

Montevideo, 28 de noviembre de 2022.

Sres. SEFMU

A quien corresponda,

El presente informe intenta dar respuesta a la consulta por Uds formulada acerca de la solución jurídica aplicable en relación a:

- (a) La procedencia del subsidio complementario del SEFMU para funcionarios de la mutualista MÉDICA URUGUAYA (en adelante MUCAM) que se encuentran suspendidos disciplinariamente.
- (b) El marco de actuación legalmente aplicable a SEFMU, relativo al otorgamiento de certificados médicos bajo la égida del régimen de subsidios complementarios.

Situación de Hecho.

Surge de la documentación y la normativa relevada en el marco de la presente consulta, que SEFMU es una asociación civil sin fines de lucro cuyo objeto principal consiste en brindar una cobertura complementaria del subsidio por enfermedad y prestaciones que otorga el Banco de Previsión Social (BPS), cuyos beneficiarios son los funcionarios de MUCAM.

Dicha cobertura brinda a sus beneficiarios un complemento económico al subsidio otorgado por BPS en caso de enfermedad, en un todo de acuerdo al artículo 24 del Convenio Colectivo suscrito por las partes y presentado a su homologación (art. 41 Decreto ley 14.407), que establece la regulación y funcionamiento del beneficio complementario multicitado.

Conforme nos fuera informado, la práctica administrativa observada consuetudinariamente para la percepción del complemento al subsidio por enfermedad que brinda SEFMU, consiste en el cumplimiento cronológico de las siguientes etapas:

- i) El médico certificador de SEFMU emite un certificado médico en el que consta la enfermedad del paciente – beneficiario, indicando los períodos de inicio de la enfermedad y alta médica correspondientes.
- ii) Dicho certificado médico es cargado por SEFMU en el sistema informático del BPS.
- iii) BPS envía a MUCAM el listado de funcionarios que resultaron amparados por el régimen de subsidio por enfermedad conforme a las certificaciones enviadas, solicitando a MUCAM que indique el último día trabajado por el paciente, así como la eventual existencia de períodos de suspensión del trabajador coincidentes con el período de certificación.
- iv) En respuesta a la solicitud de BPS, MUCAM envía el listado de funcionarios que fueron suspendidos (y notificados de dicha suspensión), durante los períodos de certificación antes indicados.
- v) En consideración de la información antes indicada, el trabajador queda excluido del amparo del subsidio por enfermedad correspondiente a los períodos de suspensión que se superponen al período de certificación.

Consulta.

La consulta formulada por SEFMU, consiste en determinar si corresponde asignar el beneficio del complemento del seguro de enfermedad, en caso de que el beneficiario haya sido excluido del régimen general de subsidios previsto por el BPS a consecuencia de una suspensión disciplinaria.

Asimismo, se nos solicita pronunciamiento acerca de la forma y oportunidades en que SEFMU puede extender las certificaciones médicas, así como la forma y oportunidades en que MUCAM puede suspender disciplinariamente a un trabajador, en relación a sus certificaciones médicas.

Respuesta.

Previo al ingreso del análisis del presente informe, corresponde establecer que las opiniones aquí vertidas constituyen la opinión personal del suscrito, basada en la información objetiva brindada por el consultante, así como la normativa que más adelante hemos de referir y que ha constituido el marco legal utilizado para elaborar el presente informe.

A juicio del suscrito, no corresponde el pago del complemento del subsidio brindado por BPS, toda vez que dicho subsidio resulte excluido a su beneficiario por cualquiera de las razones previstas en el art. 31 del Decreto Ley 14.407.

Como primer argumento, corresponde remitirse al espíritu y sentido brindado a la prestación complementaria otorgada por SEFMU. En el artículo 2 del Convenio Colectivo que rige el estatuto del SEFMU, se establece expresamente que :*“SEFMU es una asociación civil sin fines de lucro cuyo objeto principal será la cobertura complementaria social y solidaria del riesgo de enfermedad no amparados por el SNS...”*.

Va de suyo que si por definición del propio convenio, la prestación brindada por SEFMU es de carácter **complementaria**, entonces la misma no puede existir sino como un complemento de un subsidio original (el de BPS), que efectivamente se presta en el marco de la normativa vigente. Dicho de otra forma, lo complementario resulta algo accesorio, que por definición sigue la suerte de lo principal. En consecuencia, si el subsidio que brinda BPS queda sin efecto, la misma suerte sigue el complemento que brinda el SEFMU.

