INFORME TICKETS DE ALIMENTACION

Tanto doctrina como jurisprudencia nacionales entienden por "salario" el conjunto de ventajas económicas, normales y permanentes, que el trabajador obtiene como consecuencia de su labor prestada en virtud de una relación de trabajo subordinado (vale decir, como empleado dependiente). En este sentido, la remuneración puede comprender morfológicamente diferentes elementos constitutivos de la misma. Un primer elemento básico del salario consiste en el pago de una suma fija de dinero que constituye la retribución directa o inmediata que el trabajador ha de percibir de su empleador. En nuestro país, la misma debe representar al menos un valor equivalente al salario mínimo obligatorio al que tiene derecho el trabajador (en principio, un salario mínimo nacional, aunque en caso de existir laudos o convenios colectivos, ese salario mínimo deberá cubrir, al menos, la cuantía vigente para cada categoría profesional determinada o acordada).

En el caso concreto del salario anestésico quirúrgico, dicho elemento básico está representado por el sueldo mensual fijo que retribuye distintas prestaciones (atención en policlínicas, guardia interna o guardia retén) de acuerdo con los valores que fueron fijados por Decretos del Poder Ejecutivo (que homologaron laudos alcanzados en Consejo de Salarios) y/o posteriores convenios colectivos, el último de los cuales estuvo vigente hasta el 31/12/01. Este último valor es el que pervive hasta el presente como cuantía mínima del salario básico.

Desde el punto de vista conceptual, el salario puede estar compuesto, además de ese pago dinerario mínimo, por elementos marginales que consistan en prestaciones económicas complementarias de aquella suma. Estas partidas pueden comprender otras sumas de dinero (comisiones, primas, viáticos) o constituir pagos en especie (alimentación, vivienda, vestimenta).

Más aún, debe entenderse que las mismas siempre resultan adicionales al mínimo imperativo constituido por el salario básico, salvo que las normas establezcan lo contrario (tal como ocurre, p. ej., con el salario básico de los trabajadores rurales, que puede sustituirse parcialmente por prestaciones en especie).

En el caso del salario anestésico quirúrgico, las situaciones típicas que conforman partidas marginales en dinero están representados por la remuneración variable de los denominados actos médicos (o destajo quirúrgico), previstos por distintas regulaciones jurídicas que han recogido los laudos, decretos y convenios colectivos del sector, en especial a partir del cambio introducido por la negociación de los Consejos de Salarios llevada a cabo por las SAQ en 1993.

En la práctica, no resulta frecuente que se abonen partidas marginales en especie a los cirujanos, a diferencia de lo que constituye una tendencia progresivamente creciente en otros sectores de la actividad privada y pública.

No obstante, es conocido que en los últimos tiempos algunas IAMC han recurrido en la práctica a la imposición de una sustitución parcial de la remuneración médica que se abonaba en dinero (tanto básica como marginal), introduciendo el pago de partidas en especie, siendo los denominados "tickets alimentación" una de las manifestaciones concretas a ese respecto.

Desde el punto de vista jurídico formal, esta modalidad de pago fue introducida en el nuestro ordenamiento por sucesivas normas, la última de las cuales posee rango legal. En efecto; la Ley N° 16.713 refiriéndose a las aportaciones de seguridad social, determinó una serie de prestaciones que quedan exentas fiscalmente de tributación de aportes (contribuciones especiales de seguridad social).

a) La alimentación de los trabajadores en los días trabajados, sea que la misma se provea en especie (p. ej.: comedor) o que se paguen en efectivo (p. ej.: tickets alimentación). En este caso, se establecen exigencias formales estrictas, al punto de requerirse que las prestaciones tengan una relación directa con los días efectivamente trabajados por el empleado y que el empleador asuma su pago –en caso de prestarse en dinero- mediante la entrega de órdenes de compra personalizadas emitidas por él o por terceros, destinadas a la alimentación del trabajador.

b) El pago total o parcial de cobertura médica u odontológica asistencial o preventiva, del trabajador, su cónyuge, descendientes directos o ascendientes, debidamente documentados.

c) El costo de los seguros de vida y de accidente personal del trabajador.

