

*iProfesional*

## Juicios por los certificados de trabajo: un reclamo con crecimiento explosivo que ya empieza a preocupar a las empresas

**19-09-2017** Argumentan que, aunque cumplan con todos los requisitos legales, una norma de la AFIP les impide cumplir con los plazos de entrega, lo que funciona como un disparador de reclamos que puede costar hasta tres sueldos. Hay un proyecto en el Congreso para solucionar esta controversia

Por **Sebastian Albornos**



Una vez concluido el **contrato de trabajo** por cualquier motivo, ya sea despido, renuncia, jubilación o mutuo acuerdo, la empresa debe proporcionar al dependiente una **constancia** sobre el tiempo de prestación de servicios y su naturaleza, donde figuren los **sueldos percibidos** y los **aportes** y contribuciones efectuados a los organismos de seguridad social.

Si no lo hace en un plazo de **treinta días** desde que se terminó el vínculo, de acuerdo al **artículo 80** de la Ley de **Contrato** de Trabajo (LCT) se generará a favor del dependiente una **indemnización especial** equivalente a **tres salarios**.

Este es uno de los **reclamos** que **más aumentaron** en los **tribunales laborales**. Es que, en la práctica, el **empleador** se encuentra imposibilitado de cumplir con las normas legales porque dicho certificado no podrá emitirse hasta tanto no se haya **completado** y pagado el **formulario 931** de **AFIP**.

No existe motivo, causa o **fundamento legal** válido por la cual el **empleador** pueda **negarse** a hacer **entrega** de los certificados, certificaciones y **constancias documentadas** previstas en el mencionado artículo 80.

El **inconveniente** surge porque, dependiendo del número en que finalice la **CUIT** del **empleador**, hay que esperar a **liquidar** las **cargas sociales** al 10 del mes siguiente del que se produjo la **desvinculación**. Luego de cumplido este paso, recién ahí se podrá **gestionar** la **emisión online**.

A modo de ejemplo, si la firma despide a un dependiente el día 5 de un determinado mes, puede que deba esperar hasta el **10 del mes siguiente** para gestionar el certificado. De esta manera, se encuentran **vencidos** los **plazos**, lo que da origen a la **multa** de **tres salarios** a favor del trabajador.

De todas maneras, luego de pasados los 30 días, el empleado debe **intimar** al **cumplimiento** dentro de las próximas **48 horas**. Si no hay entrega de la documentación, surge su derecho para reclamar el pago de la multa. A pesar de esa **extensión**, como la empresa debe –entre otras cuestiones- **cargar** los **datos** en el sistema y luego **certificar** las **firmas** en el banco, es **“imposible”** que pueda **cumplir** con las normas si la ruptura del vínculo se produjo en la primera quincena del mes.

Éste es uno de los puntos que más dolores de cabeza da a las compañías debido a la creciente **cantidad** de **demandas judiciales** reclamando que los certificados no fueron entregados, que están **incompletos** o que son **inexactos**. Además de los plazos, deben contar con toda la **información precisa** que contempla la normativa.

En caso de que exista una **falta** o **inexactitud**, a la indemnización de tres sueldos mencionada se le **agregan** aquellas que puedan corresponderle al trabajador por el despido o las legisladas por la Ley Nacional de Empleo y la Ley 25.323 - que **castigan** al **trabajo no registrado** o realizado de forma deficiente-.

### ¿Qué dice la ley?

El artículo 80 de la LCT establece la obligación de entregar **tres documentos distintos** a los 30 días de finalizar el vínculo de trabajo. Ellos son:

- **Certificado de trabajo:** sirve para buscar otro empleo. Contiene los datos de la relación laboral, la fecha de ingreso, la de egreso, la categoría laboral, la capacitación adquirida y la remuneración.

- **Certificación de servicios y remuneraciones:** es un formulario de la ANSES (PS6.2) en el que se vuelca la remuneración mensual sujeta a pagos previsionales, de, como máximo, los últimos 10 años de trabajo. Sirve para gestionar un prestación previsional ante el organismo.

- **Constancia documentada de pagos previsionales:** no existe como documento autónomo. No es un formulario de la AFIP ni nada por el estilo. No está reglamentado en norma alguna. Podría entenderse que se refiere a las boletas de pago de cargas sociales, certificadas por banco, policía o escribano.

Muchas empresas reemplazan a esta última con una **nota firmada** en **carácter** de **declaración jurada**, en la que señala que ingresó regularmente los aportes previsionales, encontrándose los originales a disposición del empleado para su compulsión.

Los datos que debe **contener** el **certificado** de trabajo son:

a) la indicación del tiempo de prestación de los servicios (fecha de ingreso y egreso);

b) la naturaleza de los servicios (tareas, cargos, categoría profesional, etc.);

- c) la constancia de los sueldos percibidos;
- d) la constancia de los aportes y contribuciones efectuados por el [empleador](#) con destino a los organismos de la seguridad social (constancia o descripción que efectúa el principal y que no debe confundirse con la "constancia documentada" que el mismo artículo prevé en el primer párrafo como posibilidad de excepción) y
- e) la calificación profesional obtenida en el o los puestos de trabajo desempeñados, hubiere o no realizado el trabajador acciones regulares de capacitación.

