



**UNIVERSIDAD ABIERTA INTERAMERICANA**

**Facultad de Derecho y Ciencias Políticas**

**Sede Regional Rosario**

**Carrera de Abogacía**

**“Certificaciones laborales Art. 80 LCT”**

**2015**

**Tutora:** Dra. Josefina Orzabal

**Alumno:** Ariel Gustavo Pisani

**Título a obtener:** Abogado

**Fecha de presentación:** 15 de Mayo del 2015

## **Dedicatorias y agradecimientos:**

A mi Mamá que desde un principio fue el pilar fundamental de mi carrera, apoyándome incondicionalmente siempre, por eso este logro también es de ella.

A mi novia, compañera fiel e incondicional de la vida.

A mi hermana, a quien admiro y también formó parte de mi instrucción.

A mi familia en general.

A mis amigos que desde siempre acompañaron mis idas y venidas durante la carrera.

A mis compañeros, con los cuales transitamos miles de momentos inolvidables.

A la Dra. Josefina Orzabal y al Dr. Marcelo Trucco, quienes me brindaron todo su apoyo.

A todos los docentes de las diferentes cátedras, de los cuales me llevo muchas enseñanzas y un gran recuerdo.

A toda la comunidad de la Universidad Abierta Interamericana

A todas aquellas personas que alguna vez pasaron por mi vida y colaboraron de alguna forma en mi carrera.

## **1 -Resumen:**

El primer capítulo de esta exposición comienza con una visión general de las obligaciones que tiene el empleador con respecto al trabajador, para luego pasar a estudiar especialmente la obligación de registrar al trabajador al comienzo de la relación laboral, hacerle los aportes y contribuciones y en caso de extinción de la relación laboral, entregarle las constancias documentadas que establece el Art. 80 de la LCT 20744<sup>1</sup>.

También haremos mención y estableceremos los requisitos que debe contener la documentación en cuestión.

Además veremos como quedó redactado el Art. 80 de la LCT, después de que el Art. 45 de la ley 25345<sup>2</sup> haya agregado al mismo un último párrafo, como así también el decreto reglamentario 146/01<sup>3</sup> de la mencionada ley.

En el segundo capítulo, observaremos que tipo de sanciones o indemnizaciones le corresponden al trabajador en caso de que la documentación no sea entregada, o bien sea entregada de manera deficiente. También veremos como debe proceder el trabajador para que sean aplicables las sanciones o indemnizaciones mencionadas.

Para esto extraeremos conceptos, definiciones, elementos, caracteres, naturaleza jurídica y efectos de los autores mas destacados del derecho en general, como así también de aquellos que tratan especialmente el derecho del trabajo y de la seguridad social.<sup>4</sup>

En el tercer y último capítulo, esbozaremos, las conclusiones finales, como así también las posibles propuestas superadoras mediante las cuales se puedan paliar la falta de un criterio unificado tanto en la doctrina como en la jurisprudencia, lo cual genera gran inseguridad jurídica.

---

<sup>1</sup> Ley 20744 “Ley de Contrato de Trabajo”. Sancionada Septiembre 11 de 1974 y promulgada Septiembre 20 de 1974. Disponible en [www.infoleg.mecon.gov.ar](http://www.infoleg.mecon.gov.ar)

<sup>2</sup> Ley 25345 “Régimen de recaudación de los aportes y contribuciones previsionales”

<sup>3</sup> Decreto 146/01 Reglamentario de los artículos 43, 44 y 45 ley 25345 previamente citada. Disponible en [www.infoleg.mecon.gov.ar](http://www.infoleg.mecon.gov.ar)

<sup>4</sup> Grisolia, Julio A.; Ackerman, Mario E.; Bilbao, Aranda, Facundo; Gambacorta M. L.; Ramonet, J. y otros.

## **2 – Estado de la cuestión:**

Una vez que la relación de trabajo entre el empleado y la empresa ha concluido, por el motivo que sea (despido, renuncia, rescisión por mutuo acuerdo), el empleador deberá entregar al trabajador un certificado de trabajo en el que consten las indicaciones sobre el tiempo de prestación de servicios, naturaleza de estos, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de seguridad social. Esto nos dice el artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo en su segunda parte.

El certificado en cuestión cumple dos finalidades básicas: una es que el empleado o trabajador pueda acreditar la experiencia que tiene en determinado trabajo u oficio ante un nuevo empleador, la otra es poder acreditar en su hora, ante los organismos de la seguridad social, los años de aportes al sistema a fin de poder jubilarse.

La obligación del empleador de ingresar los fondos de seguridad social y los sindicales a su cargo, resultan según el propio artículo una obligación de carácter contractual.

En su última parte, el artículo nos dice que si el empleador no hiciere entrega al empleado de este certificado, en un plazo de treinta días desde que el trabajador solicitó la entrega del mismo, esto generará en el trabajador una indemnización especial equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual del último año de servicios o la menor fracción. Esta es una nueva normativa, ya que en un principio se había fijado como plazo para la entrega del certificado dos días, pero una ley recientemente sancionada lo ha ampliado a 30 días, lo que resulta un tanto más razonable.

Mientras la relación de trabajo este vigente, y en determinadas y especiales circunstancias, el empleado podrá solicitar la entrega de esta constancia cuando medie "causas razonables" según la ley.

Finalmente debemos destacar, que la indemnización descripta con anterioridad, se agrega a aquellas que puedan corresponderle al trabajador por el despido, o las legisladas por la Ley Nacional de Empleo y la ley 25.323

### Antecedentes históricos:

En 1974 se sancionó la Ley de Contrato de Trabajo, que contempla todos los derechos laborales de los trabajadores argentinos.

El artículo 80 LCT, históricamente impuso tres obligaciones en cabeza del empleador, a saber: 1- Obligación de ingresar los fondos sindicales y los de la seguridad social, 2- Obligación de entrega de constancia documentada del ingreso de los fondos y 3- Obligación de entrega de certificado de trabajo.

Cabe destacar que la antigua redacción no preveía sanción alguna a favor del trabajador ante el incumplimiento de las obligaciones, omisión ésta que fue suplida por la ley 25.345, que impuso al empleador una sanción conminatoria, por el incumplimiento de la enumerada en primer término y una multa equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual para el incumplimiento de las dos últimas (último párrafo del Art. 80 LCT).

### Doctrina y Jurisprudencia:

En el ámbito de la doctrina laboral, muchos fueron los autores que investigaron este tema, entre los mas reconocidos están: Grisolia, Julio, Ramonet, José, Ackerman, Mario, Gambacorta, Luis, entre otros.

En cuanto a los antecedentes jurisprudenciales, se pueden encontrar en gran cantidad en el Boletín Temático de Jurisprudencia – Pro secretaría General de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

## **3 – Marco teórico:**

El Art. 80 de la LCT ha producido discrepancias en su interpretación sobre la documentación que el empleador debe entregar al trabajador a fin de cumplir con lo establecido en el mismo.

Este trabajo, tiene por objeto, esclarecer todas la dudas que surjan de la legislación vigente, y para ello, se tratarán temas que hacen al tratamiento sobre como cumplir con las certificaciones establecidas en el Art. 80 de la Ley de Contrato de Trabajo 20744 en caso de extinción de la relación laboral por cualquier causa, como así también las consecuencias ante su incumplimiento.

Se profundizará en el análisis del decreto reglamentario 146/01 de la ley 25345 que agregó un último párrafo al Art. 80 de la LCT. Como así también su discutida inconstitucionalidad. Para ello, recolectaremos opiniones doctrinarias y

jurisprudenciales, y concluiremos al respecto sobre cual sería la mejor manera para cumplir con lo establecido por la ley.

Finalmente, se expondrá sobre la procedencia y demás cuestiones concernientes al régimen sancionatorio y la multa establecida por el Art. 45 de la Ley 25345.

#### **4 – Introducción:**

El tema que va a ser objeto de estudio en este trabajo, pertenece a la rama del derecho laboral y la seguridad social. Si bien forma parte del ámbito del derecho privado, no escapa a la constante intervención estatal a través de los diferentes organismos que controlan, regulan y administran las actividades laborales y principalmente todo lo atinente a la seguridad social.

La importante discrepancia y divergencias provenientes tanto de la doctrina, como de la jurisprudencia, me motivaron a plantear este tema de investigación, ya que la sola lectura de algunos fallos, inmediatamente provocaron en mí una serie de interrogantes que permitieron describir el problema que desarrollaré a lo largo de este trabajo.

En el capítulo de la ley 20744 destinado a regular los derechos y obligaciones de las partes se encuentra el artículo 80, que regula el deber de observar las obligaciones frente a los organismos sindicales y de la seguridad social y el certificado de trabajo.

Hasta el dictado de la ley 25345, dicha norma constaba de dos párrafos. El primero establecía la obligación contractual del empleador de ingresar los fondos con destino a la seguridad social, a los sindicatos y a la de entregar constancia documentada de ello a la época de extinción de la relación o cuando, mediando causas razonables, el trabajador lo requiriese, mientras que el segundo, le imponía la obligación de entregar un certificado de trabajo con los requisitos que se enumeraban, entre los que se encontraban la constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de seguridad social.

La ley 25345 de prevención de la evasión fiscal agregó el último párrafo, en el que se estableció el plazo para la entrega de las certificaciones arriba referidas (dos días hábiles) y la sanción para el caso de incumplimiento (tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por este durante el último año).<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Ramonet J. Las constancias de aportes previsionales y los certificados de trabajo. En: García Vior A. Compilador. Registro y documentación laboral. Buenos Aires: Errepar; 2011. p. 205-224.

Art. 80. —Deber de observar las obligaciones frente a los organismos sindicales y de la seguridad social - Certificado de trabajo.

*“La obligación de ingresar los fondos de seguridad social por parte del empleador y los sindicales a su cargo, ya sea como obligado directo o como agente de retención, configurará asimismo una obligación contractual.*

*El empleador, por su parte, deberá dar al trabajador, cuando éste lo requiriese a la época de la extinción de la relación, constancia documentada de ello. Durante el tiempo de la relación deberá otorgar tal constancia cuando medien causas razonables.*

*Cuando el contrato de trabajo se extinguiere por cualquier causa, el empleador estará obligado a entregar al trabajador un certificado de trabajo, conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de prestación de servicios, naturaleza de éstos, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social.*

*Si el empleador no hiciera entrega de la constancia o del certificado previstos respectivamente en los apartados segundo y tercero de este artículo dentro de los dos (2) días hábiles computados a partir del día siguiente al de la recepción del requerimiento que a tal efecto le formulare el trabajador de modo fehaciente, será sancionado con una indemnización a favor de este último que será equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuere menor. Esta indemnización se devengará sin perjuicio de las sanciones conminatorias que para hacer cesar esa conducta omisiva pudiere imponer la autoridad judicial competente”. (Párrafo incorporado por Art. 45 de la Ley N° 25.345 B.O. 17/11/2000)*

Los certificados que se deben entregar al trabajador no son mas que la constancia del cumplimiento por parte del empleador de sus obligaciones laborales y de la seguridad social, de las cuales deberá entregar constancia al momento de la extinción de la relación laboral y, eventualmente, durante la vigencia de la relación, “cuando medien causas razonables” para su otorgamiento, tal como lo expresa el texto del propio artículo.

En el marco de estas consideraciones generales debemos efectuar una diferenciación entre esta obligación de entrega del certificado y la efectiva concreción de la obligación por el empleador de efectuar los aportes a su cargo a los organismos de la seguridad social; o sea que el mero reclamo del certificado no se constituye en una vía idónea para tramitar las exigencias del cumplimiento del régimen de la seguridad social.

Para ello, existen las instancias pertinentes ante los organismos recaudadores y las vías establecidas a tal fin para percepción de los aportes.

Desde que el incumplimiento en tiempo y forma de la obligación de entrega de estos certificados, fue penado, distintos aspectos que se refieren al cumplimiento de dicha

norma, han originado numerosas situaciones conflictivas y controvertidas resoluciones judiciales.<sup>6</sup>

#### Hipótesis de trabajo:

La misma girará en torno a poder develar las razones por la cual se producen tantas discrepancias respecto de cómo se debe cumplir con las certificaciones del Art. 80 de la LCT Ya que esta problemática, ha generado serias divergencias jurisprudenciales y doctrinarias, que atentan contra la seguridad jurídica, porque en definitiva no se sabe a ciencia cierta que documentación se debe entregar, en que plazo y si existe o no la obligación de consignar judicialmente la documentación en caso de negativa del trabajador.

#### Objetivos Generales:

- a) Examinar el Art. 80 de la LCT
- b) Analizar la constitucionalidad del decreto reglamentario 146/01 de la ley 25345 que agrega un último párrafo al Art. 80 de la LCT.

#### Objetivos específicos

- a) Establecer cuales son los documentos que el empleador debe entregar al trabajador para cumplimentar con lo dispuesto en el Art. 80
- b) Recolectar opiniones doctrinarias y jurisprudenciales
- c) Analizar la procedencia de la multa establecida en el Art. 45 de la ley 25345
- d) Concluir respecto a cual sería la mejor manera para cumplir con lo dispuesto con el mencionado artículo, a fin de evitar controversias judiciales

---

<sup>6</sup> Gambacorta M. L. Contratación y registración laboral. Revista de derecho laboral. 2009 (2): 191-207

## **Capítulo I**

### **Certificaciones laborales art. 80 LCT**

**SUMARIO:** 1. Introducción. 2. Obligaciones del empleador. 3. ¿Cual es el contenido de las Certificaciones laborales que deben se entregadas por el empleador? 4. Sujeto activo y Sujeto pasivo 5. ¿Cómo se deben poner a disposición del trabajador las certificaciones? 6. ¿Cuál es el plazo que tiene el empleador para entregar los certificados? 7. Oportunidad para reclamar los certificados del artículo 80 de la LCT. 8. ¿Los acuerdos rescisorios, extinguen la obligación de entrega de los certificados por parte del empleador? 9. Discrepancias 10. Conclusiones

## **1- Introducción:**

En este capítulo realizaremos un enfoque de las principales temáticas que giran en torno al Art. 80 de la LCT, mas precisamente a cuestiones relacionadas con la obligación de confección, contenido y puesta a disposición efectiva de las certificaciones laborales frente al trabajador y los organismos de la seguridad social, siempre desde la óptica de la jurisprudencia y la doctrina especializada.

En primer término, vamos a recordar las principales obligaciones del empleador, para luego introducirnos de lleno en el tema en cuestión.

## **2- Obligaciones del empleador:**

Entre las obligaciones mas importantes que se establecen en la legislación laboral se encuentran:

**I ) Obligación de registrar al trabajador, hacerle los aportes y contribuciones establecidos por ley, y en caso de extinción de la relación laboral, entregarle las constancias documentadas de ello junto con el certificado de trabajo, servicios y remuneraciones.**

### **Registración del trabajador:**

a) El empleador está obligado a registrar al trabajador dentro de las 24 hs de haberlo tomado, dándole el alta temprana en la AFIP. Se hace por Internet en el registro de altas y bajas de AFIP, unificado con los registros del ANSES, comunicar el alta al sindicato que corresponda y al Ministerio de Trabajo de la Provincia.

b) El mismo día que le da el alta debe inscribirlo en el libro del Art. 52, este es un libro especial que debe estar registrado y rubricado en todas sus páginas por el Ministerio de Trabajo de la provincia. Todo empleador debe tener este libro en el lugar de trabajo, para su verificación y control, debiendo anotar de manera prolija sin dejar blancos ni hacer tachones la siguiente información:

\*Los datos del empleador y del trabajador (y de las personas que generen derecho a percibir asignaciones familiares)

\*La fecha de ingreso del trabajador, jornada de trabajo, remuneración, categoría laboral y convenio colectivo aplicable.

\*Y demás datos que permitan una exacta identificación de las obligaciones a su cargo.

c) Además, el empleador está obligado a asegurar al trabajador en una ART.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Arts. 52 y 79 de la Ley 20744 "Ley de Contrato de Trabajo". Sancionada Septiembre 11 de 1974 y promulgada Septiembre 20 de 1974. y Resolución general de la AFIP nro. 1891 del 30 de Mayo del 2000.

**Ley 24013:****\* ART 11**

- Cuando el empleador, no registre al trabajador, o lo registre con una fecha posterior a la real o lo registre con una remuneración inferior a la que realmente le paga, el trabajador estando vigente la relación laboral, deberá intimarlo fehacientemente para que en el plazo de 30 días corridos lo registre correctamente, bajo apercibimiento de considerarse despedido por incumplimiento de las obligaciones del empleador. El mismo acto o dentro de las 24 horas, el trabajador deberá mandar copia del telegrama a la AFIP. Telegrama y copia deberán contener: la fecha real del ingreso, jornada de trabajo que realiza, remuneración que percibe y actividad en que se desempeña.

Si falta alguno de estos datos o no se manda el telegrama, los jueces no van hacer lugar a las multas establecidas en la ley 24013.

Si el empleador cumple con la obligación de registrar correctamente al trabajador dentro de los 30 días, no será sancionado con las multas de la mencionada ley.

Cualquier acuerdo privado de pago es nulo, el mismo deberá hacerse ante la autoridad administrativa que corresponda.

Lo usual es que ante la intimación, el empleador niegue la relación laboral o la veracidad de los datos consignados en el telegrama. El trabajador ante esta negativa manifiesta del empleador, a cumplir con su obligación de registrarlo correctamente, se sienta gravemente injuriado y se da por despedido sin necesidad de esperar los 30 días.

En estos casos el trabajador tendrá derecho a las siguientes multas establecidas en la ley 24013:

\*Art. 8- El trabajador no registrado: Tendrá derecho al 25 % de las remuneraciones que recibió o debió recibir desde el inicio de la relación y hasta la correcta registración o despido respectivamente. Esta multa nunca podrá ser inferior a 3 salarios, basados en la aplicación del Art. 245 LCT. (para calcular este tipo de multa habrá que ver cual es el salario que establece el convenio colectivo aplicable a la actividad del trabajador, tomar el 25 % del mismo y multiplicarlo por la cantidad de meses que trabajó de manera irregular).

\*Art. 9- El trabajador registrado con una fecha posterior a la real: Tendrá derecho al 25 % de las remuneraciones que percibió o debió percibir desde el inicio de la relación y hasta la fecha de inscripción tardía, con el correspondiente reajuste. En este caso no se

---

establece un piso mínimo como el artículo 8 (esta se calculará tomando el 25 % del salario que por convenio debe ganar el trabajador y multiplicarlo por la cantidad de meses que trabajó en negro, es decir desde que lo tomaron hasta la correcta registración)

\*Art. 10- El trabajador registrado con una remuneración menor a la que realmente percibe: Tendrá derecho al 25 % de lo que se le pagó en negro desde que comenzó dicho pago, hasta la inscripción del verdadero monto de la remuneración o el despido con el correspondiente reajuste. En este caso tampoco se establece un piso mínimo. (Ej.: Si trabajó un año y percibía \$ 4000 en blanco y \$ 1000 en negro, habrá que hacer \$ 250 por 13 meses)

La multa del Art. 8, no puede proceder junto con la del Art. 9 o 10, pero estas dos últimas si pueden proceder en conjunto, además cabe tener presente, que para el cálculo de estas multas, no hay prescripción de dos años, el único límite es la entrada en vigencia de la ley 24013.

\* Art. 15- Despido del trabajador dentro de los dos años de realizar la intimación:

En caso de despido directo o indirecto del trabajador dentro de los dos años de intimación, para su correcta registración, se presumirá que es por motivo de dicha intimación, por lo que tendrá derecho a la duplicación de la indemnización por antigüedad del Art. 245, el preaviso y el mes integrativo si correspondiere.<sup>8</sup>

### **Ley 25323**

En caso de despido antes de la intimación de regularización: Si el empleador despide al trabajador antes de la intimación dichas multas no proceden.<sup>9</sup> En tal caso se aplicará el Art. 1ero de esta ley.

Art. 1: Ante el despido directo o indirecto de un trabajador no registrado o registrado defectuosamente, este tendrá derecho a la duplicación de la indemnización por antigüedad del Art. 245, no así el preaviso ni el mes integrativo. Esta indemnización se aplica a relaciones de trabajo ya extinguidas, no siendo acumulable a las multas establecidas en la ley 24013.

En caso de inicio de juicio:

Art. 2: Se incrementará en un 50 % la indemnización por antigüedad del Art. 245, el preaviso y el mes integrativo si correspondiere, cuando el trabajador tenga que recurrir a

---

<sup>8</sup> “Ley nacional de empleo” 24013, sancionada el 13 de noviembre de 1991 y promulgada el 5 de diciembre de 1991.

<sup>9</sup> Arts. 1 y 2 de la Ley 25323 sancionada el 13 de septiembre del 2000 y promulgada el 6 de octubre del 2000.

la justicia para cobrar las mismas (este incremento indemnizatorio no tiene nada que ver con el empleo en negro, por lo que podrá acumularse a las multas de la ley 24013)

**Cumplimiento de los aportes y contribuciones establecidos por ley:**

I- Aportes: son retenciones que el empleador está obligado efectuar de la remuneración del trabajador y depositar en los organismos que correspondan. (11% de la remuneración bruta para la jubilación del trabajador, 3% de la remuneración bruta para el sindicato y 3% para la obra social).

II- Contribuciones: son un impuesto al trabajo que está obligado a pagar el empleador a los organismos que correspondan. (16% de la remuneración bruta para la jubilación, 3% para la obra social y 9% por asignaciones familiares y seguro de empleo)

Cuando el empleador no cumpla con algunas de estos aportes o contribuciones, el trabajador podrá intimarlo, para que dentro de las 48hs cumpla con el pago, bajo apercibimiento de considerar al incumplimiento como una injuria grave y darse por despedido.

Además podrá previa o conjuntamente, denunciarlo ante la AFIP, ya que tiene la legitimación activa para exigir los aportes y contribuciones.

Por otra parte, el trabajador podrá denunciar al empleador por el delito de “retención indebida”, ya que al no aportar le estaría robando al empleado una parte de su salario.

**Entrega de constancia documental de aportes y contribuciones, certificado de trabajo y servicios y remuneraciones en caso de extinguirse la relación laboral por cualquier causa:**

Al extinguirse la relación laboral por cualquier causa, el empleador deberá entregar al trabajador todas las constancias y comprobantes de pagos de aportes y contribuciones establecidas por la ley, como así también el certificado de trabajo en donde conste la fecha de inicio, egreso, oficio u ocupación y remuneraciones percibidas.

A esto hay que adicionarle el certificado de aportes y contribuciones provisionales, necesarias para acreditar los mismos cuando el trabajador solicite su jubilación

Cuando el empleador no entregue dentro de los 30 días corridos de extinguida la relación, los mencionados documentos, el trabajador podrá intimarlo fehacientemente para que en el término de dos días hábiles haga efectiva la entrega y en caso de cumplir con esto, deberá indemnizar al trabajador con el valor de tres salarios. (Equivalentes a

la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año en el que prestó servicio)<sup>10</sup>

Por otra parte, el art. 132 bis, establece que cuando el empleador haya efectuado las retenciones que corresponden por ley, pero no las haya ingresado a los organismos correspondientes, será sancionado con una multa conminatoria mensual equivalente al sueldo que el empleado percibía al extinguirse la relación laboral, hasta que el empleador acredite en forma fehaciente el ingreso de los anteriormente mencionados aportes.<sup>11</sup>

El decreto reglamentario 146/2001 establece que para la procedencia de esta sanción, el trabajador deberá intimar al empleador para que dentro de los 30 días corridos ingrese a los organismos los aportes adeudados mas los intereses y multas que pudieran corresponder.<sup>12</sup>

## **II) Obligación de pagar la remuneración:**

Es la principal obligación del empleador y el principal derecho del trabajador, el cual percibe un sueldo a cambio de poner a disponibilidad su fuerza de trabajo.

La falta de pago en termino produce la mora automática del empleador, a partir de ese momento comienzan a correr los intereses y se habilita al trabajador a poder reclamar judicialmente el pago de su salario, pero esta mora no implica que el empleado pueda darse por despedido, sino que lo autoriza a intimar el pago inmediato, bajo apercibimiento de sentirse gravemente injuriado por el incumplimiento y en este caso si puede considerarse despedido.<sup>13</sup>

## **III) Obligación de actuar con diligencia e iniciativa:**

El empleador deberá cumplir con las obligaciones que resulten de esta ley, de los estatutos profesionales, convenciones colectivas de trabajo y de los sistemas de seguridad social, de modo de posibilitar al trabajador el goce íntegro y oportuno de los beneficios que tales disposiciones le acuerdan. No podrá invocar en ningún caso el incumplimiento de parte del trabajador de las obligaciones que le están asignadas y del que se derive la pérdida total o parcial de aquellos beneficios, si la observancia de las obligaciones dependiese de la iniciativa del empleador y no probase el haber cumplido

---

<sup>10</sup> Art. 80 LCT Sancionada Septiembre 11 de 1974 y promulgada Septiembre 20 de 1974.

<sup>11</sup> Art. 132 bis LCT, incorporado por Art. 43 de la Ley N° 25.345 B.O. 17/11/2000)

<sup>12</sup> Decreto reglamentario 146/01 B.O 13 de Febrero del 2001.

<sup>13</sup> Art. 74 LCT Sancionada Septiembre 11 de 1974 y promulgada Septiembre 20 de 1974.

oportunamente de su parte las que estuviese en su cargo como agente de retención, contribuyente u otra condición similar.<sup>14</sup>

#### **IV) Obligación de ocupación efectiva:**

El empleador está obligado a darle ocupación efectiva al trabajador de acuerdo a su categoría profesional, salvo que tenga motivos fundados. Como por ejemplo: Suspensión disciplinaria, disminución del trabajo, etc.

Cuando se le asignen tareas superiores a aquellas por las cuales fue contratado, deberá pagarle la remuneración correspondiente a la categoría superior.

