

CONVENIO COLECTIVO 99/90 MEDICOS

CONVENCIÓN COLECTIVA 99/1990

1. PARTES INTERVINIENTES

Representación empresarial:

Cámara Argentina de Empresas de Emergencia y Transporte de Personas en Ambulancia (CAEETPA).

Representación sindical:

Federación Médica Gremial de la Capital Federal - Personería Gremial 1398.

2. APLICACIÓN DE LA CONVENCIÓN

2.1. Vigencia temporal:

Será de 18 meses a partir del 1 de octubre de 1989 y hasta el 30 de marzo de 1991.

2.2. Ámbito de aplicación:

Esta convención tendrá vigencia dentro de la jurisdicción de la Ciudad de Buenos Aires.

2.3. Personal comprendido:

Todos los médicos de guardia que se desempeñan en las empresas de emergencia y/o transporte de personas en ambulancia.

3. CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

3.1. Médico de guardia de empresas de emergencia y/o traslado de personas en ambulancias: Es aquel que cumple sus tareas con características de disponibilidad permanente en la sede de las empresas y/o donde ellas establezcan asignado a una unidad, en horario prolongado y concentrado, siendo sus funciones la atención de los servicios de atención médica y/o traslado de personas enfermas o convalecientes cuando las necesidades de las mismas lo requieran a criterio de la empresa. Las unidades móviles destinadas a ese efecto, contarán con las características y equipamiento que determinen las disposiciones vigentes.

3.2. Reemplazos:

El médico que por razones especiales 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 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 a una remuneración adicional del 50% de recargo sobre el valor de las horas trabajadas.

3.3.a. Jornada laboral:

Atento a las particulares características de la prestación de los médicos de guardia que cumplen sus tareas en horario prolongado y concentrado con las características y alcances explicitados en la definición prevista en el ítem 3.1 y receptando los usos y costumbres de la actividad, la jornada de trabajo será de 12 (doce) o de 24 (veinticuatro) horas corridas admitiéndose en su caso jornadas de trabajo de diferente extensión, las que se abonarán en forma proporcional a las horas trabajadas.

Al momento de celebrarse el contrato de trabajo deberá consignarse bajo qué modalidad ingresa el profesional médico. Los valores que se estipulan en concepto de salario por guardia serán liquidados mensualmente cualquiera sea el día de la semana y/u horario en que la guardia se realizare y cualquiera sea la cantidad de guardias que el médico cumpliere en la empresa en que se desempeñe.

Atento a la naturaleza del servicio las guardias se cumplirán igualmente en días feriados o no laborables, liquidándose conforme al valor que se estipule como jornada habitual de trabajo.

3.3.b. Descansos:

En los horarios habituales de comidas los empleadores deberán otorgar, sujeto a las necesidades del servicio, las pausas necesarias para que los profesionales puedan alimentarse. En las guardias de doce horas una de esas pausas será de 30 (treinta) minutos y en las guardias de 24 horas deberán otorgarse como mínimo 2 pausas de idéntico tiempo.

3.3.c. Licencias:

A) RÉGIMEN DE LICENCIA ORDINARIA PARA EL DESCANSO ANUAL:

1. Los profesionales médicos tendrán derecho a los períodos de licencia con goce de sueldo que establece la legislación vigente.

2. La licencia anual se acordará por el año calendario vencido, con goce íntegro de haberes y será fijada de conformidad con la antigüedad que registre el agente al 31 de diciembre del año que corresponda al beneficio.

3. A los efectos del mínimo necesario de días de servicio para gozar de las vacaciones anuales, se computarán como 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.

4. Cuando algún profesional no llegase a haber prestado servicios en la empresa como mínimo la mitad de los días hábiles comprendidos en el año, gozará de un período 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.
5. Si el profesional 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.
6. Las licencias podrán comenzar cualquier día de la semana y se abonarán al comenzar las mismas.
7. Las licencias se otorgarán entre el 1 de octubre del año al que correspondan y el 30 de abril del año siguiente.
8. El empleador deberá notificar el período de licencia de los profesionales con cuarenta y cinco días de antelación.
9. Por solicitud expresa de los profesionales, el empleador excepcionalmente podrá conceder a los mismos las licencias entre el 1 de mayo y el 30 de setiembre.
10. El empleador podrá conceder a los profesionales, siempre que lo soliciten por escrito antes del 15 de setiembre de cada año, hasta el 50% de su licencia anual entre el 1 de mayo y el 30 de setiembre 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.
11. Por pedido fundado del profesional y con autorización del empleador, se podrá acumular a un período de vacaciones una parte del período inmediato anterior no gozado en toda su extensión. Dicha acumulación -y consecuentemente reducción de otro período de vacaciones- se acordará en tanto y en cuanto no afecte el normal desenvolvimiento del servicio.
12. Cuando un matrimonio se desempeñe en la institución, las vacaciones se otorgarán en forma conjunta y simultánea.
13. Cuando por razones de servicio o causas no imputables al agente, 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.