Con relación a este carácter complementario, vale aclarar que sin perjuicio de lo ya mencionado, SEFMU no se encuentra obligado a complementar un subsidio que por cualquier razón, hubiere sido otorgado fuera del marco de lo legalmente establecido. Ese es el límite de lo complementario. Por ejemplo, es el caso de subsidios de BPS que se exceden de los plazos máximos legalmente previstos. SEFMU, a juicio del dicente, no se encuentra en estos casos obligado a complementar una prestación que está siendo brindada por fuera de la normativa legal.

En segundo lugar, el art. 2 in fine establece que las prestaciones y derechos establecidos en el estatuto, en ningún caso podrán apartarse de las delimitaciones impuestas por el art. 23 de la Ley 18.731 y sus decretos reglamentarios, así como las que en la materia pudieran dictarse. Y en tal sentido, conviene remitirse al art. 31 del Decreto Ley 14.407 (cuyo contenido resulta recogido en el propio Convenio Colectivo que crea el SEFMU), en donde expresamente se

establece que: “Perderán total o parcialmente los derechos al subsidio por enfermedad, sin perjuicio de la responsabilidad penal que pudiera corresponderles mediante resolución fundada de ASSE, los trabajadores que:..... 6) Estén en uso de licencia anual remunerada o cumpliendo una sanción disciplinaria y durante el lapso de las mismas”.

A nuestro juicio, la norma que viene de transcribirse relega a texto expreso la posibilidad de recibir el complemento del SEFMU, a aquellos trabajadores que se encuentren suspendidos disciplinariamente durante el período de certificación.

Por otro lado, ha sido objeto de la presente consulta solicitar un pronunciamiento acerca de dos situaciones distintas. A saber: (a) la posibilidad de amparar bajo el régimen de subsidios complementarios, a un trabajador que se encuentra suspendido disciplinariamente, y (b) la posibilidad de suspender disciplinariamente a un trabajador que se encuentra certificado.

Para una cabal comprensión de la solución que a nuestro juicio deviene aplicable, corresponde partir de la siguiente premisa: cuando un trabajador ha sido suspendido disciplinariamente su contrato de trabajo se encuentra suspendido. Y por otro lado, cuando un trabajador se encuentra certificado, su contrato de trabajo se encuentra plenamente vigente (al punto que siguen generándose beneficios salariales durante dicho período)

Siendo así, entiende el suscrito que SEFMU no puede amparar bajo el régimen legal de subsidios objeto de este informe, a un trabajador que, al tiempo de extenderse el certificado, se encuentra suspendido. Pues durante ese período, no hay relación laboral en vigencia (está suspendida), que permita desplegar los efectos del régimen de subsidios complementarios objeto de este análisis.

Por otro lado, se nos consulta en relación a si MUCAM puede aplicar una sanción a un trabajador por un hecho o conducta ocurrido previo a su certificación, determinando así, que el período de suspensión disciplinaria se superponga al de la certificación. Es decir, para una comprensión gráfica de la situación, sería el caso de trabajadores que son primeramente certificados por SEFMU, y con posterioridad, MUCAM pretende imponerles una sanción por hechos acaecidos en forma previa al acto de certificación, superponiéndose así el período de suspensión disciplinaria con el de certificación.

En relación a esta hipótesis, entiende el suscrito que eso no es posible. Esto, por cuanto la certificación ha desplegado plenamente sus efectos, y los mismos no pueden ser anulados a consecuencia de un accionar tardío del sancionador.

Conclusión.

En definitiva, sostenemos que por la propia naturaleza asignada a este complemento de seguro, así como en virtud de las previsiones expresas que se encuentran establecidas en el Convenio Colectivo que determinó su creación, no corresponde el pago del complemento previsto por el SEFMU, a aquellos trabajadores que durante el transcurso de su período de certificación, estuvieren cumpliendo una sanción disciplinaria por parte de MUCAM.

Por otra parte, tampoco se podría certificar a un trabajador cuyo contrato de trabajo se encuentra temporalmente suspendido al momento del acto de certificación.

Y por último, entendemos que una vez que el trabajador ha sido certificado, el empleador no puede imponer una sanción que se superponga al período de certificación, por cuanto dicho acto ya ha desplegado sus efectos.

Quedando a las órdenes por cualquier ampliación,

Atte.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'D. Queijo Olano', written in a cursive style.

Dr. Daniel Queijo Olano.
Abogado Matrícula 12.382.