Ante el incumplimiento de esta obligación, el trabajador deberá intimar al empleador para que cumpla con la misma dentro de las 48hs. Bajo el apercibimiento de sentirse gravemente injuriado y considerarse indirectamente despedido.<sup>15</sup>

#### **V) Obligación de cumplir con las normas de seguridad e higiene, jornadas de trabajo, descansos y vacaciones:**

El empleador está obligado a cumplir con las normas de seguridad e higiene necesarias para proteger la salud física y psíquica del empleado. (Ej. En caso de manipular una maquinaria peligrosa, el empleador deberá brindar todas las medidas necesarias de seguridad al trabajador para que este no corra riesgos)

Los daños que sufra el trabajador por incumplimiento a estas normas, se seguirán por la Ley de riesgo de trabajo, dando lugar únicamente a las prestaciones establecidas en esta ley. La CSJN, en más de un caso declaró inconstitucional el art. 75 de la LCT, estableciendo que el trabajador también tiene derecho a ir por la vía civil. Por ejemplo en el fallo “Llosco” del 2007, la corte dijo que la indemnización provista por la ART no era un impedimento para que se pueda entablar un reclamo contra el empleador por el derecho común.

Ante el incumplimiento de la obligación de seguridad e higiene, el trabajador podrá intimar al empleador para que las cumpla dentro del plazo de 48hs, bajo el mismo apercibimiento de sentirse injuriado e indirectamente despedido.<sup>16</sup>

Además, el empleador está obligado a cumplir con las normas de extensión de la jornada de trabajo de acuerdo a lo establecido en la Ley 11544.<sup>17</sup>

<sup>14</sup> Art.79 LCT Sancionada Septiembre 11 de 1974 y promulgada Septiembre 20 de 1974

<sup>15</sup> Art. 78 LCT Sancionada Septiembre 11 de 1974 y promulgada Septiembre 20 de 1974

<sup>16</sup> Art. 75 LCT Sancionada Septiembre 11 de 1974 y promulgada Septiembre 20 de 1974

<sup>17</sup> Ley N° 11544 Sancionada: 29/8/1929 Promulgada: 12/9/1929

La obligación de cumplir con estas normas, es para proteger la salud física y psíquica del trabajador, pues está comprobado que las jornadas extensas y la falta de descansos, además de producir fatiga y rendimiento negativo en el trabajador, aumenta el riesgo de accidentes de trabajo.

Ante el incumplimiento de la obligación de estas normas, el trabajador deberá intimar a su empleador que cumpla con las mismas inmediatamente, bajo apercibimiento de sentirse injuriado e indirectamente considerarse despedido.

#### **VI) Obligación de vivienda adecuada y alimentación suficiente:**

Esta obligación está referida a los casos en que el trabajador viva dentro del establecimiento, casos en los cuales el empleador deberá brindarle una vivienda adecuada a sus necesidades, como así también alimentación sana y suficiente. (Esta obligación se extiende a cónyuge hijos y todo familiar que se encuentre a cargo del trabajador)

Además el empleador estará obligado a realizar en la vivienda todas las reparaciones conforme a las exigencias de medio y confort.

Ante el incumplimiento de estas obligaciones, el trabajador deberá intimar al empleador para que las cumpla, bajo apercibimiento de sentirse injuriado e indirectamente considerarse despedido.<sup>18</sup>

#### **VII) Obligación de igualdad de trato y no discriminación:**

El empleador está obligado a tratar por igual a los trabajadores que realicen la misma tarea, evitando discriminaciones por motivos de nacionalidad, raza, sexo, religión, políticos, gremiales, de carácter social o físicos. Cabe aclarar que esto no impide remunerar al trabajador por encima de otros cuando la distinción esté basada en razones objetivas.<sup>19</sup>

Ante el incumplimiento de esta obligación, no solo, el trabajador debe intimar al empleador para que cese en su discriminación, sino también de reclamar por los daños morales y patrimoniales. (Ley 23592, antidiscriminatoria)<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> Art. 78 LCT Sancionada Septiembre 11 de 1974 y promulgada Septiembre 20 de 1974

<sup>19</sup> Art. 81 LCT Sancionada Septiembre 11 de 1974 y promulgada Septiembre 20 de 1974

<sup>20</sup> Ley 23592 Sancionada: agosto 3 de 1988 Promulgada: agosto 23 de 1988

### **VIII) Obligación de capacitación profesional:**

El empleador está obligado a capacitar al trabajador para su adaptación a las nuevas tecnologías y crecimiento profesional, lo cual es necesario, ya que hoy en día las empresas evolucionan muy rápidamente en todo lo concerniente al uso de tecnología.

La capacitación se hará de acuerdo a lo que requiera el empleador y las características de la función que cumple.

El sindicato del trabajador tendrá derecho a pedir información sobre las innovaciones tecnológicas de la empresa, a fin de solicitar al empleador la capacitación de su propio interés.<sup>21</sup>

### **3- ¿Cual es el contenido de las certificaciones laborales que deben ser entregadas por el empleador?**

Como observamos anteriormente, una de las obligaciones de los empleadores consiste en la entrega del certificado de trabajo. El trabajador puede exigir a su empleador durante la vigencia de la relación laboral o al momento de su extinción y, frente a su requerimiento, el empleador debe extenderlo.

La entrega de éste es obligatoria si el contrato ya se encuentra extinto; en cambio, si se solicita vigente el contrato, el trabajador deberá dar cuenta de las "causas razonables" que lo llevan a formular el requerimiento.

Si la empresa solo ha hecho entrega al trabajador del certificado de servicios y remuneraciones, ésta, no equivale a las constancias de los aportes que debe depositar el empleador. La norma del Art. 80 es estricta al respecto, exigiendo que el empleador libre el certificado de trabajo con la constancia de la calificación profesional obtenida en el o los puestos de trabajo desempeñados, y al mismo tiempo las constancias documentadas de aportes; mientras ello no suceda, incumple con la norma y debe ser compelido a cumplimentarla.

La obligación de cumplimentar lo normado en el Art. 12 Inc. g de la ley 24241, consiste en entregar el certificado de trabajo y servicios prestados, remuneraciones percibidas y constancia de la concreta y efectiva realización de aportes y contribuciones. Tal obligación no puede considerarse cumplida si los certificados no reúnen los

---

<sup>21</sup> Art. 89 LCT, Capítulo incorporado por Art. 1° de la Ley 24.576 13/11/1995

recaudos exigidos al no contener constancia de aportes y contribuciones a los organismos de la seguridad social.<sup>22</sup>

En resumen, a los efectos de cumplimentar lo dispuesto por la ley, el empleador deberá entregar al trabajador “Tres Documentos”:

#### **D) EL CERTIFICADO DE TRABAJO:**

La falta de entrega del Certificado de trabajo a la finalización de una relación laboral, es altamente dañosa para el trabajador, ante una realidad donde no es fácil conseguir empleo. Esto es porque ante un posible nuevo trabajo, el empleador, lo primero que le solicitará será la demostración de experiencia a través del mencionado certificado.

El certificado de trabajo debe contener las siguientes indicaciones:

- A) el tiempo de prestación de servicios (fecha de ingreso y egreso)
- B) la naturaleza de trabajos realizados (tareas, cargos, categoría profesional, etc.)
- C) constancia de los sueldos percibidos (montos percibidos en concepto de remuneración)
- D) constancia de los aportes efectuados con destino a los organismos de la Seguridad Social
- E) calificación profesional obtenida en o los puestos de trabajo

La falta de algunos de estos elementos podría dar lugar a considerar el incumplimiento de esta obligación contractual del empleador para con el trabajador<sup>23</sup>

#### **II) LA CERTIFICACIÓN DE SERVICIOS Y REMUNERACIONES:**

Es la que se realiza utilizando el formulario que provee la ANSES conocido como formulario PS 6.2.<sup>24</sup> Este formulario, no es ninguno de los instrumentos contemplados en el artículo 80 de la LCT y es evidente que no resulta ser el certificado de trabajo, por mas que contenga datos similares (aunque no siempre coincidentes), pues ambos tienen finalidades distintas ya que este último está destinado a que el trabajador pueda exhibirlo para obtener un empleo, mientras que la certificación del formulario expresado, debe utilizarse para la obtención de un beneficio previsional. Tampoco constituye la constancia de aportes exigida por el artículo 80 de la LCT, dado que carece

<sup>22</sup> Art. 12 de la Ley 24241 Sancionada 23/09/1993 y Promulgada 13/10/1993.

<sup>23</sup> Art. 80, 2do. párrafo, Ley 20744, Sancionada Septiembre 11 de 1974 y promulgada Septiembre 20 de 1974

<sup>24</sup> Resolución general de la AFIP 2316 del 26 de Septiembre del 2007.

de las constancias documentadas de los aportes, exigencia que está inserta en la ley y que no puede ser soslayada mediante otro instrumento, por mas que resulte aprobado por el ente previsional y supuestamente pueda ser calificado como innecesario por cuanto se vulneraría la finalidad que perseguiría el mencionado artículo 80.

“Si bien el trabajador tiene derecho a presentarse ante la ANSES y solicitar copia de los aportes que la empresa le hubiere ingresado a su nombre, ello no exime a la empleadora de su obligación de hacer entrega de las certificaciones en tiempo y forma.<sup>25</sup>

Conforme a esto es que la jurisprudencia mayoritaria de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, se ha pronunciado a favor de esto:

“Si la empresa demandada solo ha hecho entrega al trabajador de la certificación de servicios y remuneraciones, pero no del certificado de trabajo con los datos consignados en el apartado tercero del artículo 80 de la LCT que incluye constancia de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social, corresponde que se haga lugar a la indemnización allí fijada’<sup>26</sup>

“Corresponde condenar al empleador al pago de astreintes, si solo ha hecho entrega al actor de la certificación de servicios y remuneraciones para la ANSES, mas no del certificado de trabajo con los datos completos de la relación laboral exigido por el artículo 80, apartado 3 de la LCT, máxime cuando se ha logrado acreditar que el trabajador percibía una remuneración superior a la consignada en los certificados entregados’<sup>27</sup>

“El certificado de servicios y remuneraciones no equivale a las constancias de los aportes depositados por el empleador en su momento o en la actualidad. La norma del Art. 80 de la LCT es estricta al respecto, exigiendo que el empleador libere el certificado de trabajo con las constancias de la calificación profesional obtenida en el o los puestos de trabajo desempeñados, si hubiere o no realizado acciones regulares de capacitación (L. 24576) y al mismo tiempo, las constancias documentadas de aportes: mientras ello no suceda, incumple con la norma y debe ser compelido a cumplirla’<sup>28</sup>

<sup>25</sup> Ramonet J. Las constancias de aportes previsionales y los certificados de trabajo. En: García Vior A. Compilador. Registro y documentación laboral. Buenos Aires: Errepar; 2011. p. 205-224.

<sup>26</sup> Bravo, Enrique C/ Súper Pizzería Callao SA S/ Cobro de dinero”- CNAT. - Sala I – 24/03/2003.

<sup>27</sup> “Cohen, Ignacio C/ Gastronomía de la Costa SA”- CN Trab.- Sala V – 29/09/2003.

<sup>28</sup> “Bravo, Walter C/ Attos SRL S/ despido” – CN Trab. – Sala VI – 5/5/2003.

“El Formulario PS. 6.2 Y PS.6.1 extendidos por ANSES no alcanzan para satisfacer la exigencia del artículo 80 de la LCT, en cuanto allí se consigna que el empleador estará obligado a entregar al trabajador un certificado de trabajo, conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de prestación de servicios, naturaleza de estos, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social. Es así por cuanto en dichos formularios no hay precisamente constancias acerca de los ingresos por los mentados aportes y contribuciones, sino tan solo de los salarios devengados por el trabajador”<sup>29</sup>

“No debe confundirse el certificado exigido por el Art. 80 de la LCT con la certificación de servicios y remuneraciones de la ley 24241, ya que esta última se expide en un formulario de la ANSES (PS.6.2) en el que se insertan datos similares, aunque no del todo coincidentes con los exigidos por el Art. 80 de la LCT.

Además, la finalidad de uno y otro es distinta: el primero le sirve al trabajador para conseguir otro empleo, en tanto que el segundo se utiliza para gestionar un reconocimiento de servicios o la obtención de un beneficio previsional y queda archivado en las oficinas de ANSES. Por otra parte, el formulario PS.6.2 tampoco sustituye la constancia de aporte, los que deben figurar en el certificado de trabajo”<sup>30</sup>

Como puede observarse, los fallos reseñados coinciden fundamentalmente en dos aspectos: uno referido a la certificación de servicios como herramienta para encontrar otro trabajo – datos que por su estructura, no son pasibles de ser contenidos en los formularios de la ANSES- y otro, a que los formularios en cuestión no contienen la constancia documentada de los aportes realizados.

A partir del 01/08/2008, los empleadores, para generar y emitir las certificaciones de servicio y remuneraciones de sus trabajadores, deberán hacerlo vía Internet, de acuerdo con lo establecido en las resoluciones de ANSES<sup>31</sup> y AFIP<sup>32</sup>

---

<sup>29</sup> García María teresa C/ Telinever SA S/ Art. 80 LCT, L.25345” – CNAT.-Sala VII – 31/03/2008.

<sup>30</sup> “Sánchez, María del Carmen C/ Consolidar AFJP SA S/Art. 80, LTC” – CNAT, Sala IV. 30/11/2010.

<sup>31</sup> Resolución 642/2007 Administración nacional de la seguridad social. 17/10/2007

<sup>32</sup> Resolución general 2312/2007 AFIP. 07/09/2007.

**Para emitir la certificación de servicios, es condición previa y necesaria que:**

- Se encuentre registrada la relación laboral de que se trate en el registro de “Altas y Bajas” en materia de Seguridad Social, creado por resolución general AFIP 1891/2005.
- Se encuentren presentadas las declaraciones juradas (DD.JJ), correspondientes a períodos no prescriptos posteriores al mes de Junio de 1994.
- El trabajador se encuentre declarado en al menos una DD.JJ de un período posterior al mes de Junio de 1994.
- Rectifique ante la AFIP las DD.JJ correspondientes a los períodos no prescriptos, cuando los datos a certificar no guarden relación con los declarados (se consideran períodos prescriptos a partir de 120 meses anteriores desde el período de emisión de la certificación).

**El empleador no podrá emitir la certificación de servicio y remuneraciones cuando:**

- No posea clave vigente de acceso al sistema
- Siendo empresa continuadora en los términos establecidos por la legislación vigente, no haya realizado previamente la asociación del CUIT respectivo ante la AFIP.
- El CUIL por el cual se emite la certificación de servicios no se encuentre alcanzado por el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, según lo establecido por la ley 24241.
- El CUIL por el cual se emite la certificación de servicios no se encuentre comprendido en el ámbito de los llamados regímenes especiales regulados por las leyes 22731 y 24018 y los decretos 137/2005 y 160/2005.
- El trabajador cuente con CUIL provisorio y CUIL definitivo y no hubieren realizado ante la ANSES la unificación o asociación de los mismos.
- No se encuentre registrada la DD.JJ, de un período no prescripto (posterior a Mayo del 2008), en cuya nómina resulte informado el CUIL por el cual se emite la certificación de servicios.
- Se encuentre registrada la DD.JJ, de un período posterior a Octubre de 2002, con información incompleta.

**III) LA CONSTANCIA DE LOS APORTES Y CONTRIBUCIONES RETENIDOS CON DESTINO A LOS ORGANISMOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL:**

El objeto de esta obligación de dar la copia de los comprobantes de depósito de las contribuciones debidas como obligado directo por el empleador y de los aportes y

cuotas a cargo del trabajador retenidas por aquél, en cuanto se trate de cotizaciones con destino a la seguridad social o sindical.

“Si la empresa demandada solo ha hecho entrega al trabajador de la certificación de servicios y remuneraciones, pero no del certificado del trabajo con los datos consignados en el apartado tercero del Art. 80 de la LCT, que incluye constancia de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social, no resultará completa ni finalizada su obligación frente al empleado y en cuyo caso corresponde que se haga lugar a la indemnización fijada. No se trata, en el caso, de un rigorismo formal, sino de la aplicación estricta de la norma donde la intención del legislador es precisamente que el empleador cumpla con todas las obligaciones que le competen, sobre todo por cuanto él es el obligado directo y agente de retención de los fondos de la seguridad social”

En resumen, podemos afirmar que más que de un certificado podemos hablar de “los certificados de trabajo”, o más precisamente de las diversas certificaciones que establece el Art.80 de la LCT, ya que éstas podrían surgir de más de un documento.

Cabrá analizar entonces la propia suficiencia del contenido del certificado de aportes en relación con la obligación de certificar por el empleador, abriéndose la posibilidad de que la información pertinente se halle o no comprometida en la documentación que se extienda.

Por su parte, la jurisprudencia ha habilitado cierto margen de apreciación para el caso concreto, donde se podrá considerar que la información requerida por el certificado de servicios se encuentra incluida en el certificado de aportes, mas allá de que podrán darse supuestos en que tal información no fuera coincidente. Cabrá entonces para estas situaciones, apreciar las efectivas circunstancias que debía certificar el empleador, los alcances de las solicitudes y los eventuales certificados extendidos y que pudieren obrar en las actuaciones.

Respecto de lo enunciado, algunos ponen énfasis en la forma en que se requirió la entrega del certificado, es decir, en que efectivamente se intimó a entregar, remarcando si solicitaron específicamente o no las constancias de aportes y contribuciones para los organismos de seguridad social.

Este criterio no es compartido por la mayoría de la doctrina, ya que intimar el cumplimiento del Art. 80 de la LCT lleva implícito el requerimiento de todas las obligaciones que trae aparejadas, es decir, cumplimentar las indicaciones que debe contener el certificado, sea esto en un documento único o en mas de uno.

El único aspecto que podría exigir la especial solicitud e intimación al empleador es la requisitoria de constancia documentada al momento de la extinción del contrato de trabajo. Respecto de esta entendemos que se halla en exclusiva cabeza del empleador tal hecho y sus omisiones o el mero transcurso del tiempo no pueden ser utilizados como excusa o eximente de esta obligación fijada por ley.<sup>33</sup>

### **3.1 - ¿Que sucede con las relaciones laborales que no están debidamente inscriptas?**

Lo desarrollado precedentemente, se refiere a las situaciones en las cuales una relación de trabajo se encuentra debidamente inscripta, correctamente remunerada y con los aportes declarados e ingresados por el empleador. Sin embargo, ocurre con cierta frecuencia que el reconocimiento de una relación laboral nunca antes registrada se logra solo por vía judicial. En estos casos, la condena puede incluir la obligación de extender los certificados previstos en el Art. 80 de la LCT. ¿Cual es el contenido de esta condena? ¿Cómo puede certificarse lo que no existió formalmente pero sí en la realidad?

El contenido de la condena de los certificados del Art. 80 en los casos de una relación no registrada debe limitarse al denominado “certificado de trabajo”, que, incluso, puede ser efectuado por el juez de la causa de acuerdo con las constancias de autos.

Recordemos que el trabajador no puede reclamar para sí los aportes que no se les efectuaron y conforme a la norma en análisis, el empleador, si bien tiene la obligación de efectuar los aportes, solo tiene que certificar aquellos que haya ingresado y que, obviamente, en una relación no registrada no existen.

Un certificado de trabajo emitido en estas condiciones difícilmente resulte de utilidad al trabajador que lo haya obtenido para acreditar experiencia en la búsqueda de un nuevo empleo, pero indefectiblemente habrá de servirle (junto con las comunicaciones que el juzgado está obligado a efectuar en los términos de los arts. 17, L.24013<sup>34</sup>, o 132, L.18345)<sup>35</sup> para que la AFIP persiga el cobro de los aportes omitidos con las penalidades del caso.<sup>36</sup>

En el supuesto de existir una relación laboral totalmente clandestina, si de la sentencia surge la condena a la entrega del certificado de trabajo, existe la posibilidad de que la

<sup>33</sup> Gambacorta M. L. Contratación y registración laboral. Revista de derecho laboral. 2009 (2): 191-207

<sup>34</sup> “Ley nacional de empleo” 24013, sancionada el 13/11 1991 y promulgada el 5/12/1991.

<sup>35</sup> Ley 18345 de organización y procedimiento. Justicia Nacional del Trabajo. Poder Ejecutivo Nacional. 24/09/1969

<sup>36</sup> Ramonet J. Las constancias de aportes previsionales y los certificados de trabajo. En: García Vior A. Compilador. Registro y documentación laboral. Buenos Aires: Errepar; 2011. p. 205-224.

obligación sea de cumplimiento imposible. Principalmente, porque no existen datos que consignar en el certificado de trabajo, por la inexistencia de aportes, y por la inexistencia de alta del trabajador en AFIP; o porque quizás la patronal ya no exista.

Por consecuencia, no puede asumirse que el trabajador sea acreedor de una obligación que de ante mano se sabe no será cumplida. Para suplir este claro perjuicio, el Juez de la causa está facultado para hacer entrega al trabajador de un certificado de trabajo confeccionado por Secretaría y en base a las probanzas de autos, es decir, en base a la sentencia.

Para llegar a este remedio excepcional y a modo de último recurso, primero el Juez debe consignar un plazo de cumplimiento en su sentencia. Si el mismo no es cumplido, el acreedor deberá solicitar la intimación al deudor peticionando la aplicación de astreintes. Entonces el Juez, despachará la intimación y se aplicarán las astreintes, pero aquí, podrá disponer un plazo máximo de cumplimiento, vencido el cual se liquidarán las astreintes correspondientes y ordenará la confección del certificado de trabajo por Secretaría.

También puede suceder que aplique astreintes y no fije un plazo para el cumplimiento con lo cual se devengarán las correspondientes sanciones conminatorias y la patronal deberá abonar indeterminadamente las mismas hasta que cumpla. En este último caso, el acreedor en cualquier momento podrá solicitar la entrega del certificado de trabajo por Secretaría, y obviamente dejarán de devengarse las correspondientes astreintes. Según el grado de dificultad en el cumplimiento, el Juez evaluará las instancias, y hasta podrá en la sentencia, si de las constancias de autos surge que la obligación será de cumplimiento imposible, intimar a la entrega, disponer que vencido el plazo se apliquen astreintes por un determinado tiempo y ordenar que cumplido el mismo, se entregue el certificado por Secretaría.<sup>37</sup>

También se dan casos en los que haciendo uso y abuso de ciertas calificaciones fiscales, los pequeños contribuyentes o monotributistas, se emplean verdaderos trabajadores dependientes bajo el ropaje de trabajadores autónomos. Estos, no están fuera del sistema de la seguridad social, ya que con su aporte (muchas veces solventados por el propio empleador) contribuyen para una jubilación y para una obra social, pero lo hacen en calidad de “autónomos” en lugar de dependientes.

---

<sup>37</sup> Dr. Juan Pablo Fiorini. “En caso de existir una relación laboral totalmente clandestina, el trabajador podrá obtener su certificado de trabajo?” [www.microjuris.com](http://www.microjuris.com).

Sin embargo la ANSES autorizó, a través de la resolución 84 del 22/10/2008, que en estos casos se continuaran utilizando los formularios manuales aprobados por ella en el caso de empleados que hubieran sido declarados como monotributistas por sus empleadores en uno o mas períodos. En este caso, obviamente, la certificación hecha en forma manual no necesariamente implicará la certificación de aportes ingresados, pero servirá de base, cuanto menos, para el mismo reclamo que puede efectuarse con la certificación judicial.

Otra situación que suele presentarse es la relacionada con las diferencias de salarios, ya sean producto de una errónea categorización, del reconocimiento de la realización de trabajo extraordinario no abonado como tal o bien de la recalificación de remuneración de sumas o prestaciones a las que el empleador no hay asignado tal carácter durante el vínculo, aún basándose en disposiciones legales o convencionales.

En estos casos, el reconocimiento de estas sumas de dinero debe ser declarado en la AFIP y los aportes correspondientes, ingresados mediante una declaración rectificativa, luego de la cual podrá emitirse la certificación de servicios y remuneraciones a través de Internet.

Por medio de este sistema solo pueden expedirse certificados de relaciones que hayan concluido con posterioridad al 1/07/1994.

Quienes hayan cesado con anterioridad, así como los trabajadores provinciales pertenecientes a provincias transferidas que hubieran cesado con anterioridad a la fecha de transferencia de la Caja Provincial al estado nacional, los que hubieren aportado a un régimen distinto al vigente según la ley 24241 o estuvieran comprendidos en regímenes especiales o aquellos trabajadores que hubieran aportado aunque sea un período como becario, solo podrán tener una certificación manual, con los alcances arriba referidos.<sup>38</sup>

Otra duda que suele surgir es en el caso de las pasantías, es decir si estas son alcanzadas también por lo establecido en el Art. 80 de la LCT. Siendo la pasantía una relación no laboral, su finalización no puede equipararse a la extinción del contrato de trabajo, motivo por el cual no corresponde confeccionar el certificado de trabajo y la constancia documentada de aportes y contribuciones con destino a la seguridad social establecidos por el artículo 80 de la ley de contrato de trabajo (LCT).

No obstante, si se demostrara la configuración de un fraude laboral, en dicho caso, tratándose de una relación no registrada oculta bajo el falso ropaje de una pasantía,

---

<sup>38</sup> Ramonet J. Las constancias de aportes previsionales y los certificados de trabajo. En: García Vior A. Compilador. Registro y documentación laboral. Buenos Aires: Errepar; 2011. p. 205-224.

correspondería efectivamente la confección de dicha documentación en los términos dispuestos por el artículo 80 de la LCT.<sup>39</sup>

La ley 25.345 de Prevención de Evasión Fiscal ha destinado un capítulo<sup>40</sup> a la prevención de empleo no registrado. Allí se han consagrado, entre otras, dos incrementos indemnizatorios a favor de los trabajadores dependientes: La sanción conminatoria mensual por falta de ingresos de los aportes retenidos con destino a la seguridad social y sindicales<sup>41</sup> y la indemnización especial por falta de entrega de las constancias documentadas de aportes previstos por el Art. 80 de la LCT.

