



EL NUEVO SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN LABORAL

El nuevo Sistema Nacional de Certificación Laboral **descentraliza el proceso de certificación médica** de la órbita de BPS y en concreto del empleador, que se traslada a los Prestadores de Salud contratados en el marco del Sistema Nacional Integrado de Salud (SNIS).

Sin embargo, la tercerización laboral ha sido hartamente cuestionada, al punto que hoy se encuentra en trámite el proyecto de ley que establece la derogación del art. 178 de la ley 16.713 que regula las empresas unipersonales.

Cabe adicionar que **a la fecha se encuentran incorporados todos los prestadores de salud**, no obstante **ASSE está en la etapa de implementación** en las diferentes unidades de todo el país.

El **trabajador no debe concurrir a BPS a efectuar trámite** alguno, sino que en sustitución de dicho trámite **debe requerir que el profesional del Prestador de Salud**, al cual se encuentra asociado en el marco del SNIS, le **expida la constancia de certificación laboral** al momento de la consulta.

El **empleador no tendrá ninguna constancia**, ya que una vía queda en poder del trabajador y la otra en poder del Organismo.

Además el **trabajador debe comunicarse con BPS a través del teléfono 1997** para elegir el local donde hará efectivo el cobro del subsidio.

Todo ello conlleva a que la certificación **salió de la potestad disciplinaria del empleador** el derecho a comprobar el impedimento haciendo examinar al enfermo por un médico de su confianza y disponer un contralor adecuado como lo ha establecido la jurisprudencia nacional (Cf. Pérez del Castillo, Santiago, "Manual práctico de normas laborales", 11ª. ed., p. 260).¹

Creemos que ello podrá **implicar mayores costos para el sector empleador**, que deberá asumir los gastos que se deriven de las ausencias de sus trabajadores, ante un **sistema que habría flexibilizado el régimen de certificaciones**.

Los mayores costos podrán observarse ante la posibilidad de que los trabajadores accedan a las certificaciones sin contralores de rigor y por otro lado, conferirá al sector trabajador una mayor estabilidad laboral, ante las consecuencias que tiene el empleador de no despedir ni

¹ En efecto, la jurisprudencia sostuvo en un caso que "La trabajadora se encontraba con licencia por enfermedad certificada por un médico de la demandada y en un consultorio de la misma. Tanto es así, que había sido asistida, dos días antes del insuceso, el 28.08.92, durante su horario de trabajo por el Dr. M. Si se estaba atendiendo en la demandada, con un técnico de la Institución, era de toda lógica que continuara haciéndolo allí. (...). No resulta admisible que la trabajadora manejara su .licencia por enfermedad a su antojo, escapando al control de la empleadora: que se asistiera primero en la demandada, y luego, resolviera unilateralmente, acudir al Hospital Policial, no se sabe con qué objetivo, pues ello no surge de autos, cuando el mismo día el 01.09.92, a la hora 16.00 el Dr. M. quien la había certificado, tenía consulta en la demanda".

suspender durante la ausencia ni dentro de los 30 días siguientes de la reincorporación al trabajo.

Finalmente, estimamos que deberá procederse con mesura ante el nuevo sistema y en virtud las consecuencias que hemos mencionado.

Ante esta nueva realidad, el sector empleador ha planteado la posibilidad de generar un procedimiento de denuncia para el empresario, similar al que puede ejercer el trabajador en aplicación del art. 10 de la ley 16.244 ²

Autor: Gerencia jurídica

Julio de 2010

² El artículo 10 señala: "Los trabajadores deberán recibir de sus empleadores en cada oportunidad de cobro de sus salarios, una constancia de su situación laboral, que deberá contener los datos que establezca la reglamentación.

La omisión en la entrega de esa constancia será sancionada por el Banco de Previsión Social con una multa de hasta cinco veces el importe del salario mensual del respectivo trabajador, la que se duplicará en caso de reincidencia.

Si se probara fehacientemente que la empresa empleadora realizó una constancia dolosa, sin perjuicio de las acciones civiles y penales que correspondan, el Banco de Previsión Social le aplicará una multa de hasta veinte veces el importe del salario mensual correcto.

El 50% (cincuenta por ciento) del importe de las multas previstas en los incisos anteriores corresponderá al trabajador denunciante.

La reglamentación establecerá las pruebas, preferentemente documentales, que deberán acompañarse a las **denuncias** que se formulen.

El Poder Ejecutivo, con el previo asesoramiento del Banco de Previsión Social, determinará la fecha a partir de la cual será obligatoria la entrega de la referida constancia."