que consideren necesarias. Las adecuaciones salariales se efectuarán con una frecuencia por lo menos anual, a pedido de cualquiera de las partes.-

**2.2. AMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL:** Esta convención tendrá jurisdicción dentro del ámbito de la Ciudad de Buenos Aires.

**2.3. PERSONAL COMPRENDIDO:** Todos los médicos que se desempeñen en las empresas de servicios de ambulancias y concurren en ambulancias a brindar servicio de emergencia, Urgencias Médicas y traslados de pacientes.-

El Servicio se brindará en donde el enfermo se encuentre (vía publica, domicilio particular, laboral, social, etc.) siempre dentro del radio de actividad de la Empresa para cada uno de los servicios que esta presta.

**3. CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO**

**3.1 DISCRIMINACION DE TAREAS:**

**3.1.1. MEDICOS DE GUARDIA DE EMERGENCIAS, URGENCIAS Y/O TRASLADOS DE PERSONAS EN AMBULANCIAS - PERMANENTES-:** Son aquellos que, contratados por tiempo indeterminado, cumplen sus tareas con características de disponibilidad permanente, en la sede de la empresa y/o en los lugares físicos donde la empresa lo establezca, asignados a una unidad de ambulancia. Son sus funciones las de brindar atención médica a los pacientes que indique la empresa, cuando éstos la requieran y asistir a los mismos en caso de su traslado, cuando su estado de salud lo requiera de acuerdo a su criterio médico y/o solicitud de la empresa.-

Las unidades móviles destinadas a ese efecto, deberán contar con las características y equipamiento que determinen las disposiciones legales vigentes.-

**3.1.2. MEDICOS DE GUARDIA DE EMERGENCIAS, URGENCIAS Y/O TRASLADOS DE PERSONAS EN AMBULANCIAS -TEMPORARIOS-:** Son

aquellos médicos que realizan idénticas tareas a los médicos de guardia de ambulancia permanentes, pero resultan contratados bajo la modalidad de contrato de naturaleza eventual, para atender las siguientes contingencias:

- a. Demanda extraordinaria de servicios ocasionada por la alta temporada (mayo-septiembre)
- b. Vacaciones y licencias del personal permanente
- c. Aumento extraordinario y transitorio de servicios por circunstancias excepcionales

**3.2. REEMPLAZOS - REGIMEN DE PERMANENCIA A LA FINALIZACION DE LA GUARDIA:** El médico que por razones de fuerza mayor no pueda concurrir o llegar a horario para asumir la guardia, deberá comunicarlo con 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 médico que cubra guardias de 8 (ocho) o mas horas deberá permanecer en su lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas, debiendo informar esta situación a la coordinación de la empresa por los medios habituales de comunicación. Vencido ese plazo cesa el deber de permanencia, salvo el supuesto de abandono de persona. Se aclara que es deber de la empresa proveer el remplazo del médico de guardia y que la permanencia del mismo luego e su horario de tareas en las circunstancias antedichas deberá ser de carácter excepcional y no habitual. En casos de guardias de menos de 8 (ocho) horas, el médico no tiene obligación de permanecer a cargo de la guardia. En todos estos casos el profesional médico tendrá derecho a percibir el lapso trabajado en exceso de su jornada como horas extras -

**3.3 JORNADA LABORAL:** La jornada semanal completa del médico es de 24 horas semanales a todos los efectos legales.

**3.3.1** Se admitirá la contratación de médicos con jornada reducida que no podrá ser inferior a doce horas semanales. Esta jornada reducida no será aplicable a los médicos contratados como temporarios.