Dichas medidas, no obstante el beneficio que representan para los trabajadores dependientes, no responden a razones de política laboral (a la necesidad de reforzar los derechos del trabajador en razón de su desigualdad jurídica) sino que obedecen a motivos de política fiscal, responden a la finalidad de revertir o disuadir la evasión fiscal en las relaciones laborales.

La ley 25.345 no ha consagrado nuevas obligaciones laborales, sino nuevas consecuencias o sanciones para el incumplimiento de las obligaciones derivadas del deber de diligencia del empleador, consagrado en los arts. 79 y 80 de la LCT.

En cuanto al plazo, previsto por la ley para la intimación al empleador, queda claro que cuando existe una negativa de la relación laboral, pierde sentido la espera de 30 días, porque no va a haber entrega de la documentación. De tal manera que la intimación hecha, antes o después del plazo, debería considerarse válida. Esta posición es la que se va abriendo paso cada vez más en la jurisprudencia. Notemos entonces, que los magistrados se alejan del cumplimiento de la formalidad impuesta por la norma, en función de la necesidad que sería exigir la espera de un plazo para el cumplimiento de un acto imposible.

### **3.2 - ¿Qué sucede cuando las constancias de las certificaciones no se ajustan a la realidad?**

Corresponde aplicar la multa en el Art. 80 de la LCT, cuando en el certificado de trabajo se consignó una remuneración inferior a la percibida por el actor, como así también la fecha de ingreso allí consignada no es la real.

---

<sup>39</sup> “Corresponde, al final de una pasantía hacer entrega del certificado de trabajo del Art. 80 de LCT?”  
Errepar consultas frecuentes. Disponible desde: URL: [blog.errepar.com](http://blog.errepar.com)

<sup>40</sup> Cap. VIII de la Ley 25345

<sup>41</sup> Art. 43 de la Ley 25345

En aquellos casos en los cuales se encuentra discutido el salario real del trabajador, o bien en los que el accionante denuncia la percepción de salarios en negro o una fecha de ingresos distinta a la consagrada en la documentación laboral, parece lógico admitir que a los efectos de liberarse de responder en los términos de lo normado por el Art. 45 de la ley 25.345 por todos aquellos rubros que el empleador se encuentre en condiciones de certificar, se exija la consignación del instrumento en caso de mediar omisión de retiro o negativa de recepción por parte del trabajador, y de esta manera, evitar la sanción establecida por la ley en caso de confirmarse posteriormente la precisión de los datos indicados por el empleador.

En caso de error en la consignación de la categoría del trabajador, no procede la multa. El Art. 80 de la LCT, modificado por la ley 25345, tanto en su redacción actual como en la anterior, establece la obligación del empleador de entregar los certificados de conformidad con los datos insertos en sus registros. La circunstancia de que haya quedado demostrado en la causa una categoría del actor, de mayor jerarquía que la registrada por la demandada, sólo produce la obligación de entregar un nuevo certificado actualizado, pero de ningún modo admite la procedencia de la multa prevista por la norma en cuestión, que tiene como presupuesto la falta de entrega de los certificados.

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo sostuvo lo siguiente:

“Si el actor intimó en tiempo y forma la entrega de las certificaciones del Art. 80 LCT, el empleador, para eximirse del pago de la multa debió haber confeccionado adecuadamente la documentación que otorgó al trabajador. Pero si confeccionó los certificados con datos que no reflejaron las verdaderas circunstancias del vínculo laboral, no puede considerarse cumplida la obligación que deriva de la norma citada y por ello corresponde que abone la multa correspondiente”<sup>42</sup>

“El Art. 45 e la ley 25345 sanciona al empleador cuando intimado fehacientemente respecto de la entrega de los certificados previstos en el Art. 80 LCT, no la cumple. El presupuesto de la operatividad de la multa es la falta de entrega de tales certificados, no la entrega de constancias cuyos datos son controvertidos. En el caso, la demandada los acompañó en la contestación de demanda y el sentenciante entendió que correspondía extender nuevas constancias. En nuestro sistema, es el juez quien ex post facto, legitima

---

<sup>42</sup> CNAT Sala X, 14/10/03 “Lavergne, Beatriz c/ Siembra Seguros de Vida SA”

– o no- las conductas de las partes, calificando jurídicamente a la situación preexistente o contemporánea al acto de denuncia<sup>43</sup>

#### **4- Sujeto activo y Sujeto pasivo**

##### Sujeto Activo:

Ninguna duda cabe acerca de que son el trabajador o sus derechohabientes -según el caso- los legitimados a reclamar la entrega de las certificaciones previstas en el Art.80. En realidad, los herederos del trabajador con derecho a percibir alguna prestación previsional solo tendrían derecho a reclamar las constancias de aportes para, justamente, la tramitación de un beneficio, pues no tendría objeto reclamar el “certificado de trabajo” para la obtención de un nuevo empleo.

##### Sujeto Pasivo:

Distinta es la situación respecto del sujeto pasivo de esta obligación. En efecto, si bien la LCT define en su artículo 26 el concepto de empleador como: “... la persona física o conjunto de ellas, o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador”, muchas veces quien requiere los servicios de un trabajador no es quien lo registra como tal, sin que ello necesariamente implique un supuesto de evasión o de fraude.

En efecto, si se tratara de un supuesto de evasión o fraude, la cuestión acerca de la emisión de las certificaciones previstas – que obviamente dependerá de una condena dictada en un proceso judicial- se circunscribirá a la emisión de un certificado de trabajo con los datos que surjan de esta y a la certificación de que no se han hecho los aportes.

Ahora bien, si se trata de supuestos en que la ley ha impuesto una garantía de solidaridad, tal como ocurre en aquellos casos previstos en los artículos 29,30,31 y 225 a 228 de la LCT, la cuestión acerca de los sujetos obligados se complica, por cuanto puede ocurrir que quien nunca figuró registrado como empleador con respecto a un trabajador se vea obligado a emitir las certificaciones en cuestión, a veces, sin contar con los elementos para ello.

En principio, no existiría problema en que, por ejemplo, una empresa usuaria o una contratista de servicios específicos y propios de ella extendiera un certificado de trabajo donde constara el tiempo de prestación de servicios, la naturaleza de estos, la constancia de los sueldos percibidos hasta la calificación profesional que hubieran obtenido, pues

---

<sup>43</sup> CNAT Sala VIII, “García, María c/ C&A Argentina SCS s/ despido”

podrían contar con estos datos. Pero la certificación de aportes efectuados, cuando ellas no han registrado al trabajador en cuestión, resulta, cuanto menos, engorrosa. Esto es así porque si el actor estaba correctamente registrado, por ejemplo, en la empresa contratada, si bien en los términos del Art. 30 de la LCT la contratista está obligada a requerir los comprobantes que acrediten el cumplimiento de estas obligaciones, no necesariamente está en condiciones de extender el certificado (que, por otra parte, también pudo haber sido emitido por la empresa empleadora, resultando un despropósito que el trabajador cuente así con una doble certificación cuando corresponde que tenga certificados de una sola relación laboral, en el caso, con una pluralidad de sujetos responsables).

Los supuestos de solidaridad contemplados en la ley no distinguen que esta solidaridad sea para unas obligaciones y para otras no.<sup>44</sup>

#### **4.1 – ¿Que sucede con los continuadores del causante, cuando este es el empleador?**

Tal como lo establece el Art. 1195 del C. Civil los efectos de los contratos se extienden activa y pasivamente a los herederos y sucesores universales, a no ser que las obligaciones que nacieren de ellos fueran inherentes a su persona. Si se halla acreditado que los actores fueron empleados del causante y que sus herederos son continuadores jurídicos de su persona (iure sucesionis) de los derechos y obligaciones de aquél, corresponde a éstos el otorgamiento de los certificados expresados en el Art. 80 LCT toda vez que tal obligación no puede ser calificable como inherente a la persona del causante.<sup>45</sup>

#### **4.2 - ¿Que sucede con la responsabilidad solidaria?**

Está claro que es fácil ejecutar solidariamente una obligación de dar sumas de dinero (indemnizaciones, multas, salarios, etc.), pero una obligación de hacer (como es considerada la de confeccionar el certificado de trabajo) resulta mucho mas compleja por cuanto implicaría, en algunos supuestos, que quien nunca fue empleador tuviera, en virtud de esta responsabilidad solidaria, que declarar “retroactivamente” a un empleado y realizarle los aportes respectivos.

---

<sup>44</sup> Ramonet J. Las constancias de aportes previsionales y los certificados de trabajo. En: García Vior A. Compilador. Registro y documentación laboral. Buenos Aires: Errepar; 2011. p. 205-224.

<sup>45</sup> CNAT Sala I "Bocos, Pedro Y Otros C/ Lobov De Karadagiyán, Aida Y Otro S/ Certificados De Servicios" 29/10/2003

Diversas situaciones y enfoques jurisprudenciales se presentan en torno a la responsabilidad solidaria con relación al Art. 80 de la LCT. Por ejemplo, se presentan disímiles criterios jurisprudenciales con relación a la posibilidad de condenar solidariamente a la entrega de los certificados en virtud de las previsiones del artículo 30 de la LCT.<sup>46</sup>

En una primera postura, podemos verificar que el condenado solidariamente debe extender el certificado conforme el resultado de la causa mas allá de que no se lo considere obligado como empleador, habiéndose sostenido que “La obligación de hacer entrega del certificado de trabajo se encuentra comprendida entre las previstas en el artículo 30 de la LCT para el deudor solidario (norma que al prever la solidaridad se refiere concretamente y sin distinciones a las obligaciones de la solidaridad social), sin que ello implique que este último esté obligado en carácter de empleador, sino a asumir dicho deber consignando los datos que surjan de las sentencias y las actuaciones a partir de lo resuelto con carácter firme”.

En un criterio más restrictivo, inclusive en el caso de determinarse la responsabilidad solidaria, se ha entendido que esto no sustituye ni reemplaza al empleador directo y que tampoco contaría éste con los medios instrumentales para dar cumplimiento a la obligación de hacer en cuestión. Vemos que el hecho de ser responsable solidario pero no el empleador efectivo habilitaría una disociación que ha permitido eximir de la entrega del certificado en cuestión, fundamentándose en la ausencia de los elementos necesarios para la confección de dicho instrumento, mas allá de las eventuales sanciones o multas derivadas de los incumplimientos en que pudieren incurrir al respecto.

Se puede discrepar con este criterio jurisprudencial, ya que como se expresó anteriormente, las constancias de autos tienen la suficiente entidad para que se extiendan los certificados, que es lo que busca y necesita el trabajador.

Por su parte, la aplicación de la multa más que disociarse, debería reforzar la necesaria entrega de los certificados y la reparación por los incumplimientos que hubieren existido.

En el sentido expuesto, se ha condenado a la entrega del certificado de trabajo, previendo su confección a partir de las constancias que surgen de la sentencia dictada en la causa concreta, con el requisito de dejarse expresado en el certificado en que carácter obra y se lo extiende.

---

<sup>46</sup> “Subcontratación y Delegación” Art. 30 de la LCT.

Con este criterio, si bien se salvaguarda el carácter en que se debe concurrir a extender los certificados, hecho que creemos merecería un análisis más detenido en cuanto a esta suerte de atenuación, también se garantiza al trabajador la posibilidad de acceder a los certificados.

En relación con el artículo 229 de la LCT y también con un carácter, atenuante y eximente de la responsabilidad que parecería debilitar en cierta forma la solidaridad prevista en la norma, se ha entendido que el hecho de reconocer la antigüedad a los fines pertinentes no alcanza para la obligación de entregar el certificado de trabajo por el tiempo anterior al acto de cesión, fundamentado en que durante tal lapso el nuevo empleador no revistió el carácter de empleador, en atención a que tal hecho no se hallaba asentado en sus registros.

Es lógico entender, que la falta de constancia en los registros era algo obviamente imposible previo a la transferencia, pero que la solidaridad por todas las obligaciones de la relación de trabajo cedida, conforme al propio artículo 229<sup>47</sup>, es ineludible, y en todo caso el cesionario debió haber requerido que se le entregaran las constancias pertinentes a los fines de enfrentar situaciones como la analizada.

Por el contrario y reforzando lo expuesto en el párrafo precedente, si bien para distintos artículos de la LCT pero en el mismo escenario de transferencia del contrato de trabajo, se ha expresado en cuanto a la transferencia o cesión del establecimiento que “...el adquirente debe extender el certificado de trabajo por todo el tiempo de servicios que debe reconocerle al trabajador, en virtud de la antigüedad en el empleo adquirida”<sup>48</sup>

En resumen, la obligación de extender certificados de remuneraciones y servicios para quienes resultan condenados en forma solidaria en virtud de la aplicación de los artículos 29 y 30 de la LCT, no es un tema menor y las decisiones jurisprudenciales son disímiles.<sup>49</sup>

---

<sup>47</sup> “Cesión del personal” Art. 229 LCT

<sup>48</sup> “Transferencia del establecimiento” Art.225 LCT

<sup>49</sup> Gambacorta M. L. Contratación y registración laboral. Revista de derecho laboral. 2009 (2): 191-207

Breve reseña de jurisprudencia a favor y en contra de la solidaridad en los distintos supuestos que prevé la LCT:

A favor:

\* “En el supuesto de transferencia o cesión del establecimiento<sup>50</sup>, el contrato de trabajo continua con el sucesor o adquirente, y el trabajador conserva la antigüedad adquirida con el transmitente y los derechos que de ella se deriven. Al no existir ninguna excepción normativa con relación a tales derechos, el adquirente debe extender el certificado de trabajo por todo el tiempo de servicios que debe reconocerle al trabajador, en virtud de la antigüedad en el empleo adquirida<sup>51</sup>

\* “La empresa condenada solidariamente está obligada a verificar que la empresa titular de la relación registre a su personal y efectúe los aportes correspondientes, y cuando la empresa titular desaparece o carece de elementos para otorgar los certificados de trabajo existe la fuerte presunción de que se trate de una intermediación o de un caso de insolvencia. De todos modos, la empresa solidaria puede acudir a los elementos obrantes en la causa para otorgar la certificación correspondiente<sup>52</sup>

\* “La responsabilidad solidaria de quien contrata o subcontrata trabajo o servicios correspondientes a actividad normal y específica del establecimiento de un tercero se extiende a todas las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, y ello ciertamente incluye el otorgamiento de los certificados previstos en el artículo 80 de la LCT. La propia norma<sup>53</sup> alude a la obligación, en cabeza de quienes contraten o subcontraten, de exigir a los contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de la seguridad social, como así también la circunstancia de que extienda la solidaridad respecto de aquellas obligaciones contraídas con motivo del contrato de trabajo y la seguridad social”.<sup>54</sup>

\* “Debe hacer entrega de los certificados de trabajo el responsable solidario aunque no haya sido empleador en sentido estricto. Ello se desprende de lo dispuesto en el Art. 30 de la LCT, que en su parte pertinente dispone: ... El incumplimiento de alguno de los

---

<sup>50</sup> Art. 225 LCT

<sup>51</sup> CNAT, Sala IX “Buttiner, Leticia C/Reifschneider Argentina SA y otros S/despido” 28/11/2006.

<sup>52</sup> CNAT, Sala VI, “Arcioni, Verónica C/Sportservice SA y otro S/despido” 14/09/2001.

<sup>53</sup> Art. 30 LCT

<sup>54</sup> CNAT, Sala IX “Prieto Alejandro C/RV Comunicaciones SRL y otro S/despido” 30/04/2003

requisitos hará responsable solidariamente al principal por las obligaciones de los cesionarios, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios, y que fueren emergentes de la relación laboral incluyendo su extinción y de las obligaciones de la seguridad social. Y dentro del ámbito comprendido en la solidaridad está incluida la obligación de entregar el certificado de trabajo”<sup>55</sup>

\* “La responsabilidad solidaria prevista por el Art. 30 de la LCT, se proyecta también respecto de la entrega de las certificaciones del Art. 80, a partir del alcance, literal de aquella norma, en cuanto se refiere a obligaciones emergentes de la relación laboral incluyendo su extinción y las obligaciones de la seguridad social. Mas allá del amplio espectro que conlleva el sentido literal del texto normativo, no se advierten escollos de orden material o jurídico que obsten a la posibilidad de que un tercero, en el caso el cedente o cesionario, se haga cargo de la obligación en cuestión, teniendo en cuenta los extremos fácticos acreditados en la causa, sobre cuya base es posible el cumplimiento de la obligación de hacer que conlleva la condena en tal sentido”<sup>56</sup>

\* “Cuando ambas codemandadas resultaron responsables solidariamente de la relación habida, tanto de los términos del Art.29 ( subcontratación) como del Art.30 de la LCT (cesión de establecimiento o explotación), la empresa usuaria está en condiciones, aunque no hubiera retenido aportes y tampoco contribuido como empleador formal, a extender la certificación del Art.80, donde consten esas circunstancias que surgen de autos sin perjuicio de expresar en ella el carácter en que obra y lo extiende, con arreglo a lo establecido en la sentencia definitiva con individualización suficiente del expediente. Lo propio debe decirse acerca del certificado de trabajo en los términos del Art.80, párrafo 2”<sup>57</sup>

\* “Cuando no se trata del Art.30 , sino del Art.29 de la LCT, resulta procedente la condena solidaria a hacer entrega de los certificados previstos en el Art.80, pues el hecho de que el accionante pueda haber estado registrado como empleado de una de las codemandadas, no empece a la responsabilidad solidaria que, en virtud de lo dispuesto por el Art. 29, le cabe a la otra respecto del cumplimiento de todas las obligaciones

---

<sup>55</sup> CNAT., Sala IV, “Balizan Rosario del Carmen C/Soifer Hermanos S.A. S/ despido” 31/10/2008

<sup>56</sup> CNAT., Sala IV, “Menéndez, Enrique C/ADT Security Services S.A. y otros S/ despido” 31/03/2006

<sup>57</sup> CNAT, Sala V, “Selva, Hector C/ Desilta S.A. y otro S/despido” 19/03/2004.

emergentes de la relación laboral, entre las que se encuentra justamente la entrega de las certificaciones expresadas.’<sup>58</sup>

En contra:

\* “El supuesto que prevé el Art.229<sup>59</sup> de la LCT, si bien implica el reconocimiento de la antigüedad a todos los efectos para los cuales es relevante, no incluye la entrega del certificado de trabajo por el tiempo anterior al acto de cesión, durante el cual la demandada no revistió el carácter de empleadora. Como el certificado debe traducir los asientos del registro del Art.52 de la LCT, el cesionario nunca podría extenderlo válidamente respecto de circunstancias anteriores a la cesión, que no pudieron ser objetos de asiento en sus registros’<sup>60</sup>

\* “Si bien la accionada, al adquirir la explotación, se hizo cargo también del personal y lo incorporó con los derechos y obligaciones respectivos, reconociéndole al actor los beneficios de la fecha de ingreso operada para el anterior titular de la relación laboral, a los efectos del despido ello no significa que deba hacer entrega de la certificación prevista en el Art. 80 de la LCT por períodos anteriores a aquel en que comenzó a desempeñarse como empleadora, pues no resulta posible exigirle una constancia de aportes por los que no estuvo obligada y que por ende no efectuó’<sup>61</sup>

\* “La persona jurídica responsable en base con una vinculación de solidaridad que, como en el caso, no ha sido empleadora en sentido estricto, no puede ser condenada a hacer entrega de certificados de trabajo porque carece de los elementos necesarios para confeccionarlos’<sup>62</sup>

\* “La persona jurídica responsable, sobre la base de una vinculación de solidaridad que no ha sido empleadora en sentido estricto, no puede ser condenada a hacer entrega del certificado de trabajo porque carece de los elementos necesarios para confeccionarlos’<sup>63</sup>

---

<sup>58</sup> CNAT, Sala III, “Ceballos, Luis C/Suministra SRL y otro S/despido” 28/11/1997

<sup>59</sup> “Cesión de personal” Art. 229 LCT

<sup>60</sup> CNAT., Sala VIII, “Etchegaray Sarate, Ana María C/Aguas Danone de Argentina SA S/despido” 29/08/2003.

<sup>61</sup> CNAT Sala II, “Ojeda, Carlos Reinaldo C/Calores SA S/despido” 28/11/2008.

<sup>62</sup> CNAT Sala III “Espíndola, Pedro C/ Sarkisian, Carlos y otros S/despido” 17/05/1996.

<sup>63</sup> CNAT., Sala IV, “Balizan Rosario del Carmen C/Soifer Hermanos S.A. y otros S/ despido” (del voto en minoría) 31/10/2008

\* “La condena solidaria no puede hacerse extensiva a la entrega de los certificados de trabajo previstos en el Art. 80, ya que la solidaridad existente entre las codemandadas de autos no constituye a los empleados de una en dependientes directos de la otra, motivo por el cual no podrían estar obligadas a entregar las certificaciones pretendidas.”<sup>64</sup>

\* “El responsable no sustituye ni reemplaza al empleador directo, siendo este quien, por otra parte, posee o debería poseer los medios instrumentales para dar cumplimiento con la obligación de hacer en cuestión. La hipótesis aprehendida por el dispositivo del Art.30 de la LCT, no supone, más allá de la extensión de responsabilidad que codifica, al dueño del establecimiento contratante en empleador de los agentes bajo las órdenes del concesionario a cargo de algún segmento de la actividad específica propia de aquél. Al no haber asumido las codemandadas ni haberse acreditado en la causa su calidad de empleadoras, no corresponde condenarlas a la entrega del certificado en cuestión, pues carecen de los elementos necesarios para la confección de dicho instrumento. Ello, sin perjuicio de la responsabilidad que les compete de conformidad con lo dispuesto en el Art. 30, párrafo final, de la LCT y de las eventuales sanciones o multas derivadas de los incumplimientos en que pudieren incurrir al respecto”<sup>65</sup>

\* “La empresa solidariamente responsable en los términos del Art.30 de la LCT, no lo es de la obligación de entregar el certificado de trabajo del Art. 80, si no fue la empleadora, y, por lo tanto, no tuvo la obligación de registrar la relación, ya que no puede ser condenada a expedir certificaciones respecto de datos que no le correspondía registrar”<sup>66</sup>

---

<sup>64</sup> CNAT., Sala III, “Yacovone, María C/ Molinari, Marcela y otro S/despido” 08/03/2004.

<sup>65</sup> CNAT, Sala II, “Quinteros, Adrián y otro C/Argen Express SRL y otros S/despido” 15/03/2007.

<sup>66</sup> CNAT, Sala VIII, “Sayaso, Víctor C/Organización Centauro Servicios de Prevención y Vigilancia Privada S.A. y otro S/ diferencias de salarios”. 30/10/2007.

## **5-¿Cómo se deben poner a disposición del trabajador las certificaciones?**

La entrega de los certificados del Art. 80 de la LCT debe ser efectuada al trabajador en el momento de extinguirse la relación laboral habida entre las partes. Dijimos que esta obligación se halla exclusivamente en cabeza del empleador y debe ser cumplida en forma inmediata al momento del distracto, o sea, el parámetro normal de tiempo para su otorgamiento no puede ir mas allá de lo que demoraría su confección. Para ello, el trabajador deberá concurrir a la sede de la empresa a retirarlos, y ante la ausencia de este hecho el empleador a los fines de evitar incurrir en incumplimiento debería consignarlos judicialmente.<sup>67</sup>

Si bien el trabajador tiene derecho de presentarse ante el ANSES y solicitar copia de los aportes que la empresa le hubiere ingresado a su nombre, ello no exime a la empleadora de su obligación de hacer entrega de las certificaciones en tiempo y forma

La ley no dice de que manera ha de documentarse, con lo cual los empleadores, cuando la cuestión llega a instancia judicial, intentan acreditar el cumplimiento de sus obligaciones con certificaciones contables o bien presentando copias de los pagos efectuados, omitiendo generalmente toda mención o constancia de los aportes sindicales y centrándose en los de seguridad social, que ciertamente, suelen resultarle mas necesarios al trabajador urgido de obtener, por ejemplo un beneficio previsional.

La exigencia de tal constancia documentada de aportes a la seguridad social parece, en los tiempos actuales, en los que la información se encuentra disponible para los interesados en la gran autopista de información que es Internet, una desmesura cuando, precisamente, la legislación de fondo<sup>68</sup> y sus reglamentos, apuntan a simplificar el registro de todo lo atinente a los trabajadores.

La Sala III de la excelentísima Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en la sentencia definitiva 86361, del 20/12/2004, dictada en los autos “Luna, Paola C/Fidelitas SA S/certificado de servicios”, estableció en concordancia con lo que expongo: “la ley no establece que forma ha de tener el certificado, pero las empresas lo extienden normalmente en un formulario emitido por ANSES. En los espacios previstos por ese formulario han de constar la identificación del empleador y la del trabajador, las fechas de ingreso y egreso, el carácter de los servicios prestados y el monto de las remuneraciones percibidas en cada período durante la relación laboral. Los datos sobre

<sup>67</sup> Gambacorta M. L. Contratación y registración laboral. Revista de derecho laboral. 2009 (2): 191-207

<sup>68</sup> Art. 39 Ley de Ordenamiento del régimen laboral 25877 19/03/2004.

aportes, como se hallan registrados en la ANSES, están disponibles en cualquier momento para el trabajador interesado. El cumplimiento de la obligación patronal prevista en el Art. 80 de la LCT ha de juzgarse de acuerdo con las circunstancias normales que enmarcan y habida cuenta de la disponibilidad permanente de la información en cuanto a los aportes, al exceder notablemente el nivel de disponibilidad previsto en su momento por el legislador hace razonable el desuso en que ha caído esta parte de la norma primitiva.