En el Congreso, hay un proyecto con estado parlamentario, que es del diputado radical Juan **Casañas** (0679-D-16) y que, entre otras cuestiones, plantea que el **plazo** de intimación que debe dar el trabajador sea de 30 días. Eso **permitiría** a la empresa cumplir con su obligación legal **sin los contratiempos** que le genera el **formulario 931**.

"Se otorga al [empleador](#) y al trabajador un **plazo mínimo** acorde con los sistemas informatizados actualmente utilizados, que permita la confección de un certificado con todos los elementos de la relación laboral, y que el [empleador](#) pueda entregar en tiempo y forma al trabajador, sin perjudicarlo en sus derechos", dicen los fundamentos de la iniciativa.

Una cuestión que generará debate en esa propuesta es que la **multa** procedería una vez que el **trabajador intime** a la empresa a que le entregue ese certificado y **venza** el mencionado plazo.

Sobre este tema, algunos juzgados ya le pidieron al **Poder Legislativo** que trate un proyecto para poder **corregir** esa **anomalía** y que le permita a los empleadores **cumplir** con la **ley** y a los trabajadores **recibir** la **documentación** en tiempo y forma.

#### **Cómo actuar**

Juan Carlos **Cerutti**, socio del estudio Cerutti – Darago – Lupi & Asociados, explicó que la multa derivada de deficiencias en la entrega de la documentación suele ser **pedida** en la **mayoría de los casos** ya que "en general, cuando hay un conflicto, el trabajador se **niega** a **recibirlos** por entender que no reflejan la realidad de la relación laboral, es decir, que el salario era mayor y/o que la fecha de ingreso era distinta".

Alberto **Chartzman Birembaum**, profesor de Derecho Laboral y colaborador de [elDial.com](#), explicó a iProfesional que en el 2008 la **ANSES** dictó la **resolución 601** que obliga al [empleador](#) a **bajar del sistema** el certificado una vez que haya presentado el mencionado formulario 931 de la AFIP.

El problema actual, remarca el especialista, es que el traspaso de datos entre las bases de la AFIP y la ANSES no es automático y tarda entre 48 y 72 horas en replicarse en el formulario que la empresa debe completar para entregarle al trabajador.

De esta manera, "muchas empresas deben tomar **más recaudos** porque no van a cumplir aunque quieran porque **no podrán** poner a disposición de sus exdependientes un **documento** que **no tienen**".

De acuerdo a Chartzman Birembaum "hay que **comunicarle** al **trabajador** junto con la rescisión del vínculo a partir de que **fecha determinada** estará a su disposición" el mencionado documento para evitar el pago de la multa.

Otro problema que tienen los empleadores, según señala Daniel **Orlansky**, socio del estudio Baker & McKenzie, es que "al cargar los datos online, las empresas no agregan nada respecto de la calificación y capacitación profesional", y luego se alega en los tribunales que el documento es insuficiente o incompleto.

“Hay quienes pretenden que por tal razón se debe **emitir un certificado adicional** por lo que aquellos que liquidan los sueldos deberían estar **más atentos** a estos temas”, agrega.

Además, explica Orlansky, “algunos liquidadores confunden el certificado de servicios y remuneraciones **PS6.2** con el certificado del **artículo 80**, y al gestionar online solamente piden el primero, con lo que luego tenemos la **discusión** sobre la **falta de confección**”.

En los casos en que el trabajador no se presente a retirar los certificados luego de ser convocado a hacerlo, Birembaum recomienda que la empleadora llame a un escribano para que labre acta de incomparecencia.

En ese momento se le da **fecha cierta** a la puesta a disposición y allí la empresa tiene la **facultad de consignarlos** en los tribunales laborales. En algunas provincias, pueden hacerlo ante el ministerio de Trabajo que les corresponda. También hay casos en que las empresas **informan** al trabajador que hay una **norma** que le **impide cumplir** con los plazos del artículo 80 y que se lo debe tener integrado y que a partir de una fecha y hora cierta lo podrá retirar. Orlansky recomienda, para los casos en que la desvinculación es conflictiva, “emitir un **certificado** con los **datos** a la **fecha del despido**, como provisorio, y luego emitir el **definitivo** al mes siguiente, dejando constancia que no es el documento final por no estarse vencido el plazo para **liquidar cargas sociales** del mes en curso”.

En tanto, Birembaum plantea sus dudas sobre el certificado provisorio porque si bien las empresas avisan “en un apartado que cumple los requisitos legales” y que **será válido** hasta que le **entregue el definitivo**, esa **transitoriedad** no sirve porque el artículo es claro y se cumple o no”. De esta manera, no quedan exentas de reclamos legales.

Para acceder a la nota, debe ingresar en:

<http://www.iprofesional.com/notas/255802-multa-certificado-contrato-tribunales-contrato-de-trabajo-empleador-Juicios-por-los-certificados-de-trabajo-un-reclamo-con-crecimiento-explosivo-que-ya-preocupa-a-las-empresas>