La jornada semanal de trabajo de cada médico se cubrirá en guardias de veinticuatro, doce, ocho o seis horas corridas, según modalidades de cada empresa. No obstante ello, las partes declaran que en la medida de las posibilidades de cada empresa y con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo del médico, deberá propenderse a establecer jornadas de guardia en ambulancia que no superen las doce horas consecutivas.-

Entre la finalización de una jornada de trabajo y el inicio de la jornada siguiente deberá mediar un descanso de al menos 12 horas. -

**3.3.2** Debido a las modalidades especiales de extensión de la jornada diaria y semanal de los médicos comprendidos en este convenio, se aclara que a aquellos médicos que presten servicios además de los sábados y/o domingos, otros días de la semana, se les deberá respetar el descanso semanal previsto en el art. 204 de la LCT.-

**3.3.3** Se considera hora extra aquella que excede la jornada semanal laboral habitual del médico. Las horas extraordinarias serán abonadas con los recargos que establece la LCT,

salvo los casos expresamente contemplados en este Convenio colectivo en que serán de aplicación las previsiones convencionalmente establecidas.

En el caso que la jornada semanal habitual de trabajo del médico sea de veinticuatro horas o más, las horas que excedan las veinticuatro semanales no serán consideradas horas extras en tanto no superen las cuarenta y ocho horas semanales. Asimismo, las guardias que se realicen de forma temporaria y/o guardias de reemplazo de otro colega, en ambos casos no serán consideradas horas extras, en tanto no se excedan las 48 horas semanales.

### **3.3.4. PAUSAS DURANTE LA JORNADA LABORAL:**

La empleadora deberá conceder las siguientes pausas durante la jornada de trabajo, 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.-

En caso de guardias de 8 horas: 20 minutos para el almuerzo o cena y 10 minutos para el refrigerio

En caso de guardias de 9 a 12 horas: 30 minutos para el almuerzo o cena y 10 minutos para el refrigerio.-

En caso de guardias de mas de 12 horas: 30 minutos para el almuerzo o cena y dos pausas de 10 minutos para el refrigerio.-

En caso de guardias menores a ocho (8) horas, se otorgará una pausa de 10 minutos para refrigerio.-

**3.3.5. INCREMENTO TEMPORARIO DE LA JORNADA:** La empleadora podrá acordar con el médico, quien deberá expresar su conformidad por escrito, que éste cumpla una jornada inferior a 48 horas semanales, la ampliación de la jornada semanal en forma temporaria para atender a necesidades del servicio. Esta ampliación temporal de la jornada no podrá extenderse por más de seis meses por año calendario. Dentro de ese plazo o antes de su vencimiento, se podrá volver al lapso de jornada normal y habitual por decisión de cualquiera de las partes que se notificará a la contraria con un preaviso de diez días.-

### **4. SALARIOS Y BENEFICIOS SOCIALES:**

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

Las partes acuerdan que los salarios que se fijan en esta convención absorben hasta su concurrencia cualquier aumento salarial que se hubiera dispuesto por parte de los empleadores en forma independiente de los valores previstos en el CCT 559/09, desde enero hasta el mes de julio de 2014 inclusive.-

**4.1. SALARIO BASICO:** 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 componen la jornada habitual de trabajo del profesional en cada mes calendario.-

Dr. RICARDO D'OTTAVIO  
Secretario de Conciliación  
Depto. R.L. Nº 3 - D.N.G.  
O.N.R.T. - MTE y SS

**4.2. VALOR HORA:** Se acuerda en establecer el valor hora básico de esta convención a partir del mes de setiembre de 2014 en \$ 61,88 (Pesos sesenta y uno con ochenta y ocho centavos); a partir de diciembre de 2014 en \$ 67,45 (Pesos sesenta y siete con cuarenta y cinco centavos) y a partir de febrero de 2015 en \$ 69,51 (Pesos sesenta y nueve con cincuenta y un centavos).-

**4.3. PRESTACION POR 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 las empresas empleadoras, los profesionales tendrán a su cargo el lavado y planchado de la ropa de trabajo entregada por el empleador. A esos fines se establece una prestación de carácter no remunerativo que se liquidará con el concepto de "Lavado y Planchado de Ropa" por cada hora de guardia.-La misma a partir del mes de setiembre de 2014 es de \$ 7,14 (Pesos siete con catorce), a partir de diciembre de 2014 será de \$ 7,78 (Pesos siete con setenta y ocho centavos) y a partir de febrero de 2015 será de \$ 8,02 (Pesos ocho con dos centavos).-