Cabe complementar este desuetudo, que tan bien remarca el fallo precedentemente citado, con la resolución general de AFIP 2316/2007, cuyo Art., 3 establece: Para la generación y emisión de la certificación de servicios y remuneraciones, serán condiciones previas y necesarias:

- a) Que la relación laboral de la que se trate se encuentre consignada en el Registro de Altas y Bajas en materia de la Seguridad Social, Creado por resolución general 1891, “Mi simplificación”, texto ordenado en 2006, siempre que ello sea obligatorio.
- b) Que estén presentadas las DDJJ determinativas y nominativas de los aportes y contribuciones a los períodos no prescriptos posteriores al mes de Junio de 1994, comprendidos en la certificación de servicios y remuneraciones a generar.
- c) Que se rectifiquen las DDJJ indicadas en el inciso precedente cuando los datos a certificar no guarden relación con los declarados.

Sobre la base de lo expuesto, es claro que resulta innecesaria la expedición de una “constancia documentada” de los aportes con destino a la seguridad social porque, en la actualidad, con relaciones laborales registradas normalmente, es casi imposible emitir una certificación de servicios y remuneraciones por Internet sin que los aportes estén efectuados.<sup>69</sup>

No alcanza a los fines de soslayar las responsabilidades del artículo 80 la mera manifestación del empleador en cuanto a que habría puesto a disposición del trabajador el certificado de trabajo, ya que con la misma no se corroboraría la cabal voluntad de entregarlo, salvo que lo hubiera consignado judicialmente en forma previa a la iniciación del litigio o durante el trámite y sustanciación del mismo.

---

<sup>69</sup> Ramonet J. Las constancias de aportes previsionales y los certificados de trabajo. En: García Vior A. Compilador. Registro y documentación laboral. Buenos Aires: Errepar; 2011. p. 205-224.

## **5.1 - Prueba de la falta de concurrencia del trabajador a retirar el certificado.**

Generalmente, frente a un reclamo de certificaciones, el empleador sostiene que siempre puso a disposición del trabajador los certificados del Art. 80 de la LCT, y que el trabajador no concurrió a retirarlos. Muchas veces es cierto, pero también se ha indicado que: por lo común es excesivamente dificultoso para el trabajador su concurrencia a percibir sus créditos, por lo que es casi imposible ir a un escribano público, y el valor de la deuda no siempre lo justifica y muchas veces no se permite ingresar a las personas que los acompañara para eventualmente testificar el hecho, o están ligados por vínculos que hacen que sus dichos deban apreciarse muy estrictamente y que lleva a concluir que no se probó lo pretendido.<sup>70</sup>

El artículo 80 de la ley de contrato de trabajo es claro en cuanto a que el empleador es quien tiene obligación de hacer entrega de las certificaciones que menciona, sin que pueda entenderse que pesa sobre el trabajador la obligación de retirarlos, sino que corresponde entender que, en caso de que así no ocurra, el empleador debe, previa intimación, consignarlos judicialmente. Esto que parece confuso tiene una razón de ser. En el caso de considerar que la obligación es del trabajador, siendo quien debe retirar los certificados, pesa sobre él la prueba del incumplimiento. Si estableceremos que la obligación es del empleador, siendo quien debe hacer entrega de los certificados, pesa sobre él demostrar que efectivamente tuvo intención de cumplir su obligación y que la causa de incumplimiento es sólo imputable al trabajador. Es decir, la cuestión que se encuentra en juego es la carga de la prueba tendiente a demostrar si existió o no incumplimiento del empleador y, en caso de incumplimiento, a quién se debe.

A este efecto, deben aplicarse las normas del *in dubio pro operario*, la inversión de la carga de la prueba y el principio protectorio que rigen en el proceso laboral.

La mayor dificultad probatoria existente para el empleado, enfrentada a la mayor facilidad en este campo existente para el empleador, es algo que no escapa al conocimiento de los estudiosos del derecho laboral. Pensemos en la aplicación a este caso concreto. Será mas fácil para el empleador contratar un escribano que certifique que, habiendo puesto a disposición del trabajador los certificados del artículo 80 en un lugar, día y hora determinados (dentro del plazo de dos días hábiles), el empleado no concurrió a retirarlos, no existiendo causa para presumir la imposibilidad de retirarlos, o

---

<sup>70</sup> Álvarez, Eduardo, “Acerca de la mora del trabajador en la percepción de la remuneración” DT XXII B-p-1590.

que justifique su no concurrencia. En este caso, el empleado tendrá la posibilidad de justificar la causa de su inasistencia o, en caso de asistencia, la causa por la que no se cumplió con la obligación del artículo 80. En el caso contrario, sería el trabajador quien debería contratar el escribano para que certifique que, habiendo concurrido al lugar designado, el día y hora indicados, el empleador no cumplió con su obligación.

Un fallo de nuestra Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en voto de la Dra. Ferreirós, ha decidido la aplicación de un plenario de la C. Nac. Civil, que establece que en el caso de que la obligación deba pagarse en el domicilio del deudor y si la mora fuese de constitución automática, para eximirse de ella, el deudor debe acreditar que el acreedor no compareció al efecto y agrega la camarista que este postulado es axiológicamente positivo en el ámbito de la relación laboral y adecuado al espíritu del derecho del trabajo. Es por ello que sostiene que “De las constancias de autos no surge que el empleador haya acreditado la no concurrencia del trabajador con la finalidad de recibir el certificado de trabajo, ni que la falta de entrega de esa documentación haya obedecido a la negativa de este último. La puesta a disposición de los certificados no basta por sí sola en el presente caso para configurar la mora del acreedor, ya que la demandada no acreditó la no concurrencia del trabajador a recibirlos con posterioridad a la mencionada interpelación. Por otra parte, poner a disposición no es sino una mera exteriorización de la voluntad que sólo traduce una actitud frente a un acontecer que no escapa a la mera subjetividad, no pudiendo, por tanto, alcanzar a producir los efectos de una intimación que como tal, importe condicionar el comportamiento del acreedor que se ve obligado a adaptar su conducta a los lineamientos que le fija el deudor, imponiéndole, de tal manera, asumir un proceder activo frente a la reclamación formulada.”<sup>71</sup>

Al tratarse de una obligación sujeta a un plazo de cumplimiento, no bastaría que el empleador se limitara a demostrar que puso a disposición del trabajador el certificado, sino que debería demostrar también que éste no concurrió a retirarlo del establecimiento del empleador dentro del plazo por el que fue intimado. El criterio se funda en que la ley, en materia de obligaciones a plazo, determina la mora automática, pero permite al deudor demostrar que la mora no le es imputable. El Código Civil dispone que “En las obligaciones a plazo, la mora se produce por su solo vencimiento”<sup>72</sup> pero el párrafo final establece que “Para eximirse de las responsabilidades derivadas de la mora, el deudor debe probar que no le es imputable”. Un fallo plenario de la Cámara Nacional de

---

<sup>71</sup> CNAT, Sala 5ª, “Torres, Juan C/ Laboratorios Igaltext SRL S/ despido”

<sup>72</sup> Art. 509, Código Civil Argentino

Apelaciones en lo Civil resolvió que "En el caso de que la obligación deba pagarse en el domicilio del deudor y la mora fuera de constitución automática, para eximirse de ella el deudor debe acreditar que el acreedor no compareció al efecto" Por aplicación de este criterio el empleador debería demostrar que el trabajador, intimado a concurrir a retirar el certificado no compareció con esa finalidad. La doctrina ya había postulado la aplicación de la solución adoptada por el plenario al ámbito de las relaciones laborales, concretamente, para resolver las cuestiones relativas a la mora en el pago del salario, que es automática. Se expresó que la posibilidad de demostrar la falta de culpa del deudor (en el caso, el empleador) debía ser admitida por la necesidad de hacer prevalecer el principio de buena fe (LCT, artículo 63) y que la doctrina del plenario coincide con el criterio que debe prevalecer en las relaciones laborales, ya que en el derecho del trabajo se impone el principio protectorio bajo la fórmula de que en la duda debe estarse a favor del trabajador.<sup>73</sup>

## **5.2 - Lugar de entrega del certificado.**

La ley establece la obligación de entregar el certificado pero no expresa el lugar de la entrega.

Debe entenderse que la obligación se cumple en el establecimiento del empleador, sin que exista otro lugar determinado por la norma<sup>74</sup>

La conducta de las partes posterior a la recepción de la intimación deberá ser apreciada por los jueces para establecer la procedencia de la indemnización prevista por la norma. Son relevantes las cuestiones relativas a la puesta de disposición de la documentación requerida y el lugar de su entrega.<sup>75</sup>

---

<sup>73</sup> Dr. Enrique Caviglia, "El deber de consignar el certificado de trabajo". Cronica.com. 2012 dic.11. Disponible desde: URL: [http:// www.cronista.com](http://www.cronista.com)

<sup>74</sup> Art. 747, Código Civil Argentino.

<sup>75</sup> Enrique Caviglia, "El deber de consignar el certificado de trabajo". Cronica.com. 2012 dic.11. Disponible desde: URL: [http:// www.cronista.com](http://www.cronista.com)

### **5.3 – Forma del certificado de trabajo**

La ley no establece qué forma ha de tener el certificado, pero las empresas lo emiten normalmente en un formulario emitido por ANSES.

En los espacios previstos por ese formulario han de constar la identificación del empleador y la del trabajador, las fechas de ingreso y egreso, el carácter de los servicios prestados y el monto de las remuneraciones percibidas en cada período durante la relación laboral. Los datos sobre aportes, como se hallan registrados en la ANSES, están disponibles en cualquier momento para el trabajador interesado.

El cumplimiento de la obligación patronal prevista en el Art. 80 LCT ha de juzgarse de acuerdo con las circunstancias normales que la enmarcan y habida cuenta de la disponibilidad permanente de la información en cuanto a los aportes, al exceder notablemente el nivel de disponibilidad previsto en su momento por el legislador, hace razonable el desuso en que ha caído esta parte de la norma primitiva.<sup>76</sup>

### **5.4 - ¿Si el trabajador no concurre a la empresa a retirar los certificados, se deben consignar judicialmente?**

La jurisprudencia señaló que “parece lógico admitir que a los efectos de liberarse de responder en los términos de lo normado por el Art.45 de la L. 25345 por todos aquellos rubros que el empleador se encuentre en condiciones de certificar, se exija la consignación del instrumento en caso de mediar omisión de retiro o negativa de recepción por parte del trabajador dependiente. Ello, por cuanto ante la existencia de rubros controvertidos, parece lógico que el trabajador no acepte la certificación que el empleador se encuentra en condiciones de extender, por cuanto los datos a consignarse en el mismo podrían carecer de veracidad.

Sin embargo, en supuestos en los que no se discute el salario del actor ni la fecha de ingreso del mismo ni ninguna otra de las circunstancias que deben consignarse en la certificación a la que alude el Art. 80 de la LCT, no hay motivos para exigir al empleador que consigne el instrumento a los fines de eximirse de responsabilidad, puesto que basta con la puesta a disposición del certificado para dar por acabado cumplimiento a la exigencia legal”

---

<sup>76</sup> Ramonet J. Las constancias de aportes previsionales y los certificados de trabajo. En: García Vior A. Compilador. Registro y documentación laboral. Buenos Aires: Errepar; 2011. p. 205-224.

Hemos visto que la apreciación de la obligación o no de consignar será, en caso de controversia, resuelta “ex post”, pero creemos que se debe atender a que estando en discusión ciertos aspectos como la remuneración efectiva, la puesta a disposición muchas veces termina siendo un elemento de ratificación de situaciones irregulares mas que de un efectivo cumplimiento. En consecuencia, pensamos que de ser retirado, no debería considerarse como señal de consentimiento de nada y si como una eventual constancia (prueba) de los incumplimientos ante los organismos previsionales, y si se hubiere valido el empleador para extenderlo del formulario de la ANSES hasta una eventual alteración de instrumento público.<sup>77</sup>

Estos son algunos fallos, tanto a favor como en contra de la consignación:

#### A) Respuestas negativas:

\* “Toda vez que la demandada puso a disposición del trabajador las certificaciones del Art. 80 de la LCT y este no se presentó para retirarlas, ha incurrido en mora y el incumplimiento solo a él, le es imputable”.<sup>78</sup>

\* “Cursadas las intimaciones requeridas, si el empleador manifestó su intención de cumplimiento, poniendo los certificados a disposición del requirente, o mediante una fórmula equivalente, el trabajador, debe concurrir a la sede de la empresa, que es el lugar de cumplimiento de la obligación, a fin de que se haga entrega efectiva de aquellos. Su omisión, lo coloca en situación de mora”.<sup>79</sup>

\* “La trabajadora en su demanda reconoció que la empresa accionada, al contestarle su intimación, puso a su disposición los certificados previstos en el Art. 80 de la LCT, convención de fecha, hora y lugar donde debía retirarlos. Ello configuró una verdadera constitución en mora. Por lo tanto, ante la falta de demostración por parte de la actora de haber concurrido a reiterarlos en la fecha, horario y lugar consignados, se configuró una mora del acreedor que obviamente no es imputable a la empleadora deudora”.<sup>80</sup>

---

<sup>77</sup> Gambacorta M. L. Contratación y registración laboral. Revista de derecho laboral. 2009 (2): 191-207

<sup>78</sup> CNAT sala VI “Ares Hugo c/ ATC SA s/ despido” 15/08/2002.

<sup>79</sup> CNAT sala VIII “Dos Santos Sandra c/ Consolidar AFJP SA” 27/04/2004.

<sup>80</sup> CNAT sala VIII “Gómez Camacho, Analía c/ Los Duendes de la Bahía SRL s/ despido” 10/08/2004.

### B) Respuestas positivas:

\* “La entrega de los certificados del Art. 80 de la LCT al dependiente en oportunidad de la extinción de la relación laboral es una obligación del empleador que debe ser cumplida en forma inmediata a la desvinculación, esto es en el tiempo que razonablemente puede demorar su confección. No hay razones, pues para considerar que el cumplimiento de esta obligación dependa en lo que se refiere al aspecto temporal de que el trabajador concurra a la sede de la empresa a retirar los certificados, si no que corresponde entender que en caso de que así no ocurra, el empleador debe, previa intimación, consignarlos jurídicamente”<sup>81</sup>

\* “No basta con la puesta a disposición del certificado de trabajo, sino que el empleador para cumplir su obligación debe iniciar un proceso de consignación de este documento”<sup>82</sup>

\* “La mera manifestación del empleador relativa a que habría puesto a disposición del trabajador el certificado de trabajo, es insuficiente para demostrar cumplida la obligación prevista en el Art. 80 de la LCT, e impide considerar que halla tenido verdadera voluntad de entregar la documentación, si esta no se ha consignado”<sup>83</sup>

\* “La sola puesta a disposición del certificado no resulta suficiente y que en el caso que la actora se niegue a recibir las certificaciones, la demandada puede consignarlas judicialmente para cumplir efectivamente su obligación y eximirse de responsabilidad”<sup>84</sup>

\* “Procede la indemnización prevista en el Art. 80 de la LCT, por cuanto el actor expresamente manifestó que la demandada era renuente en la entrega de los certificados allí previstos y frente a ello para desvirtuar tal acusación, debió depositar la documentación solicitada, así eludía la responsabilidad que le pudiera corresponder”<sup>85</sup>

\* “Es necesario que el empleador arbitre los medios pertinentes para que ante la omisión del retiro de aquél por parte del trabajador, consigne judicialmente el certificado a fin de eludir la responsabilidad que le pudiere corresponder”<sup>86</sup>

\* “A los fines de cuestionar la procedencia de la sanción del Art. 80 de la LCT, no basta que la empleadora argumente que los certificados estuvieron a disposición del actor, sino que es necesario que arbitre los medios para que, ante la falta de retiro de los

<sup>81</sup> CNAT sala III “Martínez, María c/ Kapelus editora SA s/ despido” 18/06/02.

<sup>82</sup> CNAT, sala III, “Vega, Paola E. C/ Casa Rubio S.A. s/ despido” 23/06/2008

<sup>83</sup> CNAT sala VII “Rojas, Carlos c/ Preveza SA s/ despido” 04/07/06.

<sup>84</sup> CNAT, sala X “Romero, Johanna c/ Actionline de Argentina S.A. s/ despido” 30/12/2010

<sup>85</sup> CNAT sala VII “Lutteral, Guillermo c/ Mastercom SRL y otro s/ despido” 30/08/04.

<sup>86</sup> CNAT sala IV “Rojas, Nilda c/ Máxima S.A. AFJP y otro s/ despido” 31/08/2010

mismos por parte del trabajador, aquella cumpla con su obligación consignándolos judicialmente<sup>87</sup>

#### **5.4.1 - La consignación judicial: ¿obligación o facultad del empleador?**

La regla de la consignación obligatoria merece un reparo sustancial. La ley no ha establecido esa obligación, sino que ha indicado la consignación como una facultad del deudor. El Código civil dispone que "La consignación puede tener lugar: 1°. Cuando el acreedor no quisiera recibir el pago ofrecido por el deudor"<sup>88</sup>. La doctrina ha indicado el fundamento de la consignación judicial, procedimiento que ha sido establecido para proporcionar al deudor el instrumento para ejercer su derecho a liberarse. La ley reconoce ese derecho al deudor. El código civil establece que el cumplimiento exacto de la obligación confiere al deudor el derecho a obtener la liberación correspondiente.<sup>89</sup>

Se considera justo brindar al deudor que actúa de buena fe, un procedimiento que permita su liberación coactiva, aún contra la voluntad del acreedor.<sup>90</sup>

El pago por consignación es facultativo para el deudor. Se ha resuelto que "La posibilidad de recurrir al pago por consignación constituye una facultad del deudor en cuyo beneficio ha sido instituido como medio para que obtenga su liberación, pues si el acreedor rehusó recibir el pago ofertado es él quien ha incurrido en mora..."<sup>91</sup>

La consignación procede cuando el acreedor niega injustificadamente la cooperación necesaria para que el deudor pueda ejecutar en forma directa la prestación. Pero si el deudor ejerce la facultad e inicia el procedimiento judicial de la consignación, ésta no tendrá fuerza de pago si no concurren "en cuanto las personas, objeto, modo y tiempo todos los requisitos sin los cuales el pago no puede ser válido"<sup>92</sup>

Si la consignación es facultativa para el deudor, cuando el acreedor rehúsa la cooperación para recibir el pago ¿Cuál es el fundamento que la torna obligatoria para la entrega del certificado de trabajo? Los fallos que postulan la obligatoriedad de la consignación no lo indican adecuadamente. Si bien es probable que un deudor diligente acuda a la consignación para liberarse de la obligación, no está obligado a hacerlo pues la ley no establece ese deber.

Es razonable que se considere que la sola puesta a disposición del certificado de trabajo

<sup>87</sup> CNAT sala IX "Cejas, Edgardo c/ CM Administradora SRL s/ despido" 25/06/04.

<sup>88</sup> Art. 757 Código Civil Argentino

<sup>89</sup> Art. 505 (2do. párrafo) Código Civil Argentino

<sup>90</sup> Enrique Caviglia, "El deber de consignar el certificado de trabajo". Cronica.com. 2012 dic.11. Disponible desde: URL: [http:// www.cronista.com](http://www.cronista.com)

<sup>91</sup> CNCom, sala A, 23/12/86, "Guido, Juan J. c/ Carfina CIA. Financiera" LL 1987 - B, p. 507.

<sup>92</sup> Art. 758 Código Civil Argentino

no es suficiente para el cumplimiento de la obligación, y que se exija que el empleador demuestre que intimó al trabajador a retirar el certificado y que éste no concurrió, como lo ha expuesto la doctrina, pero la exigencia de la consignación del certificado parece no tener fundamento, ni siquiera en el deber de diligencia e iniciativa del empleador que resulta desplazado por la oposición del trabajador a recibir el certificado de trabajo o su renuencia para concurrir a retirarlo del establecimiento. No obstante, el empleador deberá tener en cuenta que ciertos fallos indican la consignación como una regla obligatoria y que si no la intentare, deberá alegar y probar en el juicio en que se reclame el cumplimiento de esa obligación y la indemnización fijada por el artículo 80 de la LCT, que el trabajador fue intimado y no concurrió a retirar el certificado de trabajo.<sup>93</sup>

### **5.5 - Puesta a disposición del certificado por el juez de la causa.**

Nuestros tribunales, en algunas oportunidades, han decidido extender ellos mismos el certificado del Art.80 de la LCT, y lo han decidido en los siguientes términos:

“Si bien corresponde a los codemandados (empleadores) a la certificación expresada en el Art.80, acorde con lo normado en los párrafos 2 y 3 de dicho artículo, tal obligación, en virtud de su naturaleza, no puede quedar sujeta sine die al arbitrio de aquellos, por lo que su otorgamiento con carácter subsidiario por el juez que intervino en el pleito, lejos de ocasionar un perjuicio a los derechos del actor, constituye el modo de hacerlos efectivos de conformidad a la regla general – cumplimiento por un tercero- establecida en el artículo 626 del Código Civil, ello, sin perjuicio de las responsabilidades que, con relación a los aportes y contribuciones eventualmente omitidos, quepa atribuir a los codemandados, acorde con las normas vigentes en la materia”

Pero es bien cierto que “La presentación de un certificado de trabajo confeccionado por un juez laboral, ante un potencial futuro empleador, podría llegar a constituir un antecedente desfavorable para quien se encuentre, en dichas circunstancias, en la búsqueda de un empleo. Por lo tanto, se desnaturaliza la finalidad para la que está prevista la entrega del certificado de trabajo, que se dirige, precisamente, a contar con una constancia de la experiencia laboral adquirida, a fin de obtener un nuevo trabajo”<sup>94</sup>

<sup>93</sup> Enrique Caviglia, “El deber de consignar el certificado de trabajo”. Cronica.com. 2012 dic.11.  
Disponible desde: URL: [http:// www.cronista.com](http://www.cronista.com)

<sup>94</sup> CNAT, Sala IV, “Morales, Narciso C/Grafiar SRL S/indemnización Art. 80 LCT” 01/06/2007.

## **5.6 - ¿Existe algún tipo de causa por la cual un empleador se pueda negar a entregar la constancia o el certificado que le solicita el trabajador?**

No existe motivo, causa o fundamento legal válido por el cual el empleador pueda negarse a hacer entrega de los certificados, certificaciones y constancias documentadas previstas en el Art. 80 LCT. Es una obligación contractual de origen legal y su incumplimiento trae aparejada la aplicación de la multa prevista en el tercer párrafo de la norma, con la contingencia adicional de ser pasible de astreintes por cumplimiento extemporáneo de la obligación.<sup>95</sup>

## **6- ¿Cuál es el plazo que tiene el empleador para entregar los certificados?**

El Art. 80 de la LCT solo establece el plazo referido a los certificados que han de entregarse al momento de la extinción del contrato, establecido para el caso de incumplimiento una indemnización equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual normal y habitual percibida por el trabajador durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si este fuera menor.

Este plazo es de dos días hábiles contados a partir de la recepción por parte del empleador del requerimiento que a tal efecto le formulare fehacientemente el trabajador. El decreto 146/01 reglamentario de esta norma establece un plazo distinto, no de entrega, sino de “habilitación” para realizar la intimación por la que se lo reclama.

En efecto, el Art. 3 de esa norma establece: “El trabajador quedará habilitado para remitir el requerimiento fehaciente al que se hace alusión en el artículo que se reglamente cuando el empleador no hubiere hecho entrega de las constancias o del certificado previsto en los apartados segundo y tercero del Art. 80 de la LCT 20744 y sus modificatorias, dentro de los 30 días corridos de extinguido”.<sup>96</sup>

Algunos autores ven en esta norma un exceso reglamentario en atención a la disparidad entre el plazo legal (dos días) y el reglamentario (treinta días). Sin embargo, no

---

<sup>95</sup> Dr. Facundo Bilbao Aranda. “Sanciones ante la falta de entrega del certificado de trabajo y por la ausencia de pago de contribuciones patronales”. *Eleve* (revista en línea) 2013, Septiembre 17. Disponible desde: URL: [www.ele-ve.com.ar](http://www.ele-ve.com.ar)

<sup>96</sup> Decreto reglamentario 146/2001 09/02/2001

parecería irrazonable, habida cuenta de que para el otorgamiento de las certificaciones por Internet, es menester haber ingresado los aportes, situación que puede llevar a la imposibilidad de emitirlos en el breve lapso de 48hs. hábiles, por ejemplo, un empleador debe esperar que cierre su ciclo de ingreso de aportes para poder cumplir con su obligación. Aun suponiendo que esta situación pudiera salvarse con la entrega de certificaciones sucesivas, lo cierto es que, habida cuenta la cantidad de datos a corroborar para la emisión del certificado, el plazo de 48hs. resulta claramente exiguo.

Tal como lo sostuviera la Sala III de la Excelentísima Cámara Nacional de apelaciones del Trabajo en la causa “Puga, María C/SB Mandataria SA S/ despido”, sentencia del 12/12/2002: “El decreto 146/2001 que reglamenta la ley 25345 debe ser leído con los límites de la superior que reglamenta. Esta última otorga al empleador un plazo de dos días hábiles para cumplir con el requerimiento del trabajador relativo a la entrega del certificado del Art. 80 de la LCT o cargar con la indemnización que se regula; la brevedad de este plazo puede así explicar la interposición de otro plazo antes de que aquel requerimiento quede habilitado ya que, por ejemplo, el cumplimiento de la obligación puede incluir la necesidad de regularizar el vínculo. La extensión del plazo encuentra su justificación en facilitar el cumplimiento del empleador antes que en obstruir la habilitación del trabajador para intimar, aunque la redacción de la norma pueda tolerar también esta última interpretación”.

Es claro que, por un elemental principio de buena fe, que debe ser mantenido tanto al momento de celebrar el contrato como durante su desarrollo, y en el ejercicio de los derechos provenientes de la extinción<sup>97</sup>, la intimación fehaciente es requisito esencial para la procedencia de la indemnización dispuesta por la norma, salvo que la relación laboral que se invoca hubiese sido desconocida, en cuyo caso no existe necesidad de esperar el plazo de habilitación de la norma que se explica si existe una voluntad de extenderlo, lo cual solo es posible en principio si la relación se encontraba registrada, aun de modo parcial.

