MARCO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Algunas interrogantes sobre el marco jurídico que actualmente regula las condiciones de trabajo, salariales y de empleo de los cirujanos.

Bueno es recordar que en el año 1993, la celebración de sendos convenios colectivos dotó a las mutualistas y a sus cirujanos de un marco jurídico de regulación de las relaciones laborales prestadas bajo subordinación. A partir de entonces, una sucesión de convenios colectivos, recogidos por normas del Poder Ejecutivo o en Actas tripartitas, prosiguieron determinando negociadamente este régimen, en especial a través del acuerdo sobre parámetros de actualización de los valores de las retribuciones de los cirujanos (salario fijo y remuneraciones variables o por acto médico). Ese es el esquema que predomina en los sistemas democráticos de relaciones laborales.

El 1° de junio de 2003 se cumplieron ya veintinueve meses de vigencia de una congelación de los salarios anestésico quirúrgicos. La postrímera actualización de los mismos ocurrió el 1° de enero del año 2001, fecha en la que se les aplicó un correctivo del 4,8% y ella determinó el valor de las retribuciones que se encuentra vigente en la actualidad.

El último convenio colectivo suscrito entre las SAQ y las gremiales empresariales de Montevideo (Plenario de IAMC y UMU), con participación del Poder Ejecutivo (Ministerios de Economía y Finanzas, de Salud Pública y de Trabajo y Seguridad Social) expiró el 31 de diciembre del año 2001.

Desde esa fecha, no han existido negociaciones colectivas y, en consecuencia, el actual contexto determina la inexistencia de un convenio colectivo en el sector, que rija las relaciones laborales de los cirujanos como empleados dependientes del mutualismo.

Ante la expiración de aquél convenio y la inexistencia de otro acuerdo colectivo posterior que lo sucediera (manteniendo o revisando las condiciones de trabajo), se nos han efectuado distintas preguntas que despiertan el interés de su análisis en esta columna.

Una primera interrogante plantea: ¿cuál es el marco jurídico que regula la prestación del trabajo quirúrgico?

Para dar una respuesta adecuada, es necesario establecer con carácter general, qué soluciones aporta el Derecho Laboral, tanto en el ámbito de las opiniones doctrinarias, como en el de los fallos de los jueces.

Como siempre ocurre, debemos constatar que existen diversas bibliotecas y ello ha llevado a que en nuestro medio, las corrientes juslaboralistas hayan propuesto soluciones que difieren entre sí.

En un extremo, hay quienes defienden la ultractividad de los convenios a capa y espada, entendiendo que como aquellos tienen por objeto regular las condiciones de trabajo que deben regir los contratos individuales, las normas de los sucesivos convenios colectivos se han ido incorporando a los mismos, respecto de los trabajadores alcanzados por la convención. Por lo tanto, en su caso continúan rigiendo aquellas regulaciones en tanto constituyen, de allí en más, normas contractuales.

En el extremo opuesto, otras respetables opiniones ultra contractualistas sostienen que esa incorporación de las disposiciones del convenio a los contratos individuales de trabajo no es más que una ficción jurídica. Consecuentemente, al extinguirse cada convenio colectivo, por el carácter temporal que éstos poseen, sus normas han dejado de regir, restableciéndose el marco normativo de carácter general, como ordenamiento regulador de los vínculos laborales preexistentes.

Entre medio, se han postulado varios criterios eclécticos, debidamente fundamentados y razonables, pero entendemos que como su detallada descripción excedería los límites de este informe, por ese único motivo debemos eximirnos de desarrollarlas.

Si se aceptase el primer criterio, resulta indiscutible que el marco regulador de las relaciones contractuales de los cirujanos sería el que adoptaron sus contratos individuales de trabajo, que no es otro que el establecido por los sucesivos convenios celebrados desde 1993 al 2001.

Por el contrario, si se entendiera de recibo la segunda postura, deberíamos concluir que frente a la caducidad de cada convenio colectivo y la ausencia de otro posterior, las relaciones laborales debieron volver a regirse por el ordenamiento jurídico de carácter general.

Es frente a esta última alternativa que se nos ha planteado una segunda interrogante: en tal caso, ¿cuál es el ordenamiento general que regula el trabajo quirúrgico?

