

## RUPTURA DE CONVENIOS

# Más que un hábito, una estrategia

La elección del receso veraniego para provocar situaciones de conflicto es una costumbre habitual de las patronales que se destacan por su naturaleza represiva. Para constatar la naturaleza fría y provocada del conflicto de UCM, baste recordar que en enero de 2000, la empresa rompió el acuerdo firmado en 1998. Nuevamente en enero -pero esta vez de 2001- Perses S.A. volvió a borrar con el codo lo suscrito apenas ayer. En su informe al Comité Ejecutivo del SMU el jueves 8 de febrero, el Dr. Mario Zelarrayán se refirió a las circunstancias que rodean y anteceden al actual conflicto. Lo que sigue es un resumen de su extensa intervención.

«En enero de 1999 la empresa rompió unilateralmente el convenio firmado en 1998, rebajando los salarios en un 20%, aduciendo razones económicas.

Tuvimos que salir a luchar contra esa rebaja salarial brutal y fue un conflicto muy largo, duro e intenso, en el que combinamos medidas gremiales internas con la difusión desde los medios de comunicación, contando siempre con el apoyo del SMU. Estuvimos a punto de llegar a lo que hubiera sido el primer paro en una emergencia móvil.

De ese conflicto se salió con un nuevo acuerdo, suscrito en abril de 2000, que implicó para los médicos una importante quita en el salario y para UCM una similar rebaja en los costos salariales, capitalizando un ahorro de cerca de U\$S 2.400.000 anuales».

## Contrapartidas solidarias

«Como contrapartida al porcentaje de salario que resignaban, los médicos mantenían algunos logros importantes en materia de conceptos y principios, en particular la confirmación de la Gestión de Guardias, conquista que se remite a los orígenes de la UCM y que había sido firmada por primera vez en un convenio -trabajoso, ya que su gestión demoró casi tres años- registrado en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en 1987.

En el convenio de abril de 2000 se reafirmó que la Gestión de Guardias -que comprende la adjudicación de los lugares de trabajo y las suplencias- seguía en manos de la AMP.

Un segundo logro fue el compromiso asumido por la empresa de dar anuencia para la formación de una Caja de Auxilio, reivindicación esta largamente buscada por la AMP y combatida duramente por la empresa».

## Gestión de Guardias: la gota que colmó el vaso

«El resultado fue que la empresa se quedó con esos U\$S 2.400.000 inmediatamente, pero la firma para la Caja de Auxilio nunca llegó.

La gota que colmó el vaso es la ruptura unilateral del convenio, usurpando la gestión de las guardias sin argumento alguno. Si el acuerdo de 1998 fue incumplido a los dos años, este apenas duró ocho meses.

En lo que se refiere a la gestión de las guardias, la empresa no sólo incumple el convenio sino que va más lejos. Habitualmente ésta entregaba la totalidad de horas y los médicos las distribuían, asegurando la cobertura de todas las guardias, pero ahora hay cargos que no están incluidos y que van a ser gestionados directamente por la UCM. Sin embargo, no se trata sólo de gestionarlos, sino que van a ser asignados a los médicos que designe la empresa. A su vez, son muchas las horas de trabajo que se suprimen, lo que va a ocasionar desequilibrios que va a manejar la empresa de acuerdo a sus intereses».

## La destrucción del gremio como objetivo

«Esto no es un simple capricho de la empresa -no hay razones económicas poderosas que lo justifiquen- sino un avance hacia la destrucción del gremio, al quitarle el elemento más poderoso que tenía para mantener unidos a sus asociados, realizando una distribución del trabajo racional y solidaria, preservando los derechos laborales de todos. Ahora se pretende

borrar esos derechos laborales para dar entrada a otros derechos comerciales que hacen a los accionistas de las sociedades anónimas y no a los derechos de los médicos.

No sólo la empresa no perdía nada en términos económicos o de gestión por la administración de las guardias por la AMP, sino que se liberaba de la atención de las reivindicaciones que permanentemente surgen por diferencias de horas o antigüedad. Hay que advertir que se trata de un volumen de 36.000 horas anuales distribuidas entre 350 médicos. Durante 20 años la empresa se liberó de esa problemática poniendo sólo como condición que le entregaran todas las guardias cubiertas, lo que siempre sucedió, aunque hayan habido algunos inconvenientes que -como es posible imaginar- siempre se presentan en este tipo de cosas».