Debe destacarse que desde el punto de vista práctico, al estar las empresas mutuales exentas de aportes jubilatorios patronales, sólo aprovechan el beneficio de la no aportación por estas partidas en la cuota parte correspondiente a sus aportes al seguro de enfermedad del BPS.

Correlativamente, los médicos deberían beneficiarse de una reducción en sus aportes personales al BPS por los montos representativos de las cantidades sustituidas por partidas en especie (montepío, DISSE, impuesto a las retribuciones personales, fondo de reconversión laboral).

En muchos casos, este "beneficio" del empleado no se ha obtenido en la práctica debido a que esa reducción en los aportes que venían efectuándose sobre la porción del salario en dinero sustituido por un pago en especie, en los hechos no

le es "reintegrada" por las IAMC a los médicos (incorporándola a sus salarios), razón por la cual en los hechos se ha licuado a través de un pago menor de la remuneración mensual, transfiriéndose ilegítimamente la ventaja a la empresa.

Cuando señalamos que se trata de un beneficio, lo hacemos sin embargo con reservas, porque es necesario tener en cuenta que la reducción de los pagos en dinero disminuyen proporcionalmente el monto de las partidas del aguinaldo del médico, debido a que para calcular este rubro sólo se consideran las sumas pagas por el empleador en dinero.

En algunas situaciones también se ha detectado que las IAMC no incluyen el pago en dinero de la suma equivalente a la porción que se paga con tickets alimentación al liquidarse la licencia y el salario vacacional, conforme lo exige nuestra legislación.

En lo que concierne al valor jurídico de la introducción de nuevas modalidades de pago del salario que impliquen una sustitución parcial de su cuantía por prestaciones abonadas con tickets alimentación, si bien es posible la formulación de distintas interpretaciones, entendemos que normativamente esa posibilidad no se adecua a la estructura salarial que el ordenamiento positivo ha dispuesto en el ámbito del Grupo Salarial N° 40 de la Salud (que rige en la actividad privada).

Al respecto, tanto los decretos del Poder Ejecutivo que homologaron laudos en ese grupo salarial entre 1985 y 1993, como los convenios colectivos que rigieron hasta el 31/12/01, prevén una modalidad de pago del salario anestésico quirúrgico estructurada en función de una remuneración básica fija en dinero y una remuneración variable también paga en dinero (sueldo más acto médico o destajo quirúrgico).

Más allá de las prácticas "de facto" que traducen un aprovechamiento ilegítimo por parte de algunas de las IAMC, aún cuando el último convenio colectivo haya decaecido a fines del año 2001, la estructura salarial anestésico quirúrgica se mantiene vigente, por lo que el pago de partidas en especie de esta naturaleza sólo sería jurídicamente admisible sólo si se abonase complementariamente a las remuneraciones fijas y variables en dinero (es decir, nunca en forma sustitutiva de aquellas).

En consecuencia, a los efectos de la introducción de una modificación en la estructura retributiva que rige respecto de los cirujanos para sustituir parcialmente el salario que se debe abonar en dinero por una partida en especie, sería por lo menos necesario celebrar un convenio colectivo que así lo admita.

Queremos recordar que existe un sector de la doctrina minoritario, según el cual esa posibilidad también se viabilizaría a través del acuerdo individual expreso o tácito entre el trabajador médico y el empleador, introduciendo una modificación novatoria de cada contrato de trabajo. Este argumento que no compartimos desde el punto de vista jurídico, sin embargo se traduce en una consolidación práctica debido a que el transcurso del tiempo va consolidando las situaciones, en especial debido a la prescripción de los créditos laborales que ha sido reducida a un término de dos años, existiendo además sólo un año para reclamar cuando el contrato de trabajo ha cesado.

Jorge Rosenbaum
Abogado Asesor
Sociedad de Cirugía del Uruguay