El mismo estaría dado, en primer lugar, por las normas constitucionales y legales que estipulan el ordenamiento laboral de carácter general, como normas mínimas imperativas (limitación de la jornada, descansos intermedios, descansos semanales, vacaciones anuales, etc.). Este marco se complementaría con una serie de disposiciones infra legales, dispersas, asistemáticas y concretas, que caracterizan al Derecho del Trabajo uruguayo.

En segundo término, regiría un estatuto especial, que fue creado por el laudo de Consejo de Salarios del Grupo 50 del año 1966, norma ésta ratificada luego por distintos Decretos del Poder Ejecutivo a partir de 1985.

De ese modo, deberían aplicarse a los cirujanos las disposiciones del laudo que regulan las condiciones laborales de los "Especialistas Quirúrgicos", comprensivas de las especialidades existentes en aquella época, así como también de las que "puedan existir en el futuro" y de la Cirugía Altamente Especializada y/o de equipo (Cap. I, num. 6).

Podría resumirse muy someramente el cuadro general de las condiciones laborales.

A) La "asistencia en consultorio" de cirujanos generales o especializados se cumplirá en régimen de 26 horas mensuales, en consultas de dos horas, tres veces por semana, a razón de siete consultas por hora como máximo.
B) Las guardias de urgencia a la orden se prestarán en un horario máximo de 175 horas mensuales, continuas o discontinuas si son internas, o se las cumplirá en régimen de retén.
C) Las intervenciones quirúrgicas en frío (coordinación) alcanzarán hasta 20 mensuales.
D) El trabajo nocturno será abonado con una compensación especial.
E) La retribución quirúrgica estará compuesta por un sueldo base por la labor de consultorio y la guardia (salario fijo) y por una remuneración variable, por acto quirúrgico según tipo de cirugía (corriente, mayor y alta), bonificándose los valores de toda la cirugía de urgencia con relación a la cirugía en frío o coordinada.
F) Se percibirá una retribución por tareas prestadas a domicilio.
G) Las remuneraciones laudadas (sueldo base, compensaciones, destajos, órdenes y otras análogas), serán mínimas para cada categoría.
H) Se atenderá la categorización de actos quirúrgicos predeterminada por el laudo.

Naturalmente, los valores salariales (fijos y variables) deberán ser los vigentes en la actualidad, ya que no resulta admisible reducir la remuneración que se abona a los trabajadores, aún después de extinguido el convenio colectivo.

Por otra parte, también regirían los beneficios reconocidos unilateralmente por los empleadores, como condiciones más favorables, especialmente en la medida que los mismos se han convertido en derechos adquiridos.

En este punto, importa transcribir una sentencia dictada en el año 2001 por el Juzgado Letrado de Primera Instancia del Trabajo de 14° Turno que resulta ilustrativa de la solución adoptada por un magistrado que declara no aceptar la teoría de la incorporación.

El fallo concluye que al seguir abonando el empleador una determinada compensación, "… asumió una obligación que hoy no puede desconocer, porque si bien el convenio feneció, nada impedía que siguiera pagando y en los hechos así lo hizo, una partida que se había impuesto, debiendo tener presente que no se trata en este caso de que el trabajador reclame el pago de un rubro extinguido conjuntamente con el convenio que le dio origen, sino que se trata de una partida que se empezó pagando en base a ese convenio, y se continuó haciéndolo".

Esta práctica, para la Sede, transformó el pago de aquella partida en un "… derecho adquirido no cuestionado por quien debía abonarlo…", a tal punto de expresarse que si la empresa siguió pagándola, no puede cuestionar luego su procedencia.

Eso es lo que, en definitiva, ha ocurrido respecto de las condiciones de trabajo, salariales y de empleo estipuladas en el convenio de 1993 y de las tarifas retributivas ajustadas con posterioridad.

Las mismas se han transformado, en definitiva, en derechos adquiridos de los cirujanos.

Esto constituye una obligación jurídica de las empresas frente a sus dependientes, más allá de que su valor económico no se ajuste hace ya veintinueve meses y de que, contrariando el derecho, se produzcan atrasos en su pago y, en algunas mutualistas, se hayan practicado rebajas o eliminado derechos y beneficios por la decisión unilateral del empleador.