

CONVENIO COLECTIVO DE ACTIVIDAD

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 -

APLICACIÓN DE LA CONVENCION:

2.1 VIGENCIA TEMPORAL: Será de dos años a partir del 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2011, inclusive.-

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: 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 profesional que cubra guardias de 8 (ocho) o más horas deberá permanecer en su lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas, notificando fehacientemente este hecho, cumplido el plazo antedicho, cesa el deber de permanencia, salvo el supuesto de abandono de persona. En todos estos casos el profesional médico tendrá derecho al pago de la extensión horaria, abonando estas horas con un recargo del cincuenta por ciento. Se aclara que es deber de la empresa proveer el reemplazo del médico de guardia y que la permanencia del mismo luego de su horario de tareas en las circunstancias antedichas deberá ser de carácter excepcional y no habitual. En casos de guardias de menos de 8 (ocho) horas, el médico no tiene obligación de permanecer a cargo de la guardia. Cuando el Profesional acepte continuar con

la guardia hasta que se le provea el reemplazo, las horas trabajadas en la extensión de jornadas también serán abonadas con un recargo del cincuenta por ciento.-

3.3 JORNADA LABORAL:

La jornada semanal completa del médico de guardia es de 24 (veinticuatro) horas semanales, a todos los efectos legales. Se admitirá la contratación de médicos con jornada semanal reducida, la que no podrá ser inferior a 12 (doce) horas semanales. La jornada mínima de 12 horas semanales no será aplicable a los médicos contratados como temporarios.-

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

La guardia se realizará en jornadas de veinticuatro (24) horas corridas, de doce (12) horas corridas y también en jornadas de entre doce (12) y seis (6) horas corridas, según modalidades de cada empresa.-

3.3.1. PAUSAS DURANTE LA JORNADA LABORAL:

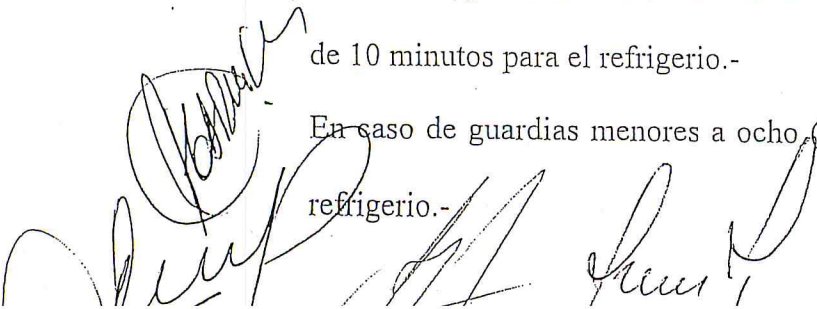
La empleadora deberá conceder las siguientes pausas durante la jornada de trabajo, para refrigerio. El horario en que se hará efectivo quedará sujeto a las disponibilidades de servicio, priorizando el otorgamiento dentro de los horarios habituales de desayuno, almuerzo, merienda o cena, según la extensión 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.-



3.3.2. 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.

Con el objeto de determinar el contenido y alcance del presente Convenio, las partes acuerdan que las escalas salariales pactadas absorben hasta su concurrencia, la remuneración del trabajador, complementos, premios, adicionales y suplementos, cualquiera sea su denominación o concepto y que estuvieran abonando las empresas con anterioridad a la celebración del presente convenio colectivo.-

A partir del mes de enero de 2009 los salarios de los médicos se liquidarán de acuerdo a lo que se establece en este convenio colectivo, quedando sin efectos los rubros que hasta el mes anterior se utilizaron para la liquidación de los salarios. Si el salario del médico fuera superior al que resulte de la aplicación de este convenio, la diferencia se liquidará en los recibos de sueldo como "excedente del CCT AMAP" -

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.-

4.2. **VALOR HORA:** Se acuerda en establecer el valor hora básico de esta convención en la suma de \$ 18 (PESOS DIECIOCHO).-

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" a razón de \$ 1.- (Un peso) por cada hora de guardia.-

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" a razón de \$ 1.- (un peso) 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).-

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);

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.-

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 quince por ciento (15%) sobre el valor de la hora médica de guardia 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.-

4.8. ANTIGÜEDAD: Los profesionales percibirán un adicional del medio por ciento (0,50.%) del básico de las guardias realizadas en el período y 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.