Por otra parte, tampoco debe soslayarse que esta intimación debe ser hecha con anterioridad a la demanda, puesto que la demanda no constituye intimación. El principio de buena fe que debe ser respetado por las partes incluso al momento de su extinción, impone al trabajador el deber de requerir a su empleador, antes de iniciar una acción judicial, el cumplimiento de las obligaciones que estén a su cargo (la entrega de los certificados del Art. 80 de la LCT, entre ellas), de modo de facilitarles la satisfacción de aquellas pretensiones fuera del ámbito de un proceso judicial ya iniciado con el mismo

---

<sup>97</sup> Art. 63 Ley 20744 “LCT

objeto. En este contexto ha de entenderse que la demanda judicial (como su antecedente procesal, el trámite de mediación obligatoria) contiene el, planteo de un estado de cosas pretérito y no constituye en sí misma una instancia más de las relaciones bilaterales contenidas en el contrato de trabajo o derivadas de él.<sup>98</sup>

### **6.1- ¿Es inconstitucional o no el plazo de 30 días establecidos en el decreto 146/01, reglamentario del nuevo Art. 80 de la LCT?**

Vale recordar que en derecho argentino se conocen cuatro clases principales de decretos del Poder Ejecutivo, que son: 1) de ejecución o reglamentarios; 2) autónomos; 3) delegados; 4) y de necesidad y urgencia. En el caso de análisis estamos considerando un decreto que es reglamentario de una ley, el cual es el encargado de instrumentar y efectivizar las mismas.<sup>99</sup>

La Constitución Nacional en su artículo 99, Inc. 2, entre las competencias del presidente, puntualiza que expide las instrucciones y reglamentos que sean necesarios para la ejecución de las leyes de la Nación, cuidando no alterar su espíritu con excepciones reglamentarias, quedando claro entonces que el decreto reglamentario está jerárquicamente subordinado a la ley.

Se ha entendido que la exigencia del decreto 146/2001 no es inconstitucional, porque lejos de someter la aplicación de la ley 25345 a un requisito restrictivo, permite, mediante una simple manifestación documentada, otorgar certeza a la exigibilidad de los certificados y aventar las innumerables cuestiones que podrían ser planteadas, de buena o mala fe, sin ese recaudo. Esa manifestación no puede ser suplida por su mención en la audiencia de conciliación o en el escrito de demanda, porque al integrar el electo de pretensiones, su existencia como crédito debe ser preexistente a los actos constitutivos del proceso.<sup>100</sup>

En sentido contrario, es ineludible hacer referencia a la inconstitucionalidad del artículo de la norma UT supra señalada; así, se ha expresado que “Resulta inconstitucional el decreto 146/2001 que al reglamentar el artículo 45 de la ley 25345 exige al empleador esperar un plazo de treinta días corridas a partir de la extinción del contrato de trabajo, para que el empleador haga entrega de los certificados de trabajo. Dicha requisitoria que se impone al trabajador constituye un exceso reglamentario en relación a la norma

<sup>98</sup> Ramonet J. “Las constancias de aportes previsionales y los certificados de trabajo”. En: García Vior A. Compilador. Registro y documentación laboral. Buenos Aires: Errepar; 2011. p. 205-224.

<sup>99</sup> Sagüés, Néstor P., "Elementos de derecho constitucional", t. I, Ed. Depalma, Buenos Aires, p. 596

<sup>100</sup> CNAT, sala VIII, “Soto, Nilda C/Consortios de propietarios de Senillosa 927 S/Despido”. 20/05/2005.

superior que reglamenta (Art.45, ley 25345), de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 99 de la Constitución Nacional, referido a los decretos reglamentarios, éstos no deben alterar el espíritu de la ley que reglamentan con excepciones reglamentarias, esto es, que el decreto reglamentario está jerárquicamente subordinado a la ley. El decreto 146/2001 desnaturaliza la ley que reglamenta pues la requisitoria que el mismo impone al trabajador excede claramente lo que establece la norma superior que reglamenta.<sup>101</sup>

Merece a la improcedencia de esta extensión reglamentaria el hecho de que la modificación del plazo vía decreto también da por tierra con lo expresado en este mismo trabajo en cuanto a que la entrega de los certificados debe hacerse dentro de los plazos razonables necesarios para la confección de éstos. Habiéndoles traído una demora y una eventual posibilidad de impugnación de su reclamo al trabajador, cuando no un rechazo de sus solicitud de la multa por incumplimiento de una norma que entendemos claramente inconstitucional, pero que ante la omisión del planteo en tal sentido muchas veces ha quedado convalidada en sus efectos y consecuencias.<sup>102</sup>

La Dra. Ferreirós, distinguida Camarista, ha señalado, que a su modo de ver, con el decreto 146/2001 “estamos frente a una desnaturalización de la ley porque el mismo excede el ámbito de interpretación posible u opinable de la ley en tanto la requisitoria que el mismo impone al trabajador excede claramente lo que establece la norma superior que reglamenta. Aunque así no lo creo, suponiendo idéntica jerarquía de leyes, de igual manera en el caso de diferencia notoria como el presente, hubiera tenido que optarse por la norma más favorable. (Art.14 bis de la CN). Por todo ello, en razón de lo que he dejado expresado, entiendo que cabe declarar la inconstitucionalidad del Art.3 del decreto 146/2001.<sup>103</sup>

A continuación, algunos fallos a favor y en contra refuerzan las distintas posturas:

a) - No es inconstitucional y en consecuencia el plazo de 30 días es válido

“De acuerdo con lo expresado en el Art. 3 del decreto 146/01, el patrono tiene 30 días corridos desde extinguido el vínculo para hacer entrega al trabajador de los certificados expresados en el Art. 80 de la LCT, y si no lo hace, una vez transcurridos esos 30 días,

<sup>101</sup> CNAT, sala VII, “Da ix, Odina, C/La Tortería SA S/ Despido” 09/11/2006.

<sup>102</sup> Gambacorta M. L. Contratación y registración laboral. Revista de derecho laboral. 2009 (2): 191-207

<sup>103</sup> CNAT, sala VII, "Salemme Alonso, Marien v. Atento Argentina S.A y otro s/despido" 30/11/2010, voto de la Dra. Ferreirós.

el trabajador está habilitado para cursar intimación fehaciente a tal efecto. Una vez pasados dos días hábiles desde la recepción de su requerimiento, si el empleador continúa remiso, procede la indemnización establecida por la ley 25345. Sin perjuicio de reconocer que la colocación de los signos de puntuación en el texto del decreto mencionado puede no haber sido la correcta, la lectura de la norma lleva a la conclusión antes mencionada”<sup>104</sup>

“Conforme surge del decreto 146/01 reglamentario de la ley 25345, el trabajador se encuentra habilitado para remitir el requerimiento fehaciente en demanda de las certificaciones del Art. 80 de la LCT cuando el empleador no hubiese hecho entrega de las mismas dentro de los 30 días corridos de extinguido el vínculo”<sup>105</sup>

“La intimación fehaciente que hacen referencia el Art. 80 LCT modificado por la ley 25345 y el Art. 3 del decreto 146/01, reglamentario de la norma principal, solo puede surtir sus efectos una vez que haya transcurrido el plazo de 30 días acordado al empleador para cumplir con la exigencia legal, este último plazo constituye una oportunidad, para que el empleador infractor regularice su situación administrativa”<sup>106</sup>

“El Art. 3 del decreto 146/01 debe ser entendido con los límites de la norma superior que reglamenta. Esta última otorga al empleador un plazo de dos días hábiles para cumplir el requerimiento del trabajador relativo a la entrega del certificado o cargar con la indemnización que se regula, la brevedad de este plazo puede así explicar la interposición de otro plazo antes de que aquel requerimiento quede habilitado. La extensión del plazo encuentra su justificación en facilitar el cumplimiento del empleador, antes que en obstruir la habilitación del trabajador para intimar. Así la intimación fehaciente a la que hacen referencia tanto la norma originaria como su reglamentación, solo puede surtir efectos una vez que haya transcurrido el plazo de 30 días acordado al empleador para cumplir con la exigencia legal”<sup>107</sup>

---

<sup>104</sup> CNAT “Campos, Alberto c/ General Security SRL s/ cobro de salarios” 30/08/04

<sup>105</sup> CNAT sala IV “Ovejero, Elda c/ Coto CIC SA s/ despido” 19/08/03

<sup>106</sup> CNAT sala III “Piñeiro, Romina c/ Ticketek Argentina SA s/ despido” 28/11/03.

<sup>107</sup> CNAT sala III “Riera, Miguel c/ Ronsenfeld Samuel s/ despido” 11/07/06.

b) - Es inconstitucional y en consecuencia el único plazo de entrega válido es de 48 horas.

“La ley 25345 modificó el Art. 80 de la LCT, el que además fue reglamentado por el Art. 3 del decreto 146/01. Esta última norma agrega requisitos para la procedencia de la sanción por falta de entrega de los certificados de trabajo que no fueron contemplados, por la disposición legal de origen, lo que constituye un exceso reglamentario y torna inconstitucional el mencionado Art. 3 del decreto”<sup>108</sup>

“El decreto 146/01 que en su Art. 3, reglamentando el Art. 45 de la ley 25345 expresa: “El trabajador quedará habilitado para remitir el requerimiento fehaciente al que se hace alusión en el Art. que se reglamenta, cuando el empleador no hubiere hecho entrega de las constancias o el certificado previstos en los apartados 2 y 3 del Art. 80 dentro de los 30 días corridos de extinguido el contrato de trabajo” constituye un claro exceso reglamentario, desde que el Art. 45 nada indica al respecto. Es por ello que a la luz del Art. 99 Inc. 2 de la CN que atribuye al presidente de la Nación, el Art. 3 del decreto 146/01 es inconstitucional”<sup>109</sup>

“Resulta inconstitucional el decreto 146/01 que al reglamentar el Art. 45 de la ley 25345 exige al empleado esperar un plazo de treinta días corridos a partir de la extinción del contrato de trabajo, para que el empleador haga entrega de los certificados de trabajo. El decreto no debe afectar la sustancia del texto legal. El decreto 146/01 desnaturaliza la ley que reglamenta pues la requisitoria que el mismo impone al trabajador excede claramente lo que establece la norma superior que reglamenta”<sup>110</sup>

C) - Un tercer criterio: es suficiente que el trabajador intime después de haber sido despedido para que proceda la indemnización

“Sobre la base de considerar que la requisitoria que se impone al trabajador constituye un claro exceso reglamentario, en relación a la norma superior que reglamenta, esta sala, propone un nuevo criterio respecto a la situación en que el trabajador intima antes del vencimiento del plazo de los 30 días que establecía el decreto 146/01. Así, teniendo en

<sup>108</sup> CNAT sala VI “Cuellar, Santiago c/ Inversiones y Transportes SA y otro s/ despido” 31/03/04.

<sup>109</sup> CNAT sala VI “Molinari, María de los Ángeles c/ American Express Argentina SA s/ despido” 19/04/04.

<sup>110</sup> CNAT Sala VII “Daix, Odina C/La Torterìa SRL S/ despido”. 09/11/06.

cuenta lo expresado mas arriba, la intimación cursada por la actora, en este caso 5 días después de haber sido despedida, resulta suficiente para tener por cumplido el requisito formal necesario para la procedencia de la indemnización prevista en la norma citada en primer término”<sup>111</sup>

## **7- Oportunidad para reclamar los certificados del artículo 80 de la LCT:**

A los fines de verificar o no el incumplimiento en la entrega o el efectivo reclamo u omisión del mismo por parte del trabajador se presentan diversas situaciones que han sido recogidas por la jurisprudencia. Se trata de instancias administrativas o judiciales en las cuales la procedencia del reclamo de entrega del certificado podrá ser considerada como válida o no.

El certificado de trabajo no puede ser entendido como correctamente reclamado en circunstancias en las que no se cumplen los recaudos específicos que la normativa prevé a tal fin.

A modo de ejemplo se ha indicado que en el marco del Art. 15 de la LCT<sup>112</sup> no cabría la posibilidad del reclamo de los certificados ya que no se verifica como posible que en un acuerdo conciliatorio homologado se incorpora éste al mismo; ello, por la inviabilidad de alcanzar tal reclamo derechos no dudosos ni litigiosos.

De igual modo, la instancia conciliatoria prevista por la ley 24.635 no se ha entendido como el “requerimiento fehaciente” al que hace referencia el propio artículo 80 de la LCT, para que de ese modo puedan prosperar las pertinentes indemnizaciones agravadas.

Sin embargo, se ha tenido en cuenta como válido el reclamo efectuado ante el SECCLO (Servicio de Conciliación Laboral Obligatorio), en que se incluyó la pretensión de entrega del certificado previsto en el Art.80 de la LCT en virtud de la gestión conciliatoria que se llevó a cabo en ese organismo administrativo, considerándose que el requerimiento referido a la entrega del certificado cumplía con los recaudos previstos en la norma.

Distanciándose de lo expresado en el párrafo anterior y exigiendo la efectiva realización de la intimación previa y fehaciente que requiere la norma, se ha entendido que la

<sup>111</sup> CNAT sala VII “Mendoza Gladis c/ Martínez María s/ despido” 24/11/05.

<sup>112</sup> “Acuerdos transaccionales conciliatorias o liberatorios” Art. 15 LCT.

misma no puede considerarse suplida por la intimación que se formule en oportunidad de la instancia administrativa previa ante el SECLO y / o en el escrito de demanda, pues se trata de un acto que debe necesariamente proceder el reclamo administrativo y / o judicial.

Tampoco se ha tenido como válido que el reclamo de la entrega de los certificados del Art.80 en la audiencia celebrada ante el representante del SECLO logre suplir la intimación establecida por el decreto 146/2001 ni por el acta de cierre del procedimiento de conciliación obligatoria.

La intimación de los certificados tampoco logra cumplimentar los requisitos exigibles para la entrega de los certificados, ya que el deber de buena fe, que exige la relación entre las partes, obligaría al trabajador a intimar a los fines de brindar la posibilidad de entrega de los certificados previo al inicio de la acción judicial.

Si será válida la ratificación en la demanda de un reclamo formulado como consecuencia de la rescisión del contrato por la empleadora, ya que en este caso se trata de una ratificación del reclamo oportuno efectuado junto a la solicitud de las indemnizaciones del Art.45 de la ley 25.345. La intimación y el posterior reclamo en la demanda demuestran la persistencia en la voluntad del trabajador de obtener las certificaciones que le son debidas conforme lo establece la normativa, ante una actitud de remisión por la parte demandada de la efectiva entrega de los mismos.

En relación con las situaciones que aquí señalamos, se puede entender que la exigencia es ineludible para el empleador, solo que para la procedencia de la multa deberá haber cumplimentado la entrega del certificado o la constancia dentro de los dos días hábiles de haber sido requerido de modo fehaciente. Cabe aquí analizar si el requerimiento efectuado ante un funcionario del SECLO puede entenderse como fehaciente, sobre todo porque se vuelca en un instrumento público como es un acta.

No podemos decir lo mismo respecto de la solicitud formulada en la demanda, ya que si previo a esta no se intimó la entrega de alguna forma que se entienda como fehaciente no cabría, entre otras cosas por el incumplimiento al mandato legal por razones de buena fe, tener como válido tal requerimiento.<sup>113</sup>

---

<sup>113</sup> Gambacorta M. L. Contratación y registración laboral. Revista de derecho laboral. 2009 (2): 191-207

## **8 – ¿Los acuerdos rescisorios, extinguen la obligación de entrega de los certificados por parte del empleador?**

La entrega de los certificados que impone el Art. 80 LCT son una obligación de carácter contractual, no reemplazable en dinero, por lo que queda fuera del acuerdo celebrado entre las partes por retiro voluntario, cuyo contenido se reduce a la obligación de pagar por parte de la ex empleadora

La manifestación vertida en el acta de conciliación en el sentido de que el trabajador "...nada más tendrá que reclamar..." no implica la renuncia a la entrega de los certificados de trabajo en los términos del Art. 80.

El derecho del trabajador de reclamar el certificado de trabajo se halla fuera del ámbito del Art. 15 LCT, por lo que no cabe presumir que en el acuerdo conciliatorio homologado por las partes incluyera dicho crédito, ya que el juego armónico de los Arts. 12, 15 y 277 de la LCT quitan toda viabilidad a la renuncia, desistimiento o abandono de derechos no dudosos o litigiosos.

## **9 - Discrepancias:**

Distintas salas que componen la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo discrepan en las siguientes cuestiones:

- a) Notificación al trabajador del lugar, día y hora en que podrá retirar las certificaciones.
- b) Documentación a entregar al trabajador para dar por cumplida la obligación.
- c) Plazo de entrega de la documentación, en virtud de la polémica entre las 48 horas establecidas por el Art. 80 de la LCT y los 30 días fijados en el decreto 146/01.
- d) Existencia de la obligación de consignar judicialmente la documentación, cuando el dependiente no concurra a retirarla.
- e) Responsabilidad solidaria

## 10 – Conclusiones

Como se puede apreciar, las obligaciones contenidas en el artículo 80 de la LCT son fáciles de enunciar, pero no de cumplir, sobre todo por tratarse de relaciones laborales que en general se han extinguido en forma conflictiva.

Ante las divergencias jurisprudenciales consignadas, si la empresa quiere evitar controversias judiciales sobre el Art. 80 y mientras aquellas se mantengan, debería:

- I) Entregar los formularios de la ANSES, el certificado de trabajo y las constancias documentadas de los aportes.
- II) Hacer entrega de las certificaciones dentro de los 30 días de finalizada la relación laboral o dentro de las 48 horas posteriores a la intimación fehaciente por parte del trabajador.
- III) Cuando se notifica al trabajador que las certificaciones se encuentran a su disposición, indicar el lugar, día y hora en que podrá retirarlas.
- IV) Si el trabajador no concurre a retirar la documentación o si haciéndolo se niega a recibirla, proceder a su consignación judicial

Una posible solución, debería llegar desde la actividad legislativa o reglamentaria que aclaren el panorama, facilitando el cumplimiento de las normas, como así también la unificación de criterios de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, ya que ello podría servir de guía tanto a los trabajadores como a los empleadores para el ejercicio de sus derecho y el cumplimiento de sus obligaciones y para no dejar librada la resolución al criterio utilizado por cada tribunal, evitando la gran inseguridad jurídica que esto provoca.

## **Capítulo II**

### **Régimen sancionatorio: “Consecuencias ante el incumplimiento de entrega de los certificados laborales”**

**SUMARIO:** 1. Introducción. 2. Régimen sancionatorio 3. Procedencia de la indemnización. 4. Naturaleza y cuantía de la indemnización 5. Aplicación de la Ley 25345 a las relaciones laborales extinguidas con anterioridad a su vigencia 6. Reclamos por daños y perjuicios ante el incumplimiento del empleador 7. Sanción Conminatoria 8. ¿En qué casos el empleador puede incurrir en un delito penal? 9. Prescripción 10. Discrepancias 11. Conclusiones

## **1- Introducción**

Desde que el incumplimiento en tiempo y forma de la obligación de entrega de los certificados fue penada por la ley 25345 con el pago de una indemnización, distintos aspectos que se refieren al cumplimiento de dicha norma, han originado numerosas situaciones conflictivas y controvertidas resoluciones judiciales.

La mencionada ley, ha consagrado entre otras medidas, dos incrementos indemnizatorios a favor de los trabajadores dependientes: La sanción conminatoria mensual por falta de ingreso de los aportes retenidos al trabajador con destino a la seguridad social y sindicales y la indemnización especial por la falta de entrega de las constancias documentadas de aportes y certificados de servicios y previsionales previstos por el artículo 80 de la LCT.

Dichas medidas, no obstante el beneficio que representan para los trabajadores dependientes, no responden a razones de política laboral, sino que obedecen a motivos de política fiscal.

Esta normativa, no ha consagrado nuevas obligaciones laborales, sino nuevas consecuencias o sanciones para el incumplimiento de las obligaciones derivadas del deber de diligencia del empleador, consagrado en los arts. 79 y 80 de la ley de Contrato de Trabajo.

## **2 – Régimen sancionatorio**

Como ya se mencionó en el capítulo I, el Art. 45 la de ley 25345 agregó un último párrafo al Art. 80 de la LCT., por el cual la inobservancia del deber de entregar al trabajador los certificados de servicios y remuneraciones y de trabajo será sancionada con una indemnización a favor de éste.

La procedencia de esta indemnización queda supeditada a que el trabajador intime de modo fehaciente la entrega de dichos certificados.

En cuanto al plazo, si bien el Art. 45 de la ley 25345 -que agrega el último párrafo al Art. 80 de la LCT.- hacía referencia a 2 días hábiles, el decreto 146/01 (BO 13/2/2001) -reglamentario de esa norma- establece, definitivamente, el plazo perentorio dentro del cual el empleador, una vez producida la disolución del vínculo laboral por cualquier

causa, debe entregar al trabajador los instrumentos a los cuales se refiere el Art. 80. Concretamente, dispone que el trabajador está habilitado para remitir el requerimiento fehaciente cuando el empleador no hubiere hecho entrega de las constancias o del certificado previstos en los apartados segundo y tercero del Art. 80 de la LCT., dentro de los 30 días corridos de extinguido, por cualquier causa, el contrato de trabajo.

El reclamo efectuado por medio fehaciente del certificado del Art. 80, LCT, cumple una doble función: a) nace la obligación de entregarlo, b) si no se cumplimenta en tiempo y forma la entrega, el trabajador resulta acreedor a la percepción de la indemnización especial ya mencionada.

Para que opere el régimen sancionatorio, el trabajador tiene que solicitarlo expresamente al momento de la extinción del contrato o durante su vigencia, como ya hemos señalado.

Ante la falta de entrega del certificado, le corresponderá la sanción establecida en el Art. 45, ley 25345. Dicha norma prevé "una indemnización a favor de este último que será equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuere menor. Esta indemnización se devengará sin perjuicio de las sanciones conminatorias que para hacer cesar esa conducta omisiva pudiere imponer la autoridad judicial competente". Se trata de una sanción punitiva contenida en una ley cuyo objeto ha sido controlar la evasión fiscal. También la ley 25212<sup>1</sup>, conocida como Pacto Federal del Trabajo, contempla en su Anexo II como una infracción grave "la falta de entrega de los certificados de servicio o de extinción de la relación laboral a requerimiento del trabajador".<sup>2</sup>

## **2.1 - ¿Cuándo se hace efectiva la multa?**

Vencido el plazo de dos días hábiles desde que la intimación sea recibida sin que el empleador haya entregado (no sólo puesto a disposición, sino que haya entregado efectivamente) las constancias o certificados del Art. 80 LCT, el trabajador tendrá derecho a reclamar su entrega por la vía judicial y a solicitar la aplicación de la multa prevista en la norma, la cual será procedente con independencia de la entrega o no de las constancias y certificados durante el transcurso del proceso, ya que la sanción se torna

<sup>1</sup> L.25212 "Pacto federal del trabajo" BO. 06/01/2000

<sup>2</sup> Paula, C. Sardegna Obligación de entregar el certificado de trabajo. Abeledo Perrot 2011 0003-402764. Disponible desde <http://www.la.ley.com.ar>

operativa inmediatamente después de cumplido el plazo de dos días hábiles desde que el empleador haya recibido la intimación.

## **2.2 - ¿Es facultativo de los Jueces aplicar o no la multa?**

Acreditados en juicio los presupuestos fácticos de la norma (Art. 80 LCT) antes reseñados, los jueces están obligados a aplicar la sanción allí prevista, siempre y cuando el trabajador así lo haya reclamado. Lo que sí es facultativo es la aplicación de astreintes, las cuales, a pesar de haber sido solicitadas por el trabajador, procederán únicamente si el juez entienda que hubo temeridad o malicia por parte del empleador en la oportuna entrega de los mismos.<sup>3</sup>

## **3 – Procedencia de la indemnización:**

La obligación de entregar la constancia documentada del pago de aportes y contribuciones de la seguridad social y sindicales nace con el requerimiento expreso del trabajador, en tanto que la de entregar el certificado de trabajo y aportes previsionales es una consecuencia directa de la extinción de la relación laboral. Ahora bien, para la procedencia de la indemnización especial consagrada por la norma, el trabajador debe activar el sistema cursando la intimación fehaciente prevista por la misma para que su empleador, dentro del plazo establecido, dé cumplimiento a la obligación de entregar la documentación de que se trate.<sup>4</sup>

Para la procedencia de la multa prevista en el artículo 45 de la ley 25.345 deben verificarse determinadas conductas o proceder que hacen al incumplimiento de las previsiones del Art. 80 de la LCT.

Dos son las cuestiones a tener en cuenta para la procedencia de la multa:

### D) Intimación

La indemnización prevista en la Ley de Contrato de Trabajo, sólo procede luego de una intimación fehaciente requiriendo su entrega dentro del plazo de dos días hábiles.

---

<sup>3</sup> Dr. Facundo Bilbao Aranda. “Sanciones ante la falta de entrega del certificado de trabajo y por la ausencia de pago de contribuciones patronales”. Eleve (revista en línea) 2013, Septiembre 17. Disponible desde: <http://www.ele-ve.com.ar>

<sup>4</sup> Dra. Laura C. Castagnino La indemnización especial-Falta de entrega de las constancias y certificados Art.80 Sueldos y Servicios 01/2007 Disponible desde <http://www.sueldosyservicios.com.ar>

Esta intimación, sólo puede cursarse una vez que el empleador se encuentre en mora respecto de su obligación de entregar las certificaciones, lo que según la reglamentación, ocurre a los treinta días de extinguido el contrato de trabajo por cualquier causa.