14. A los deudos del agente fallecido (independientemente de otros beneficios que le 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 adeudaren.

B) LICENCIA CON GOCE DE SUELDO:

Se otorgarán a los profesionales los permisos con goce de sueldo que se detallan a continuación:

1. Por casamiento del interesado (esta licencia puede agregarse a las vacaciones anuales): 10 días corridos.

2. Por paternidad o adopción: 2 días corridos.

3. 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.

4. Por fallecimiento de esposos, padres o hijos: 3 días corridos.

5. Por fallecimiento de suegros, hermanos o nietos: 1 día.

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

7. Los profesionales con antigüedad mayor de 1 (un) año en la empresa, podrán solicitar licencia con goce de sueldo para asistir a congresos o jornadas profesionales hasta un máximo de 1 (un) guardia por año calendario con los siguientes requisitos:

I. El congreso debe relacionarse con la especialidad que desempeñe el solicitante y ser organizado por universidades nacionales o privadas reconocidas o entidades científicas representativas de esa especialidad.

II. El jefe inmediato, deberá indefectiblemente emitir su opinión sobre:

- Ratificación del resultado del inciso I).

- Condiciones y aptitudes de mejoramiento científico del postulante.

- Utilidad y/o beneficio para el servicio del temario.

III. El pedido debe ser formulado con una antelación no menor de 30 (treinta) días.

IV. El profesional deberá presentar la documentación que acredita su participación en el congreso, dentro de los treinta (30) días de finalizado.

C) INASISTENCIAS CON GOCE DE SUELDO

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

1. Efectuar trámites judiciales, policiales, etc., siempre que se justifique carga pública, denuncia, urgencia o imposterabilidad del mismo y su coincidencia con el horario habitual de labor debidamente comprobado.
2. Donación de sangre: un (1) día laborable en cada oportunidad, siempre que se presente la correspondiente certificación extendida por establecimiento médico reconocido.
3. El agente obligado a faltar 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 su obligación de comunicar su inasistencia.

D) LICENCIAS SIN GOCE DE SUELDO

1. El profesional tendrá derecho a solicitar y el empleador podrá conceder licencia sin goce de sueldo por el término de 1 (un) año, a los profesionales con una antigüedad mayor de 3 (tres) años en la empresa.
2. Todo agente permanente podrá solicitar licencia para ausentarse del país acompañado de su cónyuge cuando éste fuera designado por el Gobierno para cumplir una misión oficial en el extranjero, mientras dure la misión encomendada. Esta licencia será sin goce de sueldo no se tendrá en cuenta a los fines de la antigüedad, ni a los beneficios de que ella correspondiera.

3.3.d. Día del Médico:

Declárase el 3 de diciembre Día del Médico.

A los profesionales que deban realizar guardia en dicha fecha, la misma se les abonará con más un suplemento del 50% sobre su remuneración básica.

3.4. Enfermedades y accidentes de trabajo:

3.4.1. Licencias por enfermedad:

Serán de aplicación las normas vigentes en la legislación laboral.

3.4.2. Enfermedades y accidentes profesionales:

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.

3.5. Higiene y seguridad:

3.5.1. Los profesionales de guardia tendrán a su disposición una habitación para su descanso debidamente acondicionada y un baño que deberá contar con ducha de agua caliente y fría durante todo el año. Estas habitaciones 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 habitaciones serán aseadas diariamente por el personal de limpieza de la empresa quienes procederán a recambiar dos toallas asignadas a cada médico y dos pastillas de jabón diarias y deberán contar con los elementos necesarios para asegurar un adecuado descanso de los profesionales cuando no realizan tareas.

3.5.2. Preservación de la salud:

Las empresas deberán 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 las leyes vigentes y lo que se pacte a través de las comisiones paritarias.