4.9. COMPROMISO DE NEGOCIACION SALARIAL: Las partes acuerdan que durante los meses de abril y mayo de 2009, analizarán y negociarán de buena fe la readecuación de los valores establecidos precedentemente para el año 2009.-

4.10 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.-

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,

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.

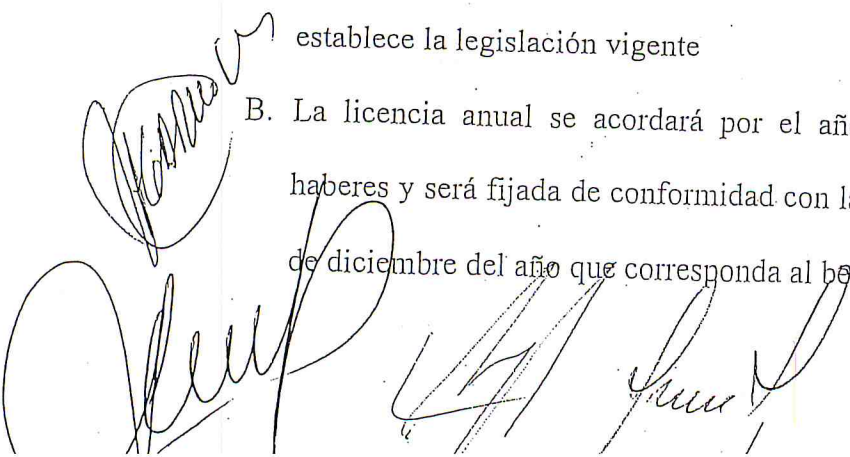
5.3.1. LICENCIAS POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTES INCULPABLES: Serán de aplicación las normas vigentes en la legislación laboral

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.
- 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 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 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 médicos que lo solicitan simultáneamente no se afecte el servicio.

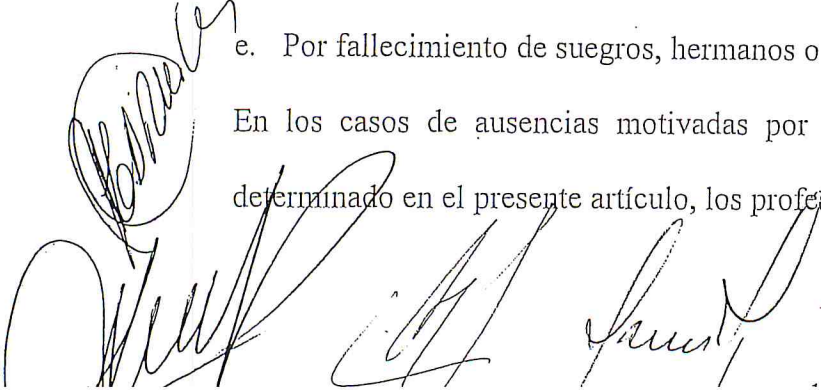
- K. Por pedido fundado del médico y con autorización del empleador se podrá acumular a un periodo de vacaciones una parte del periodo inmediato anterior no gozado en toda su extensión. Dicha acumulación – y consecuentemente reducción de otro periodo de vacaciones- se acordará en tanto y en cuanto no 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 usufrutuada 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. HIGIENE Y SEGURIDAD. Los médicos 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.

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.

6.2. PRESERVACIÓN DE LA SALUD

6.2.1. Cada empleador deberá adoptar las medidas preventivas para el personal comprendido en este convenio (vacunación antitetánica y anti-hepatitis b) y en los ambientes de trabajo, como así también proveer los elementos indispensables de protección, de acuerdo a las leyes vigentes y los que se pacte a través de las comisiones paritarias.

6.2.2. Cada empleador proveerá a los médicos de guardia comprendidos en el presente convenio colectivo de trabajo, hasta dos ambos por año y una campera cada dos años, contemplando las características propias de la actividad. Su uso será exclusivo y obligatorio y no podrá utilizarse fuera del ámbito de actividad de la empresa. El equipo deberá ser mantenido por el profesional en condiciones óptimas de higiene y será devuelto por este 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.

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.

7.4. 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).