**4.4. VIATICO POR TRASLADO:** En atención a que los médicos destinados a prestar servicios en Unidad de Terapia Intensiva Móvil, se encuentran sujetos a una periódica y constante movilidad en razón de sus funciones, las partes acuerdan que los empleadores deberán sufragar los gastos de traslado que dicha movilidad le implica. A esos A esos fines se establece una prestación de carácter no remunerativo que se liquidará con el concepto de "viático por movilidad" por cada hora de guardia, la que se considera suficiente a los fines del cumplimiento del deber de resarcimiento de gastos (art. 76 de la Ley de Contrato de Trabajo). La misma a partir a partir del mes de setiembre de 2014 es de \$ 7,14 (Pesos siete con catorce), a partir de diciembre de 2014 será de \$ 7,78 (Pesos siete con setenta y ocho centavos) y a partir de febrero de 2015 será de \$ 8,02 (Pesos ocho con dos centavos).-

**4.5. PREMIO ASISTENCIA:** Se acuerda el pago de un PREMIO ASISTENCIA, por sistema modular. El mismo será liquidado en los siguientes términos:

**4.5.1** Se dividirá el mes en dos quincenas y se computarán en forma diferenciada las ausencias de los trabajadores en los mismos días del mes en los que deban prestar servicios (v.g. todos los lunes del mes, todos los martes del mes y así sucesivamente, sistema modular).-

**4.5.2** La ausencia del médico en uno de los días de la quincena que se correspondan al cómputo diferenciado mencionado en el punto 1 (v.g. lunes) le generará la pérdida del premio correspondiente a los días de ausencia de la quincena correspondientes al mismo grupo (v.g. días lunes de la quincena);

**4.5.3** La ausencia consecutiva del médico en dos días de cualquiera de las quincenas que componen el mes que se correspondan al cómputo diferenciado mencionado en el punto 1 (v.g. lunes y lunes subsiguiente), le generará la pérdida del premio correspondiente a la totalidad de los días del mes correspondientes al mismo grupo (v.g. lunes de la totalidad del mes);

Dr. RICARDO D'OTTAVIO  
Secretario de Conciliación  
Depto. R.L. Nº 3 - D.N.G.  
O.N.R.T. - MTE y SS

**4.5.4** El premio asistencia ascenderá al quince por ciento del valor hora establecido en esta convención y se liquidará multiplicando dicho valor por la cantidad de horas que componen la jornada de trabajo mensual del médico;

**4.5.5.** Este premio se liquidará inclusive sobre las guardias extraordinarias y sobre las horas de guardia en exceso de su jornada habitual que el médico pueda cumplir;

**4.6.6** El derecho a percibir el premio no se perderá en caso de ausencias motivadas en el goce por parte del médico de licencias por enfermedad inculpable, vacaciones y todas aquellas licencias con goce de haberes comprendidas en el presente convenio colectivo de trabajo. En los restantes casos de ausencias no contemplados en este inciso, perderá el derecho al cobro de este premio, conforme lo establecido en los puntos anteriores.-

**4.6 INCENTIVO PUNTUALIDAD Y CUMPLIMIENTO:** Se acuerda el pago de un PREMIO PUNTUALIDAD Y CUMPLIMIENTO, por sistema modular. El mismo será liquidado en los siguientes términos:

**4.6.1** Para la percepción del presente incentivo deberá cumplirse con puntualidad el inicio de la guardia; permitiéndose un retraso no mayor a los 5 (cinco) minutos y siendo condición para la percepción del incentivo, el cumplimiento total de la guardia. La interrupción de la misma dará lugar al no pago del incentivo.