3.5.3. Los empleadores proveerán a los médicos de guardia comprendidos en el presente convenio colectivo de trabajo, de una chaquetilla y un pantalón. Para gozar de este beneficio el personal deberá contar con una antigüedad mínima en el empleo de tres (3) meses.

El equipo deberá ser mantenido por el dependiente en óptimas condiciones de higiene y será devuelto por éste en caso de ruptura del contrato de trabajo.

4. CONDICIONES 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 (arts. 177 y ss. de la ley de contrato de trabajo).

No obstante y dentro de esa premisa deberá observarse la prohibición de adjudicar cuidados 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 artículo 195 de la ley de contrato de trabajo además de las acciones legales por daños y perjuicios que correspondan.

4.2. Modificaciones de las condiciones de trabajo:

Se considerará ejercicio irrazonable del “ius variandi” el que se refiere al artículo 66 de la ley de contrato de trabajo, el que altere modalidades esenciales al contrato de trabajo, o causa 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 mediaren razones esenciales a la prestación del servicio.

4.3. Atribuciones del médico:

El médico estará a 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 sólo 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 empresa (historia clínica, etc.).

4.5. Normas de Trabajo:

El médico deberá cumplimentar las normas de trabajo que fije la empresa (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 la empresa, siendo a cargo de ésta el pago del salario que se devengue. El horario de dichas reuniones será consensuado entre las partes.

5. SALARIOS, CARGAS SOCIALES Y BENEFICIOS SOCIALES

5.1. Salarios mínimos profesionales:

Se establece el salario mínimo profesional que será pactado por la Comisión Negociadora Central en el expediente 833.221/88.

5.1.a. Adecuación salarial:

Las partes se reunirán periódicamente a efectos de analizar la situación salarial y producir las modificaciones que fueren necesarias. La reunión se deberá realizar a pedido de cualquiera de las partes.

5.1.b. Beneficios sociales:

Los empleadores deberán efectuar los aportes correspondientes a la cobertura médico-asistencial de los médicos a la Obra Social de FEMECA, desde el momento en que estén concluidos los trámites de su constitución e inscripción, depositándolos de manera y oportunidad que fijen las disposiciones vigentes. A tal efecto, la entidad sindical se compromete a notificar en forma fehaciente la autorización para funcionar de la obra social respectiva y el número de cuenta habilitada a tal efecto.

6. REPRESENTACIÓN GREMIAL. SISTEMA DE RECLAMACIONES

6.1. Comisiones internas y delegados gremiales:

Sin perjuicio de las disposiciones vigentes en cuanto a la cantidad de delegados y las funciones de las comisiones internas o asociaciones de médicos de cada establecimiento, el empleador se obliga a facilitar un espacio físico adecuado para reunirse a los efectos de la consideración de problemas gremiales, posibilitando un pizarrón o vitrina donde, en lugar accesible a los destinatarios, se informe sobre cuestiones relacionadas con COMRA, FEMECA y sus filiales u organizaciones internas.

6.2. 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.

La integración será de no menos de dos miembros por parte.

La Comisión Paritaria Central intervendrá como organismo receptor de quejas y actuará con carácter de conciliador en las controversias que se sucedan en los establecimientos.

7. DISPOSICIONES ESPECIALES

7.1. 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.

7.2. Beneficios adquiridos:

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

7.3. Contribución solidaria:

En el carácter de contribución solidaria como consecuencia de la suscripción del presente Acuerdo y para afectar a fines asociativos, los empleadores retendrán a los profesionales

comprendidos en el mismo un importe equivalente al 2% de las remuneraciones vigentes al mes de setiembre de 1989, y toda vez que las mismas sean reajustadas se procederán a depositar en una cuenta abierta especialmente por FEMECA en una entidad bancaria oficial que será la siguiente:

Denominación: FEMECA.

Banco: Banco de la Nación Argentina, Sucursal Monserrat 113.016/42.

7.4. Constitución de Fondo Solidario:

La parte empleadora procederá a retener mensualmente a los profesionales comprendidos en este convenio colectivo de trabajo que presten su conformidad, un importe equivalente al 2% de la remuneración salarial básica con destino a un fondo solidario destinado a la asistencia y asesoramiento médico legal y jurídico y a la eventual asunción de las sentencias de condena de los juicios por presunta mala práctica profesional.

Quedarán comprendidos en los beneficiarios del aludido fondo solidario todos aquellos profesionales aportantes al mismo, de acuerdo a su reglamento.