El dictado del decreto 146/2001 dio lugar a discusiones sobre el plazo efectivo para cumplimentar la obligación de entrega de los certificados, ya que el propio texto del decreto amplía el margen para la intimación al empleador, abriendo para este un “período de gracia” de treinta días para la entrega del certificado, y si luego del mismo no lo ha cumplimentado, recién ahí podría comenzar a correr el plazo de dos días que el texto del Art. 80 habilitó.

La jurisprudencia ha interpretado la cuestión en sentidos divergentes, incluso planteándose la inconstitucionalidad o no de las previsiones del mencionado decreto.

El nuevo texto del artículo 80 de la LCT, reformado por la ley 25345, establece que el empleador deberá entregar al trabajador que lo intimara fehacientemente a tal fin los certificados que la norma expresa dentro de los dos días hábiles computados a partir del día siguiente al de la recepción del requerimiento.

Por su parte el Art. 3 del decreto 146/2001, reglamentario de dicha norma, dispone que “el trabajador quedará habilitado para remitir el requerimiento fehaciente al que hace alusión en el artículo que se reglamenta, cuando el empleador no hubiere hecho entrega de las constancias o del certificado previstos en los apartados segundo y tercero del Art. 80, dentro de los treinta días corridos de extinguido por cualquier causa el contrato de trabajo”

La extensión del plazo encuentra su justificación en facilitar el cumplimiento del empleador antes que en obstruir la habilitación del trabajador para intimar, aunque la redacción de la norma pueda tolerar también esta última interpretación. De tal modo, la intimación fehaciente a que hacen referencia tanto la norma originaria como su reglamentación sólo puede surtir efectos – el inicio del cómputo de dos días y el posterior derecho a una indemnización – una vez transcurrido el plazo de treinta días acordado al empleador para cumplir con la exigencia legal, plazo este último que constituye – desde el momento de la extinción – una oportunidad para que el empleador infractor regularice su situación administrativa.

## II) Contenido del certificado

Un criterio válido y general para el análisis la procedencia o no de la multa prevista es la consideración del contenido del certificado con la realidad efectivamente acreditada en la causa judicial que se tramite.

Será procedente, entre otras causas, la citada multa por no haberse hecho entrega de los certificados de trabajo al momento de contestar la demanda, ya que habiéndose extinguido la relación laboral y habiendo el trabajador intimado la entrega de los certificados, los cuales fueron puestos a disposición en su momento, nos encontramos ante elementos suficientes para la procedencia de multa prevista por el incumplimiento de entrega.

La propia jurisprudencia, ha señalado que “si el documento entregado por el empleador no certifica la totalidad de la relación mantenida por las partes, no se cumple con los recaudos del Art. 80 y por lo tanto cabe aplicar la multa del artículo 45 de la ley 25345” Siguiendo una misma línea de análisis, también procede la multa, si en el certificado de trabajo se consignó una remuneración inferior a la percibida por el actor, como así también, la fecha de ingreso allí consignada no es real.

### **3.1 - ¿Procede la sanción ante el incumplimiento del empleador en caso de solicitar los certificados durante la vigencia de la relación laboral?**

En cuanto a las constancias documentadas del pago de aportes durante el transcurso de la relación – en los supuestos en que medien causas razonables, conforme a la última parte del primer párrafo del Art.80 de la LCT –, el supuesto no ha sido previsto por el decreto reglamentario. De aplicarse la solución consagrada para la documentación exigible con posterioridad al cese de la relación, se arribaría al absurdo de aniquilar (por vía de reglamentación) un derecho consagrado por la ley, el de requerir las constancias documentadas del pago de aportes durante la vigencia de la relación.

En materia de interpretación de las normas, debe preferirse aquella que responda al espíritu y fines de la ley, por sobre la que importe su virtual derogación, máxime cuando el bien jurídico protegido (un derecho del trabajador) impone la obligación de interpretar las normas en los supuestos de duda, en sentido mas favorable al trabajador.<sup>5</sup> El plazo de treinta días posteriores a la extinción impuesto por el Art.3 del decreto 146/2001 no será aplicable a los supuestos en que medien causas justificadas para requerir las constancias documentadas del pago de aportes y contribuciones durante la vigencia de la relación laboral.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Art. 9, segundo párrafo. LCT

<sup>6</sup> Dra. Laura C. Castagnino La indemnización especial-Falta de entrega de las constancias y certificados Art.80 Sueldos y Servicios 01/2007 Disponible desde <http://www.sueldosyservicios.com.ar>

### 3.2 - Determinación del perjuicio

Un argumento que se reitera para descalificar la procedencia de la indemnización es aquel que reprocha que se sanciona severamente un incumplimiento que no traería aparejado ningún gravamen al trabajador ya que éste puede concurrir personalmente a la Anses o ingresar a una página en Internet para obtener información de sus aportes.

El trabajador, por medio de su clave fiscal, puede consultar en la página Web de la AFIP si el empleador ha efectuado los aportes y contribuciones correspondientes.

El objeto de la norma citada en primer término no es que el trabajador obtenga un resarcimiento indebido, sino castigar al empleador que no dio cumplimiento con las obligaciones contenidas en los primeros párrafos del Art. 80, LCT

La sanción contenida en el Art. 45 Ver Texto, ley 25345, que reformó el Art. 80, LCT, "suma un instrumento de lucha contra la evasión fiscal e impone al empleador la obligación de ingresar las cotizaciones correspondientes a la seguridad social y sindicales a su cargo, ya sea como obligado directo o como agente de retención, debiendo entregar al trabajador al momento de la extinción o durante la relación laboral, si median causas razonables, constancia de ello."<sup>7</sup>

#### Algunos fallos respaldan esta postura jurisprudencial:

"Cabe destacar que el objeto del Art. 80 Ver Texto, LCT, modificado por el Art. 45, ley 25345, no es que el trabajador obtenga un resarcimiento indebido, sino castigar al empleador que no dio cumplimiento con las obligaciones establecidas en dicha norma legal. Esta circunstancia unida a que el artículo citado establece una sanción de carácter penal, y, por tanto, de interpretación restrictiva, por lo que es sólo procedente el reclamo de su aplicación en los casos en los que se demuestre cabalmente la configuración de la conducta tipificada como ilícita"<sup>8</sup>

“Resulta irrelevante si el incumplimiento ha traído aparejado algún gravamen o no al dependiente ya que la multa no sólo es reparatoria, sino es también sancionatoria. Así, su finalidad es sancionar al empleador incumplidor con prescindencia de si esta

<sup>7</sup> Paula, C. Sardegna Obligación de entregar el certificado de trabajo. Abeledo Perrot 2011 0003-402764. Disponible desde <http://www.laley.com.ar>

<sup>8</sup> CNAT, sala I, "Novik, Esther y Heredia, Justina y otro" 30/4/2002.

Inconduca provocó o no algún perjuicio al trabajador"<sup>9</sup>

“En cuanto a la falta de consideración de la ausencia de la falta de acreditación del perjuicio sufrido por el incumplimiento a la obligación contenida por el Art. 80, LCT, debo indicar -como lo he hecho en el considerando anterior- que no resulta necesario que la dependiente lo acredite a fin de tornar procedente la multa prevista por el artículo mencionado. Ya que sólo se requiere la falta de entrega del certificado previsto y el requerimiento efectuado por el trabajador para la aplicabilidad de la multa en cuestión”<sup>10</sup>

“En cuanto a la certificación de los aportes previsionales, vencido el plazo para que lo entregue la demandada, las accionantes pueden obtener tal información directamente de la Anses. En efecto, tal como ha informado dicho organismo en diversas oportunidades en que fue consultado, él posee un registro de todos los aportes y contribuciones efectuados por los empleadores a cada trabajador registrado y éstos pueden obtener esa información directamente mediante su simple solicitud (formulada en forma personal y previa exhibición de su documento de identidad) ante cualquier Unidad de Atención Integral del Ente”<sup>11</sup>

#### **4 – Naturaleza y cuantía de la indemnización**

Tal como lo establece el artículo 45 de la 25345, una vez que el empleador ha sido intimado por el trabajador, si no hiciera entrega de la documentación prevista por el Art.80 de la LCT, dentro del plazo establecido, “será sancionado con una indemnización a favor del requirente que equivale a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida en el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si este fuere menor”

Al igual que la indemnización por despido, la sanción por falta de entrega de la documentación prevista en la Ley de Contrato de Trabajo reviste una naturaleza punitiva en razón del incumplimiento y reparadora de los daños ocasionados. Se indemniza el daño ocasionado por una conducta antijurídica.

---

<sup>9</sup> CNAT, sala VII, "Arquati, Roxana C. v. Orígenes AFJP S.A. s/ídem. Art. 80, ley 25345 de Contrato de Trabajo" 30/12/2010

<sup>10</sup> CNAT, sala VII, "Arquati, Roxana C. v. Orígenes AFJP S.A s/indem. Art. 80, ley 25345 de Contrato de Trabajo" 30/12/2010.

<sup>11</sup> CNAT., sala III, "González, Luis v. COAFI S.A. s/despido" 20/12/2004.

De su naturaleza indemnizatoria -o principalmente indemnizatoria- resulta su compatibilidad con la posibilidad de aplicar astreintes -sanciones conminatorias- para promover el cumplimiento de la obligación.

La doctrina ha entendido que si se tratara solo o principalmente de una sanción, sería difícil explicar su acumulación a las atreintes y, especialmente, a las sanciones administrativas que pudieran corresponder por la omisión del cumplimiento de una obligación legal, ya que en tal supuesto se violaría uno de los principios de los regímenes sancionatorios, cual es la veda del bis in ídem.

Como ya se dijo, el monto de la indemnización es el equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual del trabajador. No obstante la utilización de la misma base de cálculo de la indemnización por antigüedad consagrada por los artículos 245 de la LCT y 7 de la ley 25345, se trata de una indemnización tarifada de manera autónoma. A diferencia de la indemnización por antigüedad, la consagrada por el Art.80 de la LCT no requiere antigüedad mínima en el empleo ni se aplica tope a la remuneración del trabajador.<sup>12</sup>

## **5 – Aplicación de la ley 25345 a las relaciones laborales extinguidas con anterioridad a su vigencia.**

La ley 25345 ha entrado en vigencia al octavo día de su publicación en el Boletín Oficial, el 26 de noviembre del 2000. Sus disposiciones son aplicables a todas las relaciones laborales en curso a la fecha de entrada en vigencia de la ley.<sup>13</sup>

En cuanto a las relaciones laborales extinguidas con anterioridad a su vigencia, dado que el sistema se activa a través de una intimación fehaciente, que debe ser cursada luego de los 30 días de extinguida la relación laboral, su aplicación (cumplidos los requisitos impuestos por la ley y su decreto reglamentario) no altera el principio de irretroactividad de la ley ni afecta derechos adquiridos, siempre que el incumplimiento del empleador persista a pesar del requerimiento expreso del trabajador.

En este sentido, ya la jurisprudencia ha resuelto que “aunque la relación laboral se hubiera extinguido antes de la vigencia del Art.45 de la ley 25345 que agregó un párrafo al Art.80 de la LCT, ello no resulta óbice para la procedencia del resarcimiento allí establecido, toda vez que lo determinante para su procedencia es el momento en el cual

<sup>12</sup> Ackerman Mario La indemnización por incumplimiento de las obligaciones del Art.80 2001 - A-541

<sup>13</sup> Art. 3 Código Civil Argentino.

se configuran los presupuestos de hecho que establece la norma para activar el mecanismo sancionatorio allí previsto. Si bien en el caso concreto de la mora en la entrega del certificado se produjo antes de que fuera aplicable el nuevo Art.80 ya mencionado, lo cierto es que el incumplimiento de la empleadora se mantuvo a pesar de la nueva reglamentación y aún después del requerimiento efectuado por el trabajador.

En igual sentido, se ha desestimado la aplicación de la sanción por no haber reiterado el trabajador la intimación, durante la vigencia y en los términos de la ley 25345. “Esta ley no es retroactiva, sus normas son de aplicación inmediata a partir del 26/11/2000, por lo que toda intimación cursada antes de esa fecha carece de virtualidad jurídica para generar el efecto definitivamente sancionatorio previsto en ella. Si durante su vigencia, el actor hubiera reiterado la intimación, la cuestión a resolver será la de la eficacia de la última comunicación.”<sup>14</sup>

La obligación de hacer entrega del certificado de trabajo y aportes previsionales al cese de la relación laboral no tiene su origen en la ley 25345, sino en el texto original del Art.80 de la LCT.

La indemnización especial consagrada por la ley (Art.45, L.25345) solo procede si el incumplimiento del empleador se mantiene a pesar de la intimación fehaciente cursada por el trabajador en los términos de la nueva normativa. No se trata de juzgar con la nueva ley hechos acaecidos con anterioridad a su vigencia, sino de sancionar el incumplimiento del empleador posterior a la intimación cursada por el trabajador en los términos de la legislación vigente.

## **6 – Reclamos por daños y perjuicios ante el incumplimiento del empleador**

En algunos casos se ha planteado el reclamo de los trabajadores por los daños y perjuicios ocasionados por la no entrega de los certificados del Art.80 de la LCT, por ejemplo, ante la imposibilidad de obtener el seguro de desempleo, estableciéndose que para que prosperara lo solicitado habría sido necesario que el trabajador hubiera concretamente efectuado el trámite de petición del beneficio y que éste hubiera sido denegado por no haber podido presentar la certificación de servicios emitida por la empleadora.

---

<sup>14</sup> Dra. Laura C. Castagnino La indemnización especial-Falta de entrega de las constancias y certificados Art.80 Sueldos y Servicios 01/2007 Disponible desde <http://www.sueldosyservicios.com.ar>

No acreditándose estos extremos no se ha contemplado el reclamo de referencia, reforzándose el argumento por el hecho de que la ANSES informó que no requería tal certificación sino cuando los aportes constatados resultaban insuficientes para permitir el acceso al beneficio o una mejor cotización de las cuotas.

Por otra parte, sería procedente el reclamo que nos ocupa en el caso de que la falta de entrega, por parte de su ex empleadora, de los certificados de trabajo le hubiere causado perjuicios para poder conseguir un nuevo empleo, ya que el posible empleador lo primero que probablemente solicitaría sería el mencionado certificado de trabajo. Esto ha sido como “altamente dañoso en situaciones de agudo desempleo”. En tal caso, se ha establecido el pago de una suma por tales daños teniéndose en cuenta a los fines del cálculo de la misma las remuneraciones que el actor hubiera devengado si hubiese logrado un nuevo empleo al poco tiempo de ser despedido.<sup>15</sup>

Algunos fallos a favor y en contra de la procedencia del reclamo por daños:

“Para que prospere el reclamo indemnizatorio solicitado por el actor ante la imposibilidad de obtener el subsidio por desempleo es necesario que el trabajador efectúe el trámite de petición del beneficio y que éste sea denegado por no haber podido presentar la certificación de servicios emitida por la empleadora. Como en el caso el actor no alegó ni probó haber realizado los trámites requeridos para la obtención del subsidio y que éste fuera denegado, no corresponde acoger el reclamo”<sup>16</sup>

“El actor sostiene en su demanda que la falta de entrega por parte de su ex empleadora de los certificados de trabajo del Art. 80 LCT le ha causado perjuicios para poder conseguir un nuevo empleo y lo han sumido en un cuadro de angustia y preocupación. En base a ello reclama una indemnización por daño que estima de \$10.000. En primera instancia se rechaza el reclamo indemnizatorio y se condena a la demandada a entregar las certificaciones del caso bajo apercibimiento de aplicar astreintes (\$200 por cada día de mora). Si bien el actor no ha demostrado que se le hubiera negado empleo por la falta de tales certificaciones, ello se deduce del normalis cursus rerum ya que, como lo señala la realidad, el posible empleador lo primero que solicita es el mencionado certificado de trabajo. No se puede menoscabar que la falta de entrega de tal documentación es un incumplimiento contractual altamente dañoso en eones de agudo desempleo, condenando al despedido a la exclusión. Luce razonable entonces condenar a la

---

<sup>15</sup> Gambacorta M. L. Contratación y registración laboral. Revista de derecho laboral. 2009 (2): 191-207

<sup>16</sup> CNAT Sala IV 23/11/01 "Kubber Bishop, Ricahard c/ Morales Ruas y Asociados SA y otros s/ despido"

demandada al pago de una suma por tales daños que se evalúa en \$8000.- teniendo en cuenta las remuneraciones que el actor hubiera devengado si hubiese logrado un nuevo empleo al poco tiempo de ser despedido”<sup>17</sup>

## **7 – Sanción Conminatoria – Astreintes**

Las astreintes son condenas pecuniarias por las que los jueces se encuentran facultados para aplicar contra quienes, deliberadamente, desobedecen sus mandatos a fin de conminarlos a su específico cumplimiento. Funcionan como método conminativo y no sancionatorio, teniendo como único fin el cumplimiento de una obligación de hacer. Tienen carácter provisional y pueden ser dejadas sin efecto si el deudor desiste de su resistencia y justifica su actitud.<sup>18</sup>

Las astreintes fijadas en sede laboral no son un crédito derivado de la relación habida entre las partes, sino que constituyen una sanción conminatoria de carácter procesal destinada exclusivamente a persuadir a la condenada para ejecutar una obligación de hacer, por lo cual no rigen las prohibiciones estipuladas en la normativa laboral (Conf. Arts. 131 y 149 LCT). Así, existe la posibilidad de compensar un crédito por honorarios derivado de una cesión efectuada por el letrado a su representada con un crédito por astreintes. Nada obsta a que se produzca la extinción de la obligación que pesa sobre la demandada en orden a las astreintes, hasta el importe debido en autos por la demandante. Ello, por cuanto la naturaleza de las astreintes, no puede ser asimilada a un crédito laboral y, en consecuencia, no le resultan de aplicación las reglas y limitaciones que protegen a los créditos laborales.

A diferencia con la multa del Art. 80 LCT. las astreintes impuestas al empleador por una suma diaria y por cada día de retardo, procuran que el accionado cumpla con la manda de entregar los certificados de trabajo. Mientras que la multa dispuesta por el Art. 80 de la LCT – modificado por el Art. 45 de la ley 25.345), es una sanción al contratante por la inobservancia del deber de entregar a los trabajadores los certificados aludidos en la norma de la LCT a favor de éste, equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual, percibida por él durante el último año o durante el tiempo de prestación de tareas, si fuera menor.

---

<sup>17</sup> CNAT Sala VI 3/5/02 "Sequeira, Pedro c/ Fomec SA s/ despido"

<sup>18</sup> CNAT Sala I N° 24.515/04 Sent. Int. N° 56.181 del 29/9/2005

Entre las tantas obligaciones que establece la Ley de contrato de trabajo, está el ya mencionado Art.80 titulado "Deber de observar las obligaciones frente a los organismos sindicales y de la seguridad social. Certificados de Trabajo", en el cual se consagran tres obligaciones que se encuentran a cargo del empleador, pero que tienen distintos sujetos acreedores: I) Obligación de ingresar los fondos sindicales y los de la seguridad social, II) Obligación de entrega de constancia documentada del ingreso de los fondos y III) Obligación de entrega de certificado de trabajo.

La primera y posiblemente la principal obligación que impone el Art. 80 LCT, al empleador, es como se dijo anteriormente la de ingresar los fondos de la seguridad social y los sindicales, sea que deba realizar estos ingresos como obligado directo o como agente de retención.

La inobservancia de la prescripción legal transcripta puede asumir dos modalidades:

La primera de ellas se verifica en los supuestos de falta de registración total o parcial de la relación de empleo. En este caso la operatividad del incumplimiento de la obligación prevista en el Art. 80 es una consecuencia lógica de la falta o deficiente registración, ya que no es posible interpretar que ante la falta de registración, total o parcial, el empleador se encuentre relevado del cumplimiento de la obligación de ingresar los aportes y contribuciones correspondientes.

En esta hipótesis el trabajador se encuentra amparado por las disposiciones de la Ley Nacional de Empleo 24.013<sup>19</sup>, ya que el empleador debidamente intimado en los términos del Art. 11 de dicha ley, deberá proceder a la correcta registración de la relación laboral y efectuar los aportes y contribuciones no ingresados oportunamente, con más sus intereses y multas, so pena de que el primero se considere injuriado y despedido, obligándolo en consecuencia a abonar las indemnizaciones previstas por dicha normativa, incluida la prevista en el artículo 15, con más las que dispone la LCT. Destaco que para que resulten aplicables las indemnizaciones no es necesario que se resuelva el vínculo contractual, sin perjuicio de que en la práctica es lo que sucede.

La segunda modalidad ( que es la que nos compete en este punto) que puede asumir el incumplimiento por parte del empleador de la mencionada obligación se verifica cuando, no obstante encontrarse el trabajador debidamente registrado, aquel omite ingresar en los organismos correspondientes las retenciones y aportes que efectúa sobre los haberes de éste. Es decir, el empleador retiene, pero no deposita dichos fondos.

---

<sup>19</sup> Arts. 8, 9 y 10 de la ley 24013, sancionada el 13 de noviembre de 1991 y promulgada el 5 de diciembre de 1991.

Ante esta situación el trabajador obtiene la protección prevista por el Art. 132bis, también introducido por la ley 25.345. Hay que destacar que dicha protección recién nace cuando se extingue la relación laboral -ya que así lo establece la norma- y una vez cumplidos los recaudos previstos por el Art. 1 del Dto. 146/2001. Así el trabajador, luego de resuelto el vínculo contractual, deberá intimar a su empleador para que en el plazo de treinta días ingrese los importes retenidos y no ingresados bajo apercibimiento de solicitar la aplicación de la sanción conminatoria, para la cual se tomará la última remuneración percibida que se devengará a favor de aquel, con igual periodicidad que el salario.- Es decir que estando vigente la relación laboral, ante la falta de ingreso de los aportes y contribuciones correspondientes a un trabajador correctamente registrado, no existe sanción específica. Esto porque el Art. 132 bis, exige como requisito esencial o presupuesto fáctico de su operatividad, que exista retención, si la relación laboral no se encuentra registrada no podemos hablar de que se han efectuado retenciones.

No hay norma que obligue al juez a establecer el monto de las astreintes que correrán en caso de incumplimiento de la obligación de hacer que la ley pone en cabeza del empleador al finalizar el contrato de trabajo, como es entregar el certificado de trabajo y la constancia de realización de aportes previsionales.

Hasta el momento en que se practique efectivamente la intimación tendiente a lograr el acompañamiento señalado y se venza el plazo concedido al efecto, con la correspondiente prevención de la sanción que en tal momento estimada prudencial por cada día de retraso injustificado, no corresponde computar como incumplimiento el plazo corrido, ya que no se puede considerar que se ha concretado un emplazamiento fehaciente destinado a que incumplida la carga impuesta traiga aparejada la sanción derivada de la conducta omisiva

## **8 - ¿En qué casos el empleador puede incurrir en un delito penal?**

El Título II de la ley 24.769, del Régimen Penal Tributario, dedica tres artículos a los delitos relativos a los recursos de la Seguridad Social. El Art. 7 regula la evasión simple, el Art. 8 la evasión agravada y el Art. 9 prevé la denominada apropiación indebida de recursos de la seguridad social, al decir que será reprimido con prisión de dos (2) a seis (6) años el empleador que no depositare total o parcialmente dentro de los diez (10) días hábiles administrativos de vencido el plazo de ingreso, el importe de los

aportes retenidos a sus dependientes, siempre que el monto no ingresado superase la suma de veinte mil pesos (\$20.000) por cada mes. La norma aclara que idéntica sanción tendrá el agente de retención o percepción de los recursos de la seguridad social que no depositare total o parcialmente, dentro de los diez (10) días hábiles administrativos de vencido el plazo de ingreso, el importe retenido o percibido, siempre que el monto no ingresado superase la suma de veinte mil pesos (\$20.000) por cada mes. Por otra parte, el Art. 48 de la Ley de Procedimiento Fiscal dispone que será reprimidos con multa de dos a 10 veces el tributo retenido o percibido los agentes de retención o percepción que lo mantengan en su poder después de vencidos los plazos en que debieran ingresarlo. Todas estas normas prevén sanciones de naturaleza penal aplicables a los empleadores que no ingresen los aportes oportunamente retenidos de los haberes de sus empleados, siempre que se den en el caso los demás presupuestos típicos allí señalados.<sup>20</sup>

## **9- Prescripción:**

Vale recordar que la prescripción es un medio de adquirir y extinguir derechos subjetivos (provistos de acción), en virtud de una conducta omisiva de su titular- como es la de no obrar- por el tiempo que determine la ley<sup>21</sup>

A los efectos de este estudio nos interesa la prescripción liberatoria, a la que el Código Civil se refiere en el artículo 3949 como una “excepción para repeler una acción por el solo hecho que el que la entabla, ha dejado durante un lapso de tiempo de intentarla, o de ejercer el derecho al cual ella se refiere”. Es decir que se trata de la extinción de la acción emergente de un derecho subjetivo, producida por la inacción de su titular durante el lapso señalado por la ley.

Sus efectos extintivos se dan con prescindencia del aspecto subjetivo, esto es, del comportamiento, ánimo o intención con que actuaron las partes de la relación; es decir, que se producirá cualquiera fuere la razón por la cual el acreedor -o titular del derecho en general- permanece inactivo (olvido, negligencia, intención de renunciar, etc.) siendo

---

<sup>20</sup> Dr. Facundo Bilbao Aranda. “Sanciones ante la falta de entrega del certificado de trabajo y por la ausencia de pago de contribuciones patronales”. Eleve (revista en línea) 2013, Septiembre 17. Disponible desde: <http://www.ele-ve.com.ar>

<sup>21</sup> Art.3947 del Código Civil Argentino

también indiferente que el deudor sea o no de buena fe, haya tenido o no motivos para creer que el derecho se encontraba extinguido.<sup>22</sup>

En cuanto al fundamento, se ha dicho que se trata de una institución de orden público creada para dar estabilidad y firmeza a los negocios, disipar incertidumbres y poner fin a la indefinición de los derechos; es un instrumento de seguridad que impide que los conflictos humanos se mantengan indefinidamente latentes.