**4.6.2** Se dividirá el mes en dos quincenas y se computarán en forma diferenciada las incumplimientos de puntualidad y permanencia en la totalidad de la guardia de los médicos en los mismos días del mes en los que deban prestar servicios (v.g. todos los lunes del mes, todos los martes del mes y así sucesivamente, sistema modular).-

**4.6.3** El incumplimiento de puntualidad y permanencia durante la totalidad de la guardia, en uno de los días de la quincena que se correspondan al cómputo diferenciado mencionado en el punto 1 (v.g. lunes) le generará la pérdida del premio correspondiente a los días de la quincena correspondientes al mismo grupo (v.g. días lunes de la quincena);

**4.6.4** El incumplimiento de puntualidad y permanencia durante la totalidad de la guardia, en forma consecutiva del médico en dos días de cualquiera de las quincenas que componen el mes que se correspondan al cómputo diferenciado mencionado en el punto 1 (v.g. lunes y lunes subsiguiente), le generará la pérdida del premio correspondiente a la totalidad de los días del mes correspondientes al mismo grupo (v.g. lunes de la totalidad del mes);

**4.6.5** El premio puntualidad y cumplimiento ascenderá al quince por ciento del valor hora establecido en esta convención y se liquidará multiplicando dicho valor por la cantidad de horas que componen la jornada de trabajo mensual del médico;

**4.6.6.** Este premio se liquidará inclusive sobre las guardias extraordinarias y sobre las horas de guardia en exceso de su jornada habitual que el médico pueda cumplir;

**4.6.7** El derecho a percibir el premio no se perderá en caso de ausencias motivadas en el goce por parte del médico de licencias por enfermedad inculpable, vacaciones y todas aquellas licencias con goce de haberes comprendidas en el presente convenio colectivo de trabajo. En los restantes casos de ausencias no contemplados en este inciso, perderá el derecho al cobro de este premio, conforme lo establecido en los puntos anteriores.-

*Handwritten signature in blue ink, partially overlapping the text on the left margin.*

*Handwritten signature in blue ink.*

*Handwritten signature in blue ink.*

*Handwritten signature in blue ink.*  
**Dr. RICARDO D'OTTAVIO**  
 Secretario de Conciliación  
 Depto. R.L. Nº 3 - D.N.C.  
 D.N.R.T. - MTE y SS

**4.7. ADICIONAL POR TRABAJO EN FINES DE SEMANA:** Los médicos que presten servicios entre las 13 horas del sábado y las 08 del lunes, percibirán un adicional del veinte por ciento (20%) sobre el valor de la hora médica establecida en esta convención.-

**4.8. CONDICIONES DE PAGO**

Las partes establecen, en ejercicio de la facultad que les otorga el art. 106 2º párrafo de la Ley de Contrato de Trabajo, que atento la particular naturaleza de los gastos establecidos en los puntos 4.5 y 4.6., los trabajadores se encontrarán eximidos de acompañar comprobantes que justifiquen dichos gastos. Habida cuenta de la naturaleza no remunerativa de los gastos establecidos, los mismos se encontraran eximidos de cualquier tipo de aporte y/o contribución destinado al Régimen Nacional de la Seguridad Social y al Régimen Nacional de Obras Sociales.-

**4.9 ANTIGÜEDAD:** Los médicos percibirán un adicional por año de antigüedad, calculado por año aniversario. El cómputo del adicional se generará en forma completa en el mes en el que se cumpla el aniversario de su ingreso. Este adicional se calculará sobre el valor de la hora médica básica. Las partes acuerdan que alícuota de este adicional se acuerda en el 0,70% por año de antigüedad.-

Este adicional se liquidará en forma mensual de la misma forma que se establece la liquidación del salario básico.

**4.10. ADICIONAL CAPACITACIÓN. CURSOS DE CAPACITACIÓN COMPLEMENTARIA DE LA ACTIVIDAD.**

Aquellos médicos que aprueben satisfactoriamente los cursos sobre emergencias médicas que las empresas dicten por sí o por terceros autorizados por el empleador, se les abonará un adicional mensual equivalente a un uno por ciento sobre el valor hora básica, por cada curso aprobado. Se establece como tope de este adicional el diez por ciento del valor hora médica básica establecido en esta convención. En el caso que los cursos se dicten fuera del horario de trabajo, las horas correspondientes al dictado de los cursos a los que asista el médico, le serán abonadas como sumas no remunerativas.-

El adicional previsto en el presente artículo tendrá vigencia desde la aprobación de cada curso por el término de dos años. Vencido dicho plazo continuará devengándose el adicional solamente en el caso que la empresa no haya organizado nuevos cursos de capacitación. Se aclara que respecto de aquellos cursos que requieren actualizaciones periódicas o reválidas, el médico deberá dar cumplimiento con las mismas para continuar percibiendo el adicional por dicho curso.-