7.5. 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 la Asociación de Médicos de la Actividad Privada (A.M.A.P.) como la asociación gremial representativa de los médicos que prestan servicios para las empresas comprendidas en esta convención.-

8.2. INFORMACIÓN SINDICAL – SALA DE REUNIONES:

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

Cada empleador deberá posibilitar a los representantes gremiales de la A.M.A.P. ejercer libremente actividad sindical dentro de los establecimientos, siempre que no se altere su normal funcionamiento. Asimismo deberá facilitar un espacio físico para el ejercicio de la actividad gremial, que permanecerá cerrado cuando no sea utilizado, dentro del establecimiento donde los médicos toman servicio de guardia o en alguno de ellos en el caso que hubiera mas de uno.-

8.3. CUOTA SINDICAL: Cada empleador deberá actuar como agente de retención de la cuota sindical que cada médico asociado a A.M.A.P., que asciende al uno con cincuenta por ciento de los haberes de los asociados. Las sumas que se retengan se depositarán en forma mensual en la cuenta que oportunamente informará A.M.A.P. por medio fehaciente.-

8.4. CONTRIBUCION DE SOLIDARIDAD: Se acuerda en establecer para todos los beneficiarios de este convenio colectivo, un aporte solidario y obligatorio equivalente al un con cincuenta por ciento (1,5%) de la remuneración integral mensual a partir de la vigencia de este convenio colectivo, establecida en el punto 2 del presente convenio.-

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

Los trabajadores afiliados a la A.M.A.P. estarán eximidos del aporte solidario, ya que abonarán la cuota sindical correspondiente.-

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

8.5. PERMISO HORARIO PARA LA ACTIVIDAD GREMIAL: Ambas partes coinciden en destacar la importancia de la actividad gremial para un adecuado tratamiento de las cuestiones laborales y la problemática propia de la actividad profesional. En este orden de ideas la parte empleadora reconoce un permiso de seis horas semanales al conjunto de representantes gremiales de la A.M.A.P. para el desarrollo de su actividad gremial en la sede de cada empresa. Dicho permiso gremial podrá ser distribuido entre los representantes gremiales 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.

9. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y FORMACION PROFESIONAL:

9.1 La Empresa deberá promover e incentivar la constante actualización formación profesional de los médicos. El médico que asista a cursos de formación profesional por

disposición de la empresa en la que presta servicios y que estén relacionados con la actividad de la misma, tendrá derecho a la adecuación de su jornada laboral a las exigencias horarias de dichos cursos.

9.2 En el caso que el empleador no prevea la asistencia a cursos de capacitación profesional, los médicos comprendidos en esta convención colectiva, con antigüedad mayor de 2 (dos) años en una misma Empresa podrán solicitar licencia con goce de sueldo para asistir a Congresos o Jornadas Profesionales hasta un máximo de DOS (2) guardias por año calendario con los siguientes requisitos:

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

9.2.2 El Jefe Inmediato, deberá indefectiblemente emitir su opinión sobre:

- Ratificación del requisito mencionado en 9.2.1
- Condiciones y aptitudes para mejoramiento científico del postulante
- Utilidad y/o beneficio para el servicio del Temario

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

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

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

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

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

9.3.1 DISPOSICIONES ESPECIALES

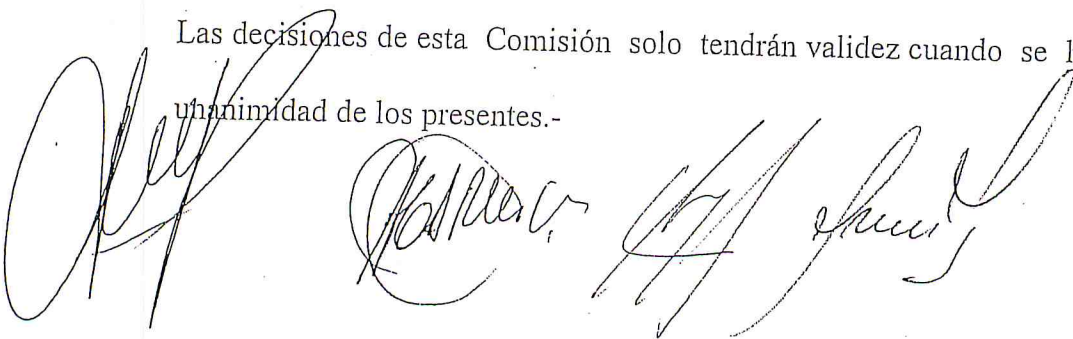
Sin perjuicio del sometimiento de las partes a lo establecido en la legislación laboral vigente que determina la relación de dependencia, el médico se halla sometido a las disposiciones legales relacionadas con la reserva y el secreto médico y deberá cumplir, sin que ello afecte su relación, con lo establecido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

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.-