## Volver al 98

«Luego de la ruptura de este convenio, reivindicamos la permanencia del convenio de 1998, el último realmente firmado y registrado, reclamando mediante ese mecanismo todo lo que los médicos resignaron.

Sin embargo, advertimos que ante esto, el Estado no se muestra como un elemento neutral, sino participativo, decididamente inclinado ante los incumplimientos o antojos de las empresas; los representantes del Ministerio de Trabajo reconocen que nada pueden hacer ante las violaciones de los convenios por las patronales. Eso lleva al descreimiento en la acción estatal y al descreimiento en los propios convenios, porque existe la certidumbre de que van a ser violados unilateralmente por las empresas.

Por otra parte, este sistema actual, que no asegura ningún tipo de sanción para quien viole un acuerdo, determina que haya una gran disparidad entre las partes. En este caso, se permitió que se les sacaran U\$S 2.400.000 a los trabajadores sin fijar ninguna obligación para que la otra parte cumpla con el compromiso firmado».

## La zarpa de UCMito

«Ante el incumplimiento del convenio, la AMP declaró el conflicto, y a su vez la empresa ha entrado en guerra con el gremio porque, contrastando con las medidas tradicionalmente pacíficas que se han tomado y que se siguen tomando, Perses ha asumido una actitud agresiva, violenta.

Los integrantes de AMP han pegado carteles en la vía pública y detrás venían camionetas a sacarlos, a destruirlos. La gente que repartía volantes fue intimidada verbalmente y se denunció un caso en el que un auto se tiró arriba del hijo de una de las personas que los distribuían.

Cuando se fue a registrar con un escribano el acceso a los cargos nocturnos de coordinador -que la empresa no iba a entregar, pero igualmente nos interesaba dejar constancia del incumplimiento del convenio- había guardias de seguridad

para controlar el ingreso de los compañeros.

Hay intimidaciones telefónicas y los compañeros reciben telegramas en los que se los intimida para que a la hora de elegir guardias lo hagan a través de Perses, amenazándolos con la pérdida de la fuente de trabajo. Es una intimidación fuerte, agresiva, violenta y sin antecedentes».

## Al gremio lo que es del gremio

«Por último, es preciso expresar que los integrantes de AMP ya están cansados de conflictos y de tener que involucrar al SMU en situaciones que cada vez se están dando con mayor frecuencia e intensidad.

Por lo mismo, es preciso establecer para los futuros convenios que se firmen en el Ministerio, cláusulas que aseguren que sean respetados. Podrán sobrevenir conflictos por disensos o interpretaciones equívocas o no de los convenios, pero no puede haber conflictos por una ruptura unilateral flagrante, sin que nadie haga nada.

No es posible que haya que poner en funcionamiento toda la maquinaria sindical para revertir estas situaciones, cuando el cumplimiento de estos convenios debería ser una cuestión legal y no gremial.

Las reivindicaciones que se levantan para el bienestar de los médicos y la defensa de la profesión son todas gremiales, y en ese plano hay que recurrir a todas las herramientas gremiales, reivindicando todo lo que es preciso reivindicar, pero una vez firmados los acuerdos, estos tienen que ser respetados y no es posible que haya que recurrir al mecanismo de la lucha gremial para revertir una situación que es producto de una falta a la palabra empeñada».

**ULTIMO MOMENTO**

### Resolución del Comité Ejecutivo

Resolución del Comité Ejecutivo del Sindicato Médico del Uruguay respecto al conflicto que mantienen los médicos de la Unidad Coronaria Móvil.

Declárase en conflicto el desempeño de funciones médicas dentro de la institución Unidad Coronaria Móvil (Perses S.A.) en la carga horaria que administra y asigna la Asociación de Médicos de Perses (AMP) en el desempeño de los cargos, de acuerdo al Convenio Colectivo del 1º de julio de 1998 actualmente vigente, ratificatorio de los anteriores que consagran una norma consuetudinaria aceptada por ambas partes.

*(Aprobada por Unanimidad).  
Montevideo, 15 de febrero de 2001*