La empresa publicará periódicamente en la vitrina referida en el punto 8.2., los cursos que dictará por sí o por terceros, y que serán válidos a los efectos del adicional pactado en la presente cláusula, indicándose en cada caso, el porcentaje que implicará la aprobación del curso. Aquellos médicos que ingresaren a la empresa y hubieren aprobado, con anterioridad a su ingreso, cursos reconocidos por la empresa, deberán informar y acreditar la aprobación satisfactoria de los mismos al momento de su ingreso, para hacer efectivo el adicional aquí pactado.

**D. RICARDO D'OTTAVIO**  
 Secretario de Conciliación  
 Depto. R.L. Nº 3 - D.N.C.  
 D.N.R.T. - MTE y SS

**4.11. ADICIONAL POR ESPECIALIDADES MÉDICAS:**

A los médicos que acrediten alguna de las especialidades médicas aprobadas por el Ministerio de Salud de la Nación afines a la actividad, se les abonará un adicional mensual del diez por ciento sobre el valor hora médica básica establecido en esta convención. Dicho adicional no será acumulable por poseer varias especialidades. Entiéndase por especialidades médicas aprobadas por el Ministerio de Salud de la Nación afines a la actividad, las enumeradas a continuación en forma taxativa: CARDIOLOGÍA, TERAPIA INTENSIVA, EMERGENTOLOGÍA, ANESTESIOLOGIA, NEONATOLOGIA, PEDIATRIA, CLINICA MEDICA.-

Este beneficio se hará efectivo una vez presentado ante la empresa, el respectivo certificado que acredite la especialidad emitido por el Ministerio de Salud de la Nación, y mientras éste se mantenga vigente.

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

**4.13. SALA MATERNAL:** Las médicas comprendidas en esta convención que cumplan una jornada semanal no inferior a las 24 horas y que cuenten con hijos entre los 45 días y 3 años de edad tendrán derecho al reembolso de gastos de Guardería y/o sala maternal, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 103 bis inc. f) de la ley 20.744, hasta su concurrencia con el importe que se establece seguidamente. Este beneficio será abonado a partir de la solicitud por escrito que deberá efectuar la médica a la oficina de personal de la empresa. Médicas con jornada semanal de 24 horas \$ 400 por mes. Médicas con jornadas mayores a 24 horas semanales \$ 600 por mes, y contra la presentación del respectivo comprobante de gasto emitido conforme a la normativa vigente. Estos importes se incrementarán periódicamente en la misma proporción que incrementen los valores de la hora médica básica prevista en esta convención.-

La empresa podrá establecer también servicios de guardería en establecimientos contratados en forma directa, en cuyo caso quedará eximida de abonar el reembolso de guardería precedentemente acordado.-

**5. LICENCIAS.**

**5.1. LICENCIAS SIN GOCE DE SUELDOS:** Se establecen las siguientes licencias sin goce de sueldo:

a) Los médicos con una antigüedad mayor de cinco (5) años, tendrán derecho a licencia sin goce de sueldo por el término máximo de (1) un año, para realizar estudios,

DR. RICARDO D'OTTAVIO  
Secretario de Conciliación  
Depto. R.L. Nº 3 - D.N.C.  
D.N.R.T. - MTE y SS

investigaciones, trabajos científicos, mejorar su preparación técnica o participar en reuniones de ese carácter, en el país o en el extranjero.

b) Todo médico permanente podrá 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.

**5.2. DIA DEL MEDICO:** Declárase 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 100% (ciento por ciento) sobre su remuneración básica.