Sin embargo, autores como De la Cueva<sup>23</sup> han considerado inapropiado este instituto en el Derecho del Trabajo, ya que la prescripción de las acciones del trabajador contraría de manera manifiesta los propósitos de la legislación del trabajo.

En sentido contrario, Plá Rodríguez<sup>24</sup>, siguiendo a Centeno<sup>25</sup>, concluye que el verdadero fundamento de la prescripción en el derecho del trabajo es el mismo que en el derecho común: la seguridad jurídica, que alcanza plena vigencia en aquél aún cuando a través de ello se pueda llegar a un resultado (como es la pérdida del derecho de parte del trabajador), que parecería antitético con la finalidad protectora de nuestra disciplina. Esta debe lograrse con el ejercicio de los derechos, no mediante la eternización de situaciones conflictivas o dudosas que conspiran contra el orden y la paz social, que es al fin el resultado a que aspira la protección otorgada al trabajador mediante disposiciones más o menos rígidas en lo que se refiere a la disponibilidad de los derechos que le están acordados.

Por ello es que la jurisprudencia laboral ha desestimado en forma reiterada los planteos de inconstitucionalidad respecto de las normas que establecen plazos de prescripción, señalando que dichos preceptos reposan en principios de orden público, no afectando la intangibilidad de los derechos, sino que, en aras de un interés superior colectivo, se priva de reclamarlos a quien no los ejercita en el término prefijado.

---

<sup>22</sup> De la Fuente Horacio: "Prescripción y caducidad", Tratado de Derecho del Trabajo T.5, Bs. As. 1984, Ed. Astrea, p. 668.

<sup>23</sup> De la Cueva "Derecho mexicano del trabajo", t. 1, p.728

<sup>24</sup> Plá Rodríguez, Américo: "Los principios del derecho del trabajo", 2da. Edición, Depalma, Buenos Aires 1990.

<sup>25</sup> Centeno, Norberto: "La prescripción en el Derecho del Trabajo", Rev. LT, t. XXII p. 387.

## 9.1 - ¿Cuál es el plazo de prescripción del Certificado de Trabajo, los aportes y servicios?

Participan en esta cuestión dos ordenamientos autónomos, intrínsecamente ligados: por un lado el sistema previsional como instituto de la seguridad social y por el otro el trabajo subordinado como vínculo de imputación normativa del Derecho del Trabajo.

Estos sistemas que han convivido en forma pacífica hasta el presente (más allá de las disquisiciones doctrinarias acerca de la delimitación del ámbito de aplicación de uno y otro), detentan similar jerarquía dentro de la estructura de nuestro sistema jurídico.

Lamentablemente esta aconsejable armonía se ve alterada con el tema en estudio, al entrecruzarse aspectos regulatorios “prima facie” irreconciliables entre sí.

En este sentido, el Art. 14 Inc. “e” de la ley 24.241<sup>26</sup> establece la imprescriptibilidad de las prestaciones otorgadas por el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, mientras que el ya comentado artículo 256 de la L.C.T. dispone la prescriptibilidad de las acciones relativas a créditos provenientes de las relaciones individuales del trabajo, entre otras.

Se plantea entonces el interrogante respecto de que si se hiciera prevalecer esta segunda regulación y se declarase prescriptible la obligación de hacer o de dar del Art. 80 de la L.C.T., el titular y beneficiario sería colocado en serias dificultades para obtener un haber jubilatorio o en su caso, de pensión, obstruyéndose la consecución del fin para el cual fuera creado el sistema previsional. En particular, este extremo, puede verse favorecido por la falta de información suficiente en los registros del ANSES. En cambio, de priorizarse la aplicación del dispositivo incorporado al Art. 14 de la SIJP<sup>27</sup>, se daría nacimiento a una obligación imprescriptible en contrario con lo regulado tanto en la LCT como en el Código Civil.

Ahora bien, respecto del plazo de prescripción que opera en la obligación de entregar el certificado de trabajo que prevé el Art. 80 de la L.C.T., la mayoría de los autores opinan que es de aplicación el plazo bienal contemplado en el Art. 256 de la L.C.T., puesto que dicha obligación es de naturaleza contractual y sea de dar o hacer, el cumplimiento se encuentra entre las previstas por la citada norma, prescribiendo a los dos años.

En estos casos el curso de la prescripción comienza a correr vencido el plazo de 30 días corridos que el Art. 3 del Dec. 146/01 fija para hacer entrega por parte del empleador de

---

<sup>26y 27</sup> Ley 24241-“Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones” Sancionada 23/09/1993 y Promulgada 13/10/1993.

los certificados de trabajo, después de extinguido por cualquier causa el contrato de trabajo.

Sin embargo, cuando se trata de la obligación de entregar la certificación de servicios, remuneraciones y aportes a los efectos previsionales, para la doctrina mayoritaria la prescripción es de 10 años.

Otra postura doctrinal sostiene que como las prestaciones previsionales son imprescriptibles (Art. 14 Inc. e ley 24.241) también es imprescriptible la obligación del empleador de extender el certificado de aportes. Por el contrario la obligación de hacer constar los aportes y contribuciones, cuando no han sido efectivizados en su oportunidad, es de 10 años, plazo del que dispone el ente recaudador para deducir el reclamo.

Por su parte la sala VI de la CNAT<sup>28</sup>, por mayoría, resolvió que tanto la acción derivada del Art. 80 de la L.C.T. como la certificación de aportes tienen carácter imprescriptible. La Ley Nacional de Empleo 24.013<sup>29</sup> no contiene en su articulado ninguna norma específica que consagre un plazo de prescripción especial y diferenciado respecto de la legislación laboral general. Por ello –con acierto- se ha dicho que no modifica ni deroga el Art. 256 de la L.C.T., siendo el mismo plenamente aplicable a los presupuestos de hecho que ella regula. Esto es, que el plazo de prescripción para el reclamo del cobro de las multas que consagran los artículos 8, 9 y 10<sup>30</sup> será de dos años. Sin embargo las opiniones varían en lo que respecta al inicio del término de la prescripción. Y esto no es un dato menor, por cuanto según se adopte una u otra postura el resultado será muy diferente. Sabido es que el derecho a la percepción de las multas previstas en los mencionados artículos de la ley 24.013 exige del trabajador una conducta claramente enderezada a obtener la regularización de la relación, lo que llevó a la jurisprudencia, en forma prácticamente unánime, a requerir ciertos recaudos de certeza, precisión y verosimilitud en orden al contenido de la intimación, de modo de permitir evaluar la corrección o incorrección de la eventual registración que en función del emplazamiento se efectúe. Asimismo por imperativo de la reforma introducida por el Art. 47 de la ley 25.345<sup>31</sup>, aquellos también deberán anotar a la autoridad administrativa

---

<sup>28</sup> CNAT, sala VI, 5-7-2002, “Muscia, Pascual y otro c/ Lobov de Karadagiyan, Aída Adelina y otro s/ Certificado de Servicios”.

<sup>29</sup> y <sup>30</sup> “Ley nacional de empleo” 24013, sancionada el 13 de noviembre de 1991 y promulgada el 5 de diciembre de 1991.

<sup>31</sup> L.25345 “Régimen de recaudación de los aportes y contribuciones previsionales” 17/11/2000

(Administración Federal de Ingresos Públicos) en un término por cierto perentorio, el emplazamiento formulado.<sup>32</sup>

A modo de resumen, podemos afirmar que el criterio más aceptado es el que entiende que dado el carácter contractual que reviste la obligación de entregar las certificaciones previstas en el Art. 80 de la LCT, determina que el plazo de prescripción aplicable es el bianual previsto en el artículo 256 de la mencionada ley.

En otra postura, y con un enfoque que se puede entender como orientado por las previsiones de la seguridad social, se ha entendido que “Resulta de aplicación tendiente a obtener el certificado del Art.80 de la LCT, el plazo general de 10 años al que alude el Art. 4023 del Código Civil.

Aunque el criterio que tiene más adeptos es el que apoya lo establecido en el Art. 256 de la LCT, existen fallos aislados que han declarado la imprescriptibilidad de la acción tendiente a su entrega fundándose en el beneficio previsional (el cual si es imprescriptible) que depende de ella. De este modo, se califica el certificado de aportes como una obligación de naturaleza previsional, asignándosele la misma consecuencia: “la imprescriptibilidad”.

Cabe destacar en este punto que, si bien es sabido que la prescripción liberatoria es la extinción de la acción emergente de un derecho producido por la inacción de su titular durante el lapso legalmente señalado, esta no afecta al derecho en sí sino, a la acción.

Esto es importante porque la prescripción se opone como defensa a instancia de parte (no puede aplicarla el juez de oficio) y aun cuando se declare prescripta, la acción subsiste como natural.

Como consecuencia, si el deudor de las certificaciones (aun cuando hubieran pasado varios años desde la extinción del vínculo, momento en el que casi la totalidad de la doctrina y la jurisprudencia acuerdan que comienza a correr el término) opusiera al contestar la demanda la excepción en análisis y, además, pusiera el certificado a disposición del trabajador, estaría reconociendo por ese solo hecho la subsistencia del derecho en los términos del Art. 718 del Código Civil.

En estos términos, supongamos que un trabajador que hubiera extinguido su vínculo laboral con el empleador en cuestión a mediados del año 2000 (cuando todavía no estaba vigente la L. 25345, que incorporó el tercer párrafo del Art. 80) intimará ese año, dentro del parámetro del decreto 146/2001 (es decir, luego de transcurridos los 30 días posteriores a la extinción), a la dación de las certificaciones cuya entrega hubiera sido

---

<sup>32</sup> Maddaloni Osvaldo y Tula Diego. “Preguntas y respuestas sobre la prescripción en materia laboral” Colegio de magistrados y funcionarios de la provincia de BsAs. Disponible desde <http://www.cmfbas.org.ar>

omitida en su momento. Si el empleador pusiera a disposición del trabajador las certificaciones en cuestión luego de las 48hs desde la intimación, ¿sería pasible de la multa?

Por un lado, el reconocimiento de deuda torna inoperante la prescripción, pero este hecho no implica necesariamente que el trabajador del caso tenga derecho a la reparación incorporada por la ley 25345, aun cuando se den en apariencia los requisitos formales (incumplimiento, plazo e intimación), por cuanto, conforme a lo dispuesto por el Art. 723 del Código Civil, "... si el acto del reconocimiento agrava la prestación original o la modifica en perjuicio del deudor, debe estarse simplemente al título primordial".<sup>33</sup>

Mas allá de lo anteriormente expuesto, y también en instancia judicial, se ha establecido la imprescriptibilidad de la previsión del Art.80 de la LCT en relación con la entrega de certificados, en atención a su relación con la posibilidad de acceder a los beneficios de la seguridad social, señalándose que "Sin perjuicio de que la entrega del certificado previsto en el mencionado artículo, constituya una de las obligaciones del empleador derivadas del contrato de trabajo, no puede obviarse la estrecha relación que existe entre ella y el acceso a los beneficios previsionales, por lo que siendo estos últimos imprescriptibles, la acción derivada del Art.80 citado también debe ser calificada de tal forma, en tanto que tiende a posibilitar el ejercicio de un derecho consagrado en la Constitución Nacional, que por expresa disposición legal tiene el carácter de imprescriptible".

Este último criterio, puede entenderse como genérico en sintonía con todo lo expuestos en cuanto al sentido de la entrega de los certificados, ya que por encima de la aplicación de una multa, es ineludible la obligación emergente de la relación laboral habida, a los fines de acceder a los beneficios de la seguridad social que son los que detentan tal situación de imprescriptibilidad.

---

<sup>33</sup> Ramonet J. Las constancias de aportes previsionales y los certificados de trabajo. En: García Vior A. Compilador. Registro y documentación laboral. Buenos Aires: Errepar; 2011. p. 205-224.

## Fallos a favor de las distintas posturas:

### - Prescripción a los dos años:

“Tal como ha sido regulada la obligación del empleador de entregar al trabajador el Certificado de trabajo (Art. 80 LCT), resulta evidente su naturaleza contractual, razón por la cual, ya se la considere obligación de dar o de hacer, la acción emergente para el cumplimiento de la misma se encuentra entre las previstas en el Art. 256 LCT. En tal interpretación, su prescripción, instituto típicamente jurídico creado con el objeto de preservar la seguridad en las relaciones entre las partes y desalentar la inactividad de las mismas, se produce a los dos años’<sup>34</sup>

“La obligación prevista en el Art. 80 LCT es de naturaleza contractual y por ello se le aplica - a la acción correspondiente- el plazo prescriptivo de dos años.<sup>35</sup>

“La entrega de los certificados de servicios y remuneraciones constituye una obligación del empleador incluida en la LCT, en el Capítulo VII “De los derechos y deberes de las partes” y, por ende, es de aplicación el Art. 256 LCT.<sup>36</sup>

### -Prescripción a los diez años:

”Resulta de aplicación a los fines de determinar la prescripción de la acción tendiente a obtener el certificado del Art. 80 LCT, el plazo general de 10 años al que alude el Art. 4023 del C. Civil.’<sup>37</sup>

### -Imprescriptibilidad:

“...con relación a la extensión de la constancia de aportes previsionales, que la misma resulta ser una obligación imprescriptible, toda vez que también lo es el derecho a obtener los beneficios de la jubilación: Art. 14 Inc. e) ley 24.241.<sup>38</sup>

---

<sup>34</sup> CNAT Sala III, 27/3/1981 "Lostrí, Juan c/ Industrias Plásticas Saladillo SA "

<sup>35</sup> CNAT Sala VI, 5/7/02 “Muscia, Pascual y otro c/ Lobov de Karadagiyan, Aida y otro s/ cert. de servicios”

<sup>36</sup> CNAT Sala VIII, 23/10/03 “Francipone, María c/ Previnter Cía. de Seguros de Retiro SA s/ diferencias de salarios”.

<sup>37</sup> CNAT Sala IX, 29/11/06 “López, Marcela c/ Argham SA y otros s/ despido”.

“Entre los deberes del empleador al tiempo de terminación del contrato de trabajo, se encuentra la obligación de entregarle un certificado que contenga indicaciones sobre el tiempo de la prestación de sus servicios, naturaleza de éstos, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de seguridad social (Art. 80, LCT) y agregó que esta obligación es imprescriptible”.<sup>39</sup>

## **9.2 - ¿Cuándo comienza el curso de la prescripción en materia laboral?**

La L.C.T. abandona la técnica seguida por la norma que le antecedió y omite pronunciarse sobre el momento a partir del cual comienza a transcurrir el tiempo útil computable a la prescripción, tornándose inespecífica en un aspecto que se inscribe como dato objetivo que debiera caracterizar a una institución llamada a brindar seguridad jurídica a las relaciones (con excepción de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, cuyo dies a quo se encuentra expresamente previsto en el Art. 258 de la L.C.T.)<sup>40</sup>

Como veremos a continuación, para llenar esta laguna se recurre a los principios del derecho común.

En materia de derecho común, conforme surge de los preceptos contenidos en los artículos 3956 a 3960 del C. C., el cómputo de la prescripción sólo comienza desde el momento en que puede ser exigido el cumplimiento o pago de los derechos.

La ausencia de regulación específica sobre el tema que presenta la ley laboral y la técnica de dejar subordinada su regulación a lo dispuesto en la norma de fondo, implica que las soluciones diseñadas y adoptadas para un ámbito general deban igualmente aplicarse a las situaciones que plantea el contrato de trabajo. La remisión expresa que contiene el artículo 257 LCT refuerza la hipótesis.

Por esta razón, el cómputo del plazo comenzará a correr desde que el crédito laboral se encuentre en condiciones de ser exigido, siempre que la inacción sea voluntaria, no siendo en principio, óbice para ello la situación de subordinación o dependencia en que se encuentra el acreedor respecto del obligado (Arts. 3956, 4035 Inc.5 y 4036 CC) como

---

<sup>38</sup> CNAT Sala VII, “Campolieti Federico Ernesto c/Orígenes Vivienda y Consumo Compañía Financiera SA. Y otro s/Indem Art. 80 LCT LEY 25.345 “4/23/2010.

<sup>39</sup> Sup. Corte Just. Mendoza. “Embotelladora del Atlántico SA C/Mendoza Refrescos SA S/ Inc. Certificado de Trabajo”

<sup>40</sup> Monsalvo, Manuel. “Extinción de los créditos laborales” Tratado de Derecho del Trabajo Rubinzal Culzoni. Santa Fe 20005.

lo reconoce un sector de la doctrina y la jurisprudencia. Aunque, como veremos, esta posición dista de ser pacífica.<sup>41</sup>

De la Fuente<sup>42</sup> sostiene que el plazo prescriptivo sólo puede comenzar a correr desde el momento que el titular del derecho se ha encontrado en condiciones de ejercitar la correspondiente acción, lo cual presupone que el derecho haya nacido, que el mismo sea exigible y que la inacción sea voluntaria, o sea que su conducta omisiva responda a una decisión conciente y deliberada, adoptada con intención y libertad, esto es que no se encuentre viciada por ignorancia, error, dolo o violencia física o moral. Es decir, al estar constituida la prescripción por un acto voluntario (inacción del titular de derecho) al que le corresponde aplicar los principios que rigen esta clase actos jurídicos, sólo podrá imputarse a su autor, responsabilizándolo por sus consecuencias, cuando lo realice voluntariamente, o sea con intención y libertad. En consecuencia, si el titular del derecho incurre en la conducta omisiva (no ejercita la acción de que dispone) por encontrarse afectado su proceso volitivo por uno de los vicios de la voluntad (ignorancia, error, dolo o violencia), dicho acto será involuntario y por lo tanto no producirá los efectos jurídicos propios prevista por la ley (pérdida de la acción).

De esta manera el autor se aparta de la doctrina civilista que considera que el curso prescriptivo debe iniciarse indefectiblemente desde el mismo momento que nace la acción, aún cuando su titular desconozca tal circunstancia. Reiteramos por tanto, que en materia laboral los principios generales del derecho civil resultan plenamente aplicables, debiendo computarse el plazo de prescripción desde que los créditos en cabeza del acreedor resulten exigibles. Sin embargo las opiniones difieren al momento de analizar desde cuando se torna operativa dicha exigibilidad.

Cierto sector de la jurisprudencia, interpretando en forma conjunta los artículos 128 y 149 de la L.C.T.22, señala que las indemnizaciones derivadas de la extinción del contrato de trabajo recién son exigibles a los 3 o 4 días de operarse la misma.

En sentido contrario se ha dicho que las indemnizaciones por despido

Y los rubros salariales se tornan exigibles con la materialidad del distracto.

Argumentan al respecto que la ubicación del Art. 149 de la L.C.T. –formando parte del capítulo destinado al salario-, no habilita por ese solo hecho a extender las disposiciones acerca de los plazos de prescripción a las deudas por indemnizaciones, sino que queda circunscrito a las deudas por remuneraciones. Justifican tal postura mencionando

---

<sup>41</sup> Maddaloni Osvaldo y Tula Diego: ob. Cit. Nota 32, p.. 74

<sup>42</sup> De la Fuente Horacio: ob.cit. nota 22, p. 71

asimismo que conforme lo establece el Art. 509 del C. Civil, el solo vencimiento del plazo es constitutivo del estado de mora del deudor.<sup>43</sup>

### 9.3 - ¿En qué oportunidad debe oponerse la prescripción?

El artículo 3962 del Código Civil señala que: “La prescripción debe oponerse al contestar la demanda o en la primera presentación en el juicio que haga quien intenta oponerla”.

La defectuosa redacción de dicha disposición ha dado lugar a interpretaciones encontradas sobre qué debe entenderse por primera presentación en juicio:

A) Una parte de la doctrina ha sostenido que si el demandado se presenta al proceso antes de contestar la demanda, ello configura “primera presentación”, debiendo entonces esgrimir concomitantemente la excepción de prescripción, so pena de ver precluída su chance de hacerla valer con posterioridad.

B) Por el contrario hay quienes sostienen que la prescripción podrá oponerse hasta el vencimiento del plazo para contestar la demanda o la reconvención. Por tanto, de existir una primera presentación anterior a la contestación de la demanda, no necesariamente debería oponerse esta defensa, conservándose la facultad de hacerlo hasta la oportunidad de efectuar aquella.<sup>44</sup>

En nuestra opinión la segunda solución nos parece más justa ya que puede darse que esa “primera presentación” fuera al sólo efecto de solicitar la ampliación del término para contestar la demanda o plantear la nulidad de la notificación del traslado por no haberse acompañado las copias pertinentes.

Obligar al accionado a oponer la excepción de prescripción en dicha oportunidad- bajo pena de perder el derecho a hacerlo con la contestación de la demanda- iría contra el principio de defensa en juicio.<sup>45</sup>

En realidad esta problemática se complica aún más con algunas normas procesales laborales que colisionarían con el Art. 3962 del C. Civil en cuanto establecen que las excepciones se opondrán “juntamente con la contestación de demanda”.

De entender que prevalecen las normas procesales laborales, la única oportunidad para oponer la prescripción sería la contestación de la demanda, mientras que si se otorga

<sup>43</sup> CNAT, Sala III, “Díaz, Raúl c/ Dental Medrano SCA. s/ despido 31/12/1997.

<sup>44</sup> Maddaloni Osvaldo y Tula Diego: ob. Cit. Nota 32, p.. 74

<sup>45</sup> Guisado, Héctor. “Ley de organización y procedimiento de la Justicia Nacional del Trabajo”. Astrea Bs. As. Segunda edición. 1999

primacía al Código Civil el demandado podría invocar esta defensa con posterioridad, con tal que lo hiciera en su primera presentación.

En tal sentido entendemos que debe primar la norma del Código Civil, tal como lo ha sostenido reiteradamente la Corte Suprema de Justicia de la nación.<sup>46</sup>

#### **9.4 - ¿Puede la prescripción ser aplicada de oficio por los jueces?**

De acuerdo a lo preceptuado por el Art. 3964 del Código Civil, la prescripción no puede ser aplicada de oficio por los jueces.

Del mismo modo la jurisprudencia ha establecido que tampoco están habilitados los magistrados para considerar la supuesta eficacia de actos interruptivos que no fueron expresamente invocados, ya que el fallo que, a efectos de decidir sobre la excepción articulada, considera actos interruptivos no alegados, viola el principio de congruencia. Sin embargo una vez opuesta ella como defensa, al juez le corresponde determinar cual es la naturaleza de la relación jurídica y cuál es el plazo aplicable, aún frente al error en que hubieran incurrido las partes.

No se trata de sustituir los hechos, ni de apartarse de los términos de la litis, sino de decidir cual es la norma aplicable, facultad que es irrenunciable para el juzgador.

#### **9.5 - ¿Cuales son las causas de suspensión de la prescripción?**

Como anticipáramos, la prescripción no resulta ser un instituto propio del ordenamiento laboral, sino que tiene raigambre civil. Por ello en su aplicación al derecho laboral se dan los distintos supuestos previstos para el instituto en el derecho civil, a saber: suspensiones, interrupciones, dispensa, etc.

La legislación laboral vigente -Art. 257 L.C.T.- dispone que en materia de prescripción de acciones se apliquen las normas del Código civil (suspensión, interrupción, reconocimiento, etc.). No se trata de una remisión o de una posibilidad de aplicación supletoria de una o más normas civiles sino que estamos en presencia de la aceptación de la normativa civil en la laboral, que la hace suya.

---

<sup>46</sup> Maddaloni Osvaldo y Tula Diego: ob. Cit. Nota 32, p.. 74

Es importante recordar que la suspensión impide que continúe el curso prescriptivo, pero no borra el tiempo ya transcurrido, de modo que si cesa la causa de suspensión, la prescripción se reanuda inmediatamente y el nuevo plazo se une al anterior (Art. 3983 del C.Civil); en cambio la interrupción inutiliza el lapso transcurrido hasta ese momento, por lo cual, acaecido el hecho interruptivo, se requerirá el transcurso de un nuevo período completo de prescripción, sin que sea posible acumular el tiempo anterior<sup>47</sup>

Con relación a la suspensión de la prescripción, dice el artículo 3986, párrafo segundo del C. Civil, que “La prescripción liberatoria se suspende, por una sola vez, por la constitución en mora del deudor, efectuada en forma auténtica. Esta suspensión sólo tendrá efecto durante un año o el menor término que pudiere corresponder a la prescripción de la acción”.

## **10 – Discrepancias**

Tanto la doctrina, como las distintas salas que componen la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo discrepan en las siguientes cuestiones:

- a) Procedencia de la indemnización
- b) Carácter reparador o sancionador de la multa
- c) Reclamos por daños y perjuicios
- d) Plazo de prescripción

## **11 – Conclusiones**

Después de analizar una buena cantidad de casos jurisprudenciales, podemos arribar a la conclusión de que a pesar de que la ley 25345, conocida como “ley antievasión”, tiene como principal objeto el de sumar un instrumento mas de lucha contra la evasión fiscal, como así también reparar posibles daños sufridos por el trabajador dada su naturaleza indemnizatoria, pero en la práctica se ve una realidad diferente, ya que en la mayoría de los casos, el trabajador la manipula de tal manera que termina siendo una forma de

---

<sup>47</sup> De la Fuente Horacio: ob.cit. nota 22, p. 71

engrosar la indemnización ocasionada por el fin de la relación laboral, mas que una justa sanción al empleador.

## **Capítulo III**

### **Conclusiones y Propuesta**

**Sumario:** 1. Conclusiones finales 2. Propuesta 3. Anexos

## **Conclusiones finales:**

Luego de transitar por los dos capítulos desarrollados precedentemente, uno referido a las certificaciones laborales en su aspecto general y el otro puntualmente a todo lo concerniente al régimen sancionatorio, podemos arribar a las siguientes conclusiones finales.