**5.3. ENFERMEDADES Y ACCIDENTES.**

**5.3.1. LICENCIAS POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTES INCULPABLES:** Serán de aplicación las normas vigentes en la legislación laboral

**5.3.2. ENFERMEDADES Y ACCIDENTES DEL 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.

**5.4. LICENCIA ANUAL**

- A. Los 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 profesional 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 médico no llegase a haber prestado servicios en la Empresa 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 médico contrajere enfermedad durante su licencia y ésta fuera debidamente comprobada por médicos de la Empresa u oficiales, la licencia se considerará en suspenso y, una vez dado de alta, continuará haciendo uso de la misma computándose los días cumplidos con anterioridad a la enfermedad

*[Handwritten signatures in blue ink on the left margin]*

*[Handwritten signature in blue ink]*

*[Handwritten signature in blue ink]*

*[Handwritten signature in blue ink]*  
 DR. RICARDO D'OTTAVIO  
 Secretario de Conciliación  
 Depto. R.L. Nº 3 - D.N.C.  
 D.N.R.T. - MTE y SS

- F. Las licencias podrán comenzar cualquier día de la semana y se abonarán al comenzar las mismas.
- G. Las licencias se otorgarán entre el 1° 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 médicos con cuarenta y cinco días de antelación como mínimo
- I. Por solicitud expresa del médico, el empleador excepcionalmente podrá concederle la licencia anual ordinaria entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre
- J. El empleador podrá conceder al médico, siempre que lo solicite por escrito antes del 15 de septiembre de cada año, hasta el 50% de su licencia anual entre el 1° de mayo y el 30 de septiembre del año siguiente, en forma ininterrumpida. El empleador concederá esta licencia siempre que por la cantidad de médicos que lo solicitan simultáneamente no se afecte el servicio.
- K. Por pedido fundado del médico 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. Cuando un matrimonio se desempeñe en la Institución, las vacaciones se otorgarán en forma conjunta y simultánea.
- M. Cuando por razones de servicio o causas no imputables al profesional, no sea posible otorgarle la licencia anual en la fecha que le correspondiere, no perderá su derecho a la misma, la que deberá serle otorgada dentro del año calendario y en lo posible en la fecha que determine el interesado
- N. A los deudos del médico 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

### 5.5. LICENCIA CON GOCE DE SUELDO

Se otorgará a los médicos las licencias con goce de sueldo 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, en un todo de acuerdo con la LCT .
- d. Por fallecimiento de esposos, padres e hijos: 3 días corridos
- e. Por fallecimiento de suegros, hermanos o nietos: 1 día

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

**5.6. INASISTENCIAS SIN GOCE DE SUELDO:** En caso de enfermedad del cónyuge, hijos o padres del médico que se encuentren a cargo de éste último, se concederá hasta un máximo de diez días corridos, por año calendario, sin goce de sueldo. En todos los casos comprobará con certificado médico el evento, sin perjuicio del derecho del empleador a controlar.-

## **6. HIGIENE Y SEGURIDAD**

**6.1. DESCANSO DURANTE LA GUARDIA:** La prestación del servicio de guardia en ambulancia deberá contemplar el regreso a base del móvil cuando no se encuentre prestando un servicio concreto, a efectos de posibilitar el adecuado descanso del médico en dichos lapsos.

Durante el horario de guardia, en los lapsos en que no se requiere el servicio del médico, éste deberá tener a su disposición, en la base asignada por la empresa, una sala debidamente acondicionada para su descanso. En el caso que el personal médico cumpla guardias de mas de doce horas de extensión la sala deberá contar con cama y ropa de cama. Las salas de descanso deberán cumplir con las disposiciones vigentes en cuanto a su cubaje y ventilación y deberán contar con sistemas adecuados de climatización que resguarden al personal de los rigores de las temperaturas extremas.-

La sala deberá contar con baño con agua caliente y fría y ducha.-

### **6.2. PRESERVACION DE LA SALUD:**

**6.1.** Cada empleador deberá adoptar las medidas de prevención de riesgos ya accidentes de trabajo y proveer los elementos de protección personal, todo ello de conformidad con las normas vigentes, tanto para el personal como para el ambiente de trabajo y los vehículos de transporte.

**6.2.2.** Cada empleador proveerá a los médicos comprendidos en esta convención dos ambos y una campera, al inicio de la relación laboral. Los ambos deberán ser remplazados una vez al año calendario y la campera cada dos años. La vestimenta deberá ser de calidad y condiciones dignas y adecuadas a las características propias de la actividad. Su uso será exclusivo y obligatorio y no podrá utilizarse fuera del ámbito de la actividad de la empresa. El equipo deberá ser mantenido por el médico en condiciones óptimas de higiene y será devuelto por éste en caso de ruptura del contrato laboral.-

## **7. CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO**

### **7.1. 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 U.T.I.M. a partir del 5º mes de embarazo, sin que ello signifique modificación salarial ni horaria de ninguna naturaleza.

DR. RICARDO DE BIT VIZ  
Secretario de Conciliación  
Depto. R.L. Nº 3 - D.N.C.  
D.N.R.T. - MTF-VSS

Es obligación de la médica informar debidamente su situación de gravidez con presentación de certificado médico, en tiempo oportuno.-

## 7.2. ATRIBUCIONES DEL MEDICO

El médico estará cargo del equipo de trabajo con el cual se desempeñe y tomará aquellas decisiones que hagan al buen funcionamiento de su equipo de trabajo, con el fin de brindarle al paciente una adecuada prestación, adoptando 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.

Habida cuenta la coordinación de índole operativa que ejerce el Despacho de cada Empresa, se mantendrá el contacto con este último por los medios que provea cada Empresa, a los efectos de conocer la existencia de prioridades para la prestación del servicio.

## 7.3. DOCUMENTACION

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

## 7.4 NORMAS DE TRABAJO

El médico deberá cumplimentar las normas de trabajo que fije su empleador (tiempo de salida, llegada y libre), salvo caso fortuito o fuerza mayor, con obligación de asistencia a las reuniones de capacitación o información que convoque el empleador, siendo a cargo de éste el pago del salario que se devengue. El horario de dichas reuniones será consensuado entre las partes. El médico deberá cumplimentar las normas de trabajo que fije el empleador, como las sistemáticas de trabajo y protocolos de atención médica- que le sean entregadas – y que deberán ser suscriptas por él profesional.

## 8. DERECHOS SINDICALES:

**8.1. REPRESENTACION:** La representación empleadora reconoce a AMAP como la asociación gremial representativa de los médicos que prestan servicios para la empresa en relación de dependencia con la misma.-

## 8.2. INFORMACIÓN SINDICAL - SALA DE REUNIONES - CUOTA SINDICAL

El empleador, se obliga a posibilitar la colocación de una vitrina donde, en lugar accesible a los destinatarios, se informe sobre cuestiones relacionadas con AMAP y FEMECA y sus Filiales. Asimismo facilitará un espacio físico en alguno de los establecimientos a efectos de su utilización por parte de los integrantes del Consejo Directivo de la Filial de la AMAP, a fin de utilizarlo como cuarto gremial de la Asociación para el desarrollo de su actividad específica.

El Empleador deberá retener del sueldo mensual y depositar a la orden de AMAP los importes correspondientes a cuota sindical de los médicos que se encuentren efectivamente afiliados a esta Asociación. Deberá informar en forma mensual sobre los depósitos y

*Handwritten signature on the left margin.*

*Handwritten signature.*

*Handwritten signature.*

*Handwritten signature and stamp.*

retenciones efectuadas en los formularios que AMAP le otorgará al efecto. El importe de la cuota sindical a retener será del 2% de los haberes de los asociados a la AMAP. Las retenciones se efectuarán sobre conceptos remunerativos y también sobre los no remunerativos previstos en este convenio.-

**8.3. CONTRIBUCION DE SOLIDARIDAD:** Se acuerda el establecer para todos los médicos comprendidos en este convenio colectivo, un aporte solidario y obligatorio equivalente al uno con cincuenta por ciento (1.50%) de la retribución integral mensual comprensiva de importes remunerativos y no remunerativos durante la vigencia de este convenio colectivo.

Este aporte estará destinado entre otros fines, a cubrir los gastos ya realizados y a realizar por la AMAP en la gestión y concertación de convenios y acuerdos colectivos y al desarrollo de la acción social. La empleadora actuará como agente de retención del aporte solidario y realizara el depósito correspondiente en forma mensual, en la cuenta bancaria que oportunamente informará AMAP por medio fehaciente. Los médicos comprendidos en este convenio que se encuentren afiliados a la AMAP están eximidos de la contribución solidaria precedentemente establecida, atento que deben abonar la cuota sindical.