Entiendo que la norma analizada persigue castigar al empleador que no da cumplimiento a lo dispuesto en los párrafos segundo y tercero del Art. 80 LCT, ello en función de perseguirse un mayor compromiso tributario y una disminución de la evasión fiscal, por un lado, y en cuanto al certificado de trabajo privilegiar la obligatoriedad de la entrega del instrumento, en orden a que el mismo constituye una suerte de carta de presentación de antecedentes laborales y de la capacitación profesional del ex dependiente.

Como pudimos observar a lo largo de la investigación, son múltiples los inconvenientes y reclamos judiciales que se han suscitado, en relación a la entrega del certificado de trabajo y de las constancias documentadas y a todo lo vinculado con el artículo 80 LCT y su posterior reforma por el artículo Art. 45 de la Ley 25.345.

Entre los debates mas importantes generados por esta ley, están los que discrepan si el trabajador concurrió a la sede de la empresa con el fin de retirar el certificado de trabajo o constancias mencionadas o si no lo hizo, así como de las diferencias interpretativas surgidas a propósito del modo en que el empleador debe dar cumplimiento a las obligaciones emergentes de la referida norma, y también todo lo concerniente a la forma y lugar de entrega del mencionado certificado.

Una posible solución, debería llegar desde la actividad legislativa o reglamentaria que aclaren el panorama, facilitando el cumplimiento de las normas, como así también la unificación de criterios de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, ya que ello podría servir de guía tanto a los trabajadores como a los empleadores para el ejercicio de sus derecho y el cumplimiento de sus obligaciones y para no dejar librada la resolución al criterio utilizado por cada tribunal, evitando la gran inseguridad jurídica que esto provoca, pero sin dejar de lado el principio protectorio, que como dice el Dr. Grisolia, "tiene como finalidad proteger la dignidad del trabajador en su condición de persona humana" y siempre respetando el principio consagrado en el Art.11 de la LCT. "Cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o por las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios de la justicia social, a los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe."

## **Propuesta:**

A mi modo de entender, éstas deberían ser algunas de las cuestiones a modificar desde la actividad legislativa, a los efectos de facilitar el cumplimiento de la ley, tanto para el empleador, como para el trabajador.

### **A) Lugar de Entrega:**

El Art. 80 de la ley de Contrato de Trabajo, podría ser modificado, estableciendo un lugar de depósito, el cual podría ser ANSES, Banco Nación, Correo Argentino o algún otro organismo público o privado, distribuidos por zonas, por ejemplo por provincias o ciudades, en las cuales el empleador deposite el certificado de trabajo, las constancias de ingreso de aportes y contribuciones de la seguridad social, dentro del plazo establecido de finalizada la relación, y de esta manera despejar todo tipo de dudas sobre la conflictiva puesta a disposición de las certificaciones, liberando así de toda responsabilidad al empleador y asegurando la efectiva disponibilidad en tiempo y forma para el trabajador, sin que esto implique que el mismo pierda la posibilidad de cuestionar judicialmente en todo o en parte el contenido de la documentación

Además esto evitaría, la manipulación que habitualmente se da por parte de algunos trabajadores que no buscan en realidad la efectiva entrega de las certificaciones, sino sacar una ventaja económica a través de la multa.

### **B) Plazo:**

Respecto al plazo de cumplimiento, entiendo que debería ser derogado el artículo 3 del Decreto 146/01, reemplazándolo por una ley formal de un plazo cierto (por ejemplo 45 días) para la entrega del certificado de trabajo o de las constancias documentadas de ingreso de aportes y contribuciones de seguridad social, zanjando de esta manera definitivamente los cuestionamientos de orden constitucional que han sido dirigidos contra esta última norma, en el sentido de que habría incurrido en exceso reglamentario. En cuanto al régimen sancionatorio, una vez que haya transcurrido el plazo establecido por la ley, sin que el empleador haya hecho efectivo el depósito en el lugar designado, será sancionado con lo que establece el actual Art. 80 en su tercera parte.

### **C) Intimación:**

Estimo que el requerimiento previo del trabajador no debería ser necesario para dar curso a la sanción prevista, ya que la obligación surge de la mera extinción del contrato

de trabajo y el transcurso del plazo otorgado al empleador para que ejecute su obligación.

De esta manera dejamos de lado el discutido plazo de 48hs posteriores a la intimación que posee el empleador para hacer efectiva una carga que ya no había cumplido en un lapso mayor y anteriormente agotado, haciendo ineficaz e ilógico otorgar un nuevo plazo posterior al requerimiento previo hoy vigente. (Intimación)

#### D) Discrepancias en el contenido del Certificado Laboral:

Otras de las cuestiones que deberían ser aclaradas por la legislación, es el tema de las diferencias que podrían existir entre el contenido de la documentación presentada por el obligado y la realidad, ya que frecuentemente se da que no coinciden, y siempre el perjudicado resulta ser el trabajador.

El hecho de que el empleador se deslinde de responsabilidad al dejar depositado el certificado laboral en algún lugar establecido por la ley, no implicaría que no pueda cuestionarse su contenido, y así dejar de ser pasible de la aplicación de sanción, ya sea por no estar completo, o por no ser exacto. El juez debería ser quien determine, posteriormente la aplicación de la multa, dependiendo esto de la verdadera intención del empleador, es decir, si actuó erróneamente, por ejemplo al consignarle una categoría diferente a la real, en cuyo caso no sería pasible de la sanción.

Esta indemnización procederá sin perjuicio de las sanciones conminatorias que pudiere imponer la autoridad judicial competente, a efectos de compeler al cumplimiento de la obligación de hacer.

#### E) Plazo de prescripción de la indemnización:

Como desarrollamos en el capítulo II, hay tres tipos de plazos de prescripción que han sido fundamento de distintos fallos. El de dos años previsto en la propia LCT, el cual goza del respaldo de la mayor parte de la jurisprudencia, el de diez años, establecido en el Art. 4023 del C. Civil y una tercer postura apoyando la imprescriptibilidad.

A mi parecer, el plazo más apropiado es el establecido en el Art. 4023 del código Civil, es decir el de diez años, ya que la relación laboral es una relación contractual, la que surge del libre acuerdo de voluntades entre las partes y siempre tendiendo presente que una de ellas tiene una clara superioridad sobre la otra, que la misma norma ha tratado de equilibrar.

Entiendo que el plazo de dos años establecido por el Art. 256 de la LCT, además de poner en desigualdad al trabajador respecto del actor civil, deja al mismo en una

situación desfavorable y contradictoria con el principio de irrenunciabilidad que proclama la ley laboral.

Es importante mencionar que el nuevo código civil y comercial, que aún no entró en vigencia, modifica el plazo genérico de prescripción de 10 años (Art.4023) a 5 años, “salvo que la normativa específica, prevea uno diferente” (Art. 2560 del nuevo Código Civil). Este nuevo plazo estaría acorde, y sería una solución intermedia entre los plazos establecidos en la LCT y el todavía vigente plazo de 10 años establecido por el Código Civil.

#### F) Responsabilidad solidaria:

El supuesto que prevé la LCT, sobre cesión de personal o transferencia de establecimiento, si bien implica el reconocimiento de la antigüedad a todos los efectos para los cuales es relevante, no incluye la entrega del certificado de trabajo por el tiempo anterior al acto de cesión, durante el cual el nuevo titular no revistió el carácter de empleador.

Una propuesta para evitar este tipo de situaciones sería incorporar en el mismo artículo 80 de la LCT, la obligación del empleador de hacer entrega de esta certificación no solamente cuando el trabajador requiriese o a la época de extinción de la relación, sino también en cualquier supuesto de transferencia del contrato.

**Anexo**

**Propuesta de reforma del Artículo 80 de la LCT por la Asociación Argentina de  
Derecho del Trabajo y la Seguridad Social**

Buenos Aires, octubre de 2008.-

Señor Presidente de la Cámara de Diputados de la Nación Eduardo Alfredo  
Fellner Presente

De nuestra consideración:

En nuestro carácter de socios de la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social tenemos el agrado de dirigirnos a Ud., con el objeto de hacer llegar el texto de un proyecto de creación de la Cámara Federal de Casación Laboral con la correspondiente Exposición de Motivos, que ha sido elaborada por los que suscriben el documento. Se trata del fruto de los trabajos que se han cumplido en el seno de la Comisión de Proyectos de la entidad mencionada. El texto propuesto sólo refleja la opinión de sus firmantes y no compromete la opinión oficial de la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, limitándose esta a haber facilitado el ámbito de la discusión y elaboración del proyecto procediendo ahora a su canalización hacia los poderes públicos que pueden recoger este aporte.

Saludamos a UD, muy atentamente.

**Exposición de motivos:**

**(Reforma del Art. 80 LCT e incorporación de los arts. 80 bis y 80 ter LCT;  
Derogación del Art. 3 del Dec. 146/01; reforma del Art. 2 de la ley 24.635)**

**Artículo 1: Modificase el Art. 80 del Régimen de Contrato de Trabajo (Ley 20.744, según redacción modificada por la Ley 25.345), el que quedará redactado del siguiente modo:**

**Art. 80. —Deber de observar las obligaciones frente a los organismos sindicales y de la seguridad social**

La obligación de ingresar los fondos de seguridad social por parte del empleador y los sindicales a su cargo, ya sea como obligado directo o como agente de retención, configurará asimismo una obligación contractual.

**Artículo 2: Incorporase un nuevo artículo al Régimen de Contrato de Trabajo (Ley 20.744, t.o. 390/1976 y sus modificaciones), el que llevará el número 80 bis y tendrá la siguiente redacción:**

**Art. 80 bis:**

**Inciso 1) Obligación de Entrega de un Certificado de Trabajo.**

Con motivo de la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, el empleador estará obligado a entregar al trabajador un certificado de trabajo, conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de prestación de servicios, naturaleza de éstos, la calificación profesional y detalle de las remuneraciones percibidas.

Para la confección del certificado antes mencionado el empleador contará con un plazo de treinta (30) días corridos, contados desde la fecha de extinción –por cualquier causa– del contrato de trabajo. Cumplido dicho plazo, el empleador deberá tener el certificado de trabajo a disposición del trabajador en el establecimiento en el que hubiera prestado servicios en el último período o bien en el domicilio que a tal efecto designe, debiendo en este último caso indicarlo al trabajador mediante comunicación fehaciente.

Constituirá obligación del trabajador concurrir personalmente al establecimiento o lugar que el empleador designe, así como retirar el certificado de trabajo puesto a su disposición, dentro de los quince (15) días posteriores al vencimiento del plazo indicado en el párrafo anterior.

Si el empleador no tuviera a disposición del trabajador dentro del plazo especial de quince (15) días con que cuenta el trabajador a tal efecto, sólo a partir del comienzo de este último el plazo el trabajador quedará habilitado para intimar eficazmente al empleador a que le entregue dicho certificado dentro de los dos (2) días hábiles administrativos siguientes al día de la recepción del requerimiento fehaciente que a tal efecto formule al empleador.

Si el trabajador no concurriera a retirar el certificado de trabajo, el empleador quedará habilitado a consignarlo inmediatamente de cumplidas cualesquiera de ambas circunstancias, ya sea el vencimiento del plazo de cuarenta y cinco (45) días corridos contados desde la extinción del contrato de trabajo –si no mediara requerimiento del trabajador- o el vencimiento del plazo de dos (2) días hábiles administrativos contados desde la recepción del requerimiento fehaciente del trabajador.

### **Inciso 2) Obligación de Entrega de Constancias Documentadas de Ingreso de Aportes y Contribuciones de Seguridad Social.**

El empleador deberá dar al trabajador, cuando éste lo requiriese en forma fehaciente a la época de la extinción de la relación, constancia documentada del ingreso de aportes y contribuciones con destino a los organismos de seguridad social. Igualmente, durante el tiempo de vigencia de la relación deberá otorgar tales constancias siempre que medien causas razonables, expuestas por escrito en el requerimiento fehaciente que a tal efecto formule el trabajador.

Para la confección de dichas constancias documentadas el empleador contará con un plazo de treinta (30) días corridos, contados desde la fecha de recibido el requerimiento expreso del trabajador, que cumpla con las formalidades indicadas en el párrafo anterior. Cumplido dicho plazo, el empleador deberá tener tales constancias a disposición del trabajador en el establecimiento en el que hubiera prestado servicios en el último período o bien en el domicilio que a tal efecto designe, debiendo en este último caso indicarlo al trabajador mediante comunicación fehaciente.

Constituirá obligación del trabajador la concurrencia personal para el retiro de las referidas constancias documentadas en similares condiciones a las previstas en el inciso anterior, dentro del plazo de quince (15) días corridos desde el vencimiento del plazo con que cuenta el empleador para la confección de las mismas.

Si el empleador no tuviera a disposición del trabajador tales constancias dentro del plazo especial de quince (15) días con que cuenta el trabajador a tal efecto, el trabajador

quedará habilitado para exigir judicialmente su entrega, sin perjuicio de la multa prevista en el inciso siguiente de este artículo.

Si el trabajador no concurre a retirar las constancias documentadas requeridas por el mismo, el empleador quedará habilitado a consignarlas inmediatamente de cumplido el plazo de cuarenta y cinco (45) días corridos contados desde la recepción del requerimiento fehaciente efectuado por el trabajador, sin necesidad de intimar previamente a su retiro.

**Inciso 3) Disposiciones comunes:**

a) La consignación inmediata del certificado de trabajo o de las constancias documentadas del ingreso de aportes y contribuciones de seguridad social, por el empleador, en las oportunidades y condiciones previstas en los incisos anteriores del presente artículo, eximirá al mismo de toda responsabilidad derivada del acto material de entrega de tales elementos, sin perjuicio las impugnaciones que pudiera formular el trabajador acerca de su contenido.

Toda acción relativa al cuestionamiento del contenido, a la oportunidad de entrega y a la eficacia del certificado o constancias documentadas de ingreso de aportes y contribuciones, será resuelta judicialmente.

b) La consignación del certificado o de las constancias previstas en este artículo podrá ser realizada por el empleador ya sea judicialmente o bien ante la sede de la autoridad administrativa laboral del lugar de trabajo, debiendo en este último caso notificar al trabajador en forma fehaciente de dicha circunstancia, con indicación precisa de la oficina receptora y su ubicación, para que aquél retire el certificado, las constancias documentadas o ambos elementos, según el caso.

c) Establécese una multa en favor del trabajador, equivalente a tres (3) veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual del último año o del tiempo de servicios en caso de que éste fuera menor, la que resultará exigible exclusivamente cuando se verifiquen las siguientes circunstancias:

(c.1) cuando pese al requerimiento fehaciente del trabajador, emitido con posterioridad al vencimiento del plazo de treinta (30) días contados desde la extinción del contrato de trabajo, el empleador no hubiera hecho entrega del certificado respectivo dentro de los plazos previstos en el inciso 1 de este artículo ni lo hubiera consignado inmediatamente al término de dichos plazos, obligando de tal modo al trabajador a iniciar acciones legales o una instancia obligatoria de conciliación previa en procura de su entrega;

(c.2) cuando pese al requerimiento fehaciente del trabajador, el empleador no hubiera hecho entrega de las constancias documentadas de ingreso de aportes y contribuciones de seguridad social, dentro del plazo máximo de cuarenta y cinco (45) días contados desde recibido dicho requerimiento, ni las hubiera consignado inmediatamente al término de dicho plazo, obligando de tal modo al trabajador a iniciar acciones legales o una instancia obligatoria de conciliación previa en procura de su entrega;

(c.3) cuando, pese a haber cumplido con el acto material de entrega del certificado de trabajo o de las constancias documentadas de ingreso de aportes y contribuciones de seguridad social, los elementos entregados o consignados no respondieran a las verdaderas características de la relación de trabajo, según la remuneración efectivamente percibida y el tiempo real de servicios.

d) Si hubieran existido causas que justificaren la conducta del empleador, ya sea referida a la falta de entrega del certificado de trabajo o a la entrega de un certificado cuyo contenido hubiera sido cuestionado por el trabajador, los jueces, mediante resolución fundada, podrán reducir prudencialmente la multa prevista por el presente artículo hasta la eximición de su pago.

e) El trámite de consignación en sede administrativa será totalmente gratuito tanto para el empleador como para el trabajador.

**Artículo 2: Incorpórase un nuevo Art. culo al Régimen de Contrato de Trabajo (Ley 20.744, t.o. 390/1976 y sus modificaciones), el que llevará el número 80 ter y tendrá la siguiente redacción:**

**Art. 80 ter LCT: Contenido de las constancias de ingreso de aportes y contribuciones.**

Las constancias documentadas de ingreso de aportes y contribuciones de seguridad social deberán contener los siguientes datos por todo el período de la relación de trabajo: (a) Copia Fiel de las Declaraciones Juradas de Aportes y Contribuciones de Seguridad Social, según formularios emitidos por la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) u organismo recaudador que la reemplace; (b) copia fiel de la constancia de presentación electrónica o manual de las mismas; (c) copia fiel del comprobante de pago respectivo; (d) copia fiel del comprobante individual de respaldo emitido por el sistema informático de la AFIP o sistema que lo reemplace, como constancia de haber sido incluido el trabajador en cada una de las Declaraciones Juradas correspondientes.

A tales efectos, se entenderá por copia fiel una copia de la documentación mencionada, que incluya la firma, aclaración de firma o sello y fecha de emisión, correspondiente al empleador, Representante Legal o apoderado con facultades suficientes.

La reglamentación que dicte la autoridad de aplicación podrá precisar o adaptar el contenido indispensable de las constancias documentadas de ingresos de aportes y contribuciones de seguridad social.

**Artículo 4: Derógase el Art. 3 del Decreto 146/01**

**Artículo 5: Incorpórase un nuevo inciso al artículo 2 de la Ley 24.635 el que quedará redactado del siguiente modo:**

“7. Las acciones iniciadas por el empleador por consignación judicial del certificado de trabajo o de las constancias documentadas de ingreso de aportes y contribuciones de seguridad social, así como las acciones iniciadas por cualquiera de las partes del contrato de trabajo por consignación de otros documentos o elementos cuya entrega a la contraparte contractual resulte obligatoria de acuerdo a las disposiciones aplicables, sean éstas de fuente legal o convencional”.

## **Bibliografía:**

### **A)- General**

- ❖ Ackerman Mario, E. “Revista del derecho Laboral” ED. Rubinzal Culzoni. Buenos aires 2009
- ❖ Centeno, Norberto: “La prescripción en el Derecho del Trabajo”, Rev. LT, t. XXII p. 387. Ed. Contabilidad Moderna, 1978, T. II, p. 1049
- ❖ De la Cueva “Derecho mexicano del trabajo” .México, Porrúa, 2007, t. I, p. 82.
- ❖ De la Fuente Horacio “Prescripción y caducidad”, Tratado de Derecho del Trabajo T.5, Bs. As. 1984, Ed. Astrea, p. 668
- ❖ Grisolia, Julio A. ‘Manual de derecho laboral’. 8a ed. - Buenos Aires: Abeledo Perrot. 2012.
- ❖ Sagüés, Néstor P. "Elementos de derecho constitucional", t. I, Ed. Depalma, Buenos Aires, p. 596
- ❖ Pla Rodríguez, Américo: “Los principios del derecho del trabajo”, 2da. Edición. Depalma, Buenos Aires 1990.

## Leyes

- ❖ Ley 20744 “Ley de Contrato de Trabajo”. Sancionada Septiembre 11 de 1974 y promulgada Septiembre 20 de 1974.
- ❖ Ley 25345 “Régimen de recaudación de los aportes y contribuciones previsionales” B.O. 17/11/2000)
- ❖ Ley nacional de empleo” 24013, sancionada el 13 de noviembre de 1991 y promulgada el 5 de diciembre de 1991.
- ❖ Ley 25323 sancionada el 13 de septiembre del 2000 y promulgada el 6 de octubre del 2000.
- ❖ Ley 23592 Sancionada: agosto 3 de 1988 Promulgada: agosto 23 de 1988
- ❖ Ley 11544 Sancionada: 29/8/1929 Promulgada: 12/9/1929
- ❖ Ley 24241 Sancionada 23/09/1993 y Promulgada 13/10/1993
- ❖ Ley 18345 de organización y procedimiento. Justicia Nacional del Trabajo. Poder Ejecutivo Nacional. 24/09/1969
- ❖ Ley de Ordenamiento del régimen laboral 25877 19/03/2004.
- ❖ L.25212 “Pacto federal del trabajo” BO. 06/01/2000
- ❖ Ley 24241-”Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones” Sancionada 23/09/1993 y Promulgada 13/10/1993.

## **Resoluciones y decretos**

- ❖ Resolución general de la AFIP nro. 1891 del 30 de Mayo del 2000.
- ❖ Decreto 146/01 Reglamentario de los artículos 43, 44 y 45 ley 25345 B.O 13 de Febrero del 2001
- ❖ Resolución 642/2007 Administración nacional de la seguridad social. 17/10/2007
- ❖ Resolución general 2312/2007 AFIP. 07/09/2007.
- ❖ Resolución general de la AFIP 2316 del 26 de Septiembre del 2007

## **B)- Especial**

- ❖ Álvarez, Eduardo, “Acerca de la mora del trabajador en la percepción de la remuneración” 20/11/2014DT XXII B-p-1590. Disponible en [www.microjuris.com](http://www.microjuris.com)
- ❖ Bilbao Aranda, Facundo “Sanciones ante la falta de entrega del certificado de trabajo y ausencia de pago de contribuciones patronales”. Eleve (revista en línea) 2013. Disponible desde: [www.ele-ve.com.ar](http://www.ele-ve.com.ar)
- ❖ Caviglia, Enrique “El deber de consignar el certificado de trabajo”. Cronista.com. 2012 dic.11. Disponible desde: [www.cronista.com](http://www.cronista.com)
- ❖ Errepar “Corresponde, al final de una pasantía hacer entrega del certificado de trabajo del Art. 80 de LCT?” Errepar. 2011. consultas frecuentes. Disponible: [blog.errepar.com](http://blog.errepar.com)
- ❖ Fiorini, Juan P. “En caso de existir una relación laboral totalmente clandestina, el trabajador podrá obtener su certificado de trabajo?” [www.microjuris.com](http://www.microjuris.com).

- ❖ Gambacorta M. L. “Contratación y Registración Laboral”. Revista de derecho laboral. 2009 (2): 191-207
  
- ❖ Ramonet J. “Las constancias de aportes previsionales y los certificados de trabajo” Errepar. Buenos Aires 2011. p. 205-224.

## INDICE

1. Resumen.....	3
2. Estado de la cuestión.....	4
3. Marco teórico.....	5
4. Introducción.....	6

### Capítulo I

#### Certificaciones laborales Art. 80 LCT

1. Introducción.....	10
2. Obligaciones del empleador.....	10
3. ¿Cuál es el contenido de las certificaciones laborales?.....	17
3.1- Relaciones laborales que no están debidamente inscriptas.....	23
3.2- Constancias de certificaciones que no se ajustan a la realidad.....	26
4. Sujeto activo y Sujeto pasivo.....	28
4.1- Continuadores del causante cuando este es el empleador.....	29
4.2- ¿Qué sucede con la responsabilidad solidaria?.....	29
5. ¿Cómo se deben poner a disposición del trabajador las certificaciones?.....	36
5.1- Prueba de la falta de concurrencia del trabajador a retirar el certificado.....	38
5.2- Lugar de entrega del certificado de trabajo.....	40
5.3- Forma del certificado de trabajo.....	41
5.4- ¿Si el trabajador no concurre a la empresa a retirar los certificados, se deben consignar judicialmente?.....	41
5.4.1- La consignación judicial: ¿Obligación o facultad del empleador?.....	44
5.5- Puesta a disposición del certificado por el juez de la causa.....	45

5.6- ¿Existe algún tipo de causa por la cual un empleador se pueda negar a entregar la constancia o el certificado que le solicita el trabajador?.....	46
6. ¿Cuál es el plazo que tiene el empleador para entregar los certificados?.....	46
6.1- ¿Es inconstitucional o no el plazo de 30 días establecidos en el decreto 146/01, reglamentario del nuevo Art. 80 de la LCT?.....	48
7. Oportunidad para reclamar los certificados del artículo 80 de la LCT.....	52
8. ¿Los acuerdos rescisorios, extinguen la obligación de entrega de los certificados por parte del empleador?.....	54
9. Discrepancias.....	54
10. Conclusiones.....	55

## **Capítulo II**

### **Régimen sancionatorio**

1. Introducción.....	57
2. Régimen sancionatorio.....	57
2.1- ¿Cuándo se hace efectiva la multa?.....	58
2.2- ¿Es facultativo de los Jueces no aplicar la multa aunque no se entregue el certificado?.....	59
3. Procedencia de la indemnización.....	59
3.1- ¿Procede la sanción ante el incumplimiento del empleador en caso de solicitar los certificados durante la vigencia de la relación laboral?.....	61
3.2- Determinación del perjuicio.....	62
4. Naturaleza y cuantía de la indemnización.....	63
5. Aplicación de la Ley 25345 a las relaciones laborales extinguidas con anterioridad a su vigencia.....	64
6. Reclamos por daños y perjuicios ante el incumplimiento del empleador.....	65
7. Sanción Conminatoria.....	67

8. ¿En qué casos el empleador puede incurrir en un delito penal?.....	69
9. Prescripción.....	70
9.1- ¿Cuál es el plazo de prescripción del Certificado de Trabajo, los aportes y servicios?.....	72
9.2- ¿Cuándo comienza el curso de la prescripción en materia laboral?.....	77
9.3- ¿En qué oportunidad debe oponerse la prescripción?.....	79
9.4- ¿Puede la prescripción ser aplicada de oficio por los jueces?.....	80
9.5- ¿Cuales son las causas de suspensión de la prescripción?.....	80
10. Discrepancias.....	81
11. Conclusiones.....	81

### **Capítulo III**

#### **Conclusiones y propuestas**

Conclusiones finales.....	84
Propuesta.....	85
Anexo.....	88
Bibliografía.....	94