**8.4. PERMISO HORARIO PARA LA ACTIVIDAD GREMIAL:** Las 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 cada empleador deberá reconocer un permiso de cuatro horas semanales a cada representante gremial de la AMAP que se desempeñe en cada empresa.-

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

**8.5. RETENCION DE APORTES DE MUTUALIDAD:** Los empleadores deberán retener de los haberes mensuales de los médicos comprendidos en el presente convenio Colectivo de Trabajo, las cuotas de afiliación mensual de aquellos que se encuentren asociados a la ASOCIACION MUTUAL DE DELEGADOS, PERSONAL Y MEDICOS DEL SINDICATO DE MEDICOS DE LA ACTIVIDAD PRIVADA (AMUMAP). Para hacer obligatoria esa retención bastará con la notificación del importe de la cuota y de la condición de asociado a AMUMAP, que podrá ser efectuado por el trabajador o por la AMUMAP.-

Asimismo deberán retener del haber mensual del trabajador, los importes correspondientes a cuotas por servicios sociales y demás prestaciones mutuales que el asociado a AMUMAP deba abonar a la misma, incluyendo los importes cuotas de préstamos acordados en su condición de asociado a AMUMAP, y/o reintegro de precios por adquisición de vivienda o compra de mercaderías en dicha condición. La retención se efectuará dentro de los límites previstos en las leyes vigentes. Los importes a retener en estos supuestos serán notificados al empleador por AMUMAP acompañando la documentación que acredite la conformidad del trabajador con la retención a realizar.-

*Handwritten signature in blue ink, partially obscured by a large blue scribble.*

*Handwritten signature in blue ink.*

*Handwritten signature in blue ink.*

Dr. RICARDO DOTTAVIO  
Secretario de Conciliación  
Depto. R.L. Nº 3 - D.N.C.  
D.N.R.T. - MTE y SS

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

**10. COMISION PARITARIA PERMANENTE:** Una vez homologado el Convenio Colectivo de Trabajo se constituirá una Comisión Paritaria permanente integrada por dos miembros en representación del sector empleador y dos miembros por la A.M.A.P., para el tratamiento de los siguientes temas:

- a) Interpretar el presente convenio a pedido de cualquiera de las partes signatarias.-
- b) Considerar los diferendos que puedan suscitarse entre las partes, con motivo del presente acuerdo.-
- c) Establecer los mecanismos de información y proponer los procedimientos que mejor se adapten a esta actividad, así como la debida y adecuada reserva de los datos.
- d) Establecer su propio reglamento de funcionamiento.-

La Comisión Paritaria Permanente podrá utilizar los servicios de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes, a su cargo. Con acuerdo de ambas partes los asesores podrán actuar con voz pero sin voto en cada reunión.-

Las decisiones de esta Comisión solo tendrán validez cuando se hubieren adoptado por unanimidad de los presentes.-

**11. BENEFICIOS ADQUIRIDOS** Los beneficios que establece la presente convención no excluyen a aquellos superiores vigentes a la fecha en la relación laboral, provenientes de disposiciones normativas o acuerdos de parte.

## 12. CAPITULO PARA PEQUEÑA EMPRESA

En todo lo no modificado en el presente capítulo, las relaciones laborales entre los médicos y la empresa se regirán por las demás disposiciones del presente convenio colectivo de trabajo.-

**12.1 CARACTERIZACION:** A los fines de este capítulo, pequeña empresa es aquella que reúne las condiciones a que se refiere el artículo 83 de la Ley 24.467.-

**12.2 SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO:** El empleador podrá disponer el pago del sueldo anual complementario, para todo el personal comprendido en este convenio, hasta en tres cuotas anuales.-

DR. RICARDO DIOTTAVIO  
Secretario de Conciliación  
Depto. R.L. Nº 3 - D.N.C.  
D.N.R.T. - MTE y SS