

# iProfesional.com

## Certificados de trabajo: qué deben contener y en qué plazo se deben otorgar

Desde el estudio Arizmendi remarcan los aspectos fundamentales que hay que tener en cuenta al momento de entregar la documentación que indica el fin de la relación laboral. El problema de las multas por la demora, errores u omisiones en su confección

Al término de la relación laboral las compañías, además de pagar al trabajador el importe de los rubros que correspondan a la liquidación final, deben entregar la documentación que determinan las normas aplicables.

Desde el Departamento Técnico Legal Laboral de Arizmendi, Enrique Caviglia explicó que la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) establece en su artículo 80 la **obligación del empleador de extender un certificado de trabajo** que debe contener los siguientes datos:

- a) El tiempo de prestación de servicios.
- b) La naturaleza de éstos.
- c) La constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social. **No se requiere**, en cambio, que incluya la **constancia de retenciones en concepto de aportes sindicales** o contribuciones destinados a entidades sindicales.
- d) La calificación profesional obtenida por el trabajador en el o los puestos de trabajo desempeñados, hubiere realizado o no, acciones regulares de capacitación (constancia que debe figurar en el comprobante, de acuerdo con lo dispuesto por el sexto artículo sin número del capítulo VIII "De la formación profesional" del Título II de la Ley de contrato de trabajo, incorporado por la Ley 24.576).

En el certificado de trabajo **no debe constar la causa de la extinción de la relación laboral**, ni otras manifestaciones que excedan el marco legal expuesto.

La información que surja del mismo debe corresponder a la realidad de los hechos por lo que **no será defectuoso el que denote el incumplimiento de obligaciones relativas al ingreso de aportes o contribuciones**, pero lo será el que contenga una información falsa o el que no cumpla los requisitos normativos exigidos por la norma.

Además, cuando se extingue la relación laboral, la ley **habilita al empleado a requerir una "constancia documentada"** del cumplimiento de la obligación del empleador relativa al ingreso de los fondos de la seguridad social y de los sindicales a su cargo, ya sea como obligado directo o como agente de retención (por ejemplo, los aportes retenidos en carácter de cuota sindical si estuviera afiliado a la asociación sindical con personería gremial, o como cuota de solidaridad establecida por el convenio colectivo o por un acuerdo colectivo aplicable a la relación laboral).

Corresponde aclarar que durante el desarrollo de la relación laboral, el dependiente puede exigir el otorgamiento de la constancia mencionada cuando existan causas razonables (LCT, artículo 80, primer párrafo).

Se debe advertir que **la obligación de extender la constancia documentada presupone un requerimiento expreso** del trabajador, en cambio la de entregar el certificado de trabajo se origina en la extinción del contrato.

### **Multas y sanciones**

Las consecuencias del incumplimiento de esta obligación están reguladas por la misma norma, que determina una indemnización específica para ese supuesto. La Ley 25.345 dispuso agregar un párrafo al artículo 80 de la LCT.

El agregado establece que si el empleador no entregare el certificado de trabajo **dentro del plazo de dos días hábiles computados a partir del día siguiente al de la recepción del requerimiento** que el trabajador le formule de modo fehaciente, será sancionado con una **indemnización** a favor de éste, equivalente a **tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual** percibida por el dependiente durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuera menor.

La brevedad del plazo legal y la gravedad de la consecuencia del incumplimiento motivaron el dictado de una norma reglamentaria que estableció el requisito del cumplimiento de **un plazo previo a la intimación del empleado**. El artículo 3° del Decreto 146/01 dispuso que quedará habilitado para remitir el requerimiento fehaciente mencionado en el artículo 80 de la LCT, cuando el **empleador no lo hubiera entregado dentro de los treinta días corridos**, de extinguido, por cualquier causa, el contrato de trabajo.

Por lo tanto, **cuenta con un plazo de 30 días** y, vencido el plazo, el dependiente queda habilitado para intimar su entrega por el plazo de dos días hábiles.

Actualmente, existe una herramienta informática incorporada por AFIP, que sirve para generar el comprobante y que puede ser utilizada accediendo con clave fiscal al sistema Simplificación Registral (antes denominado "Mi Simplificación II") y a la opción "Certificado art. 80 LCT" observa el experto de Arizmendi.

Igualmente, la legislación impone la obligación de emitir una certificación de servicios y remuneraciones, que **se confecciona en un formulario diseñado por la Administración Nacional de Seguridad Social (ANSES)**.

Este formulario, que debe llevar la firma certificada del empleador, servirá para acreditar esa prestación ante el órgano administrativo con la finalidad de obtener un beneficio previsional, por ejemplo en el trámite de la jubilación del trabajador cuando alcance la edad y **reúna los servicios con aportes exigidos por la ley jubilatoria**.

Esa norma obliga a otorgar a los afiliados al sistema jubilatorio y a sus derechohabientes, cuando éstos lo soliciten, y en todo caso a la extinción de la relación laboral, las certificaciones de los servicios prestados, remuneraciones percibidas y aportes retenidos, y toda otra documentación necesaria para el reconocimiento de servicios u otorgamiento de cualquier prestación (Ley 24.241, artículo 12, inciso g).

Actualmente, el certificado de servicios y remuneraciones **debe ser confeccionado por vía informática** y subsiste la confección en forma manual para relaciones laborales extinguidas antes de julio de 1994 (Resolución AFIP 2316/07, ANSES 84/2008 y ANSES 601/2008).

### **Errores comunes**

Desde Arizmendi indican que una confusión recurrente de los empleadores ha sido la de entender que el certificado de servicios y remuneraciones extendida en el formulario de ANSES constituye el cumplimiento de la obligación de entregar el establecido por el artículo 80 de la LCT.

En realidad, **no se trata del mismo comprobante, son dos instrumentos distintos** que tienen finalidades diversas. Uno sirve para tramitar una prestación provisional. El otro para acreditar la relación laboral habida entre las partes a las que se refiere, la categoría profesional del trabajador, las remuneraciones devengadas y los aportes y contribuciones ingresados al sistema de la seguridad social.

Hay una **superposición parcial de ambos**, pues varios de los **datos son comunes** y se repiten en ambos instrumentos, pero en la certificación de servicios y remuneraciones no aparece el detalle de aportes y contribuciones exigido por el certificado de trabajo.

Por lo tanto, **cumplirá sus obligaciones entregando ambos instrumentos**, sin limitar su cumplimiento a la entrega de la certificación de servicios y remuneraciones, que el trabajador utilizará oportunamente para solicitar la prestación provisional.

Esta confusión **ha llevado a muchos empleadores a afrontar el pago de la indemnización** establecida por el artículo 80 de la LCT, por omisión de la entrega, pues reiterados fallos han considerado que no basta con la entrega de la mencionada certificación de servicios y remuneraciones para considerar cumplida la obligación.

En este sentido se ha resuelto que no debe confundirse el certificado de trabajo del art. 80 de la LCT con la "certificación de servicios y remuneraciones" de la Ley 24.241, 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.

Además, la finalidad de uno y otro es distinta: **el primero le sirve al trabajador para conseguir otro empleo**, en tanto el segundo se utiliza para gestionar un **reconocimiento de servicios o la obtención de un beneficio previsional** y queda archivado en las oficinas de la ANSES.

Por otra parte, el formulario PS 6.2 tampoco sustituye a la constancia de aportes, los que deben figurar en el certificado de trabajo (CNTrab, sala IV, 30/11/2010, "Sánchez, María del Carmen c/ Consolidar AFJP S.A. s/ Indemnización art. 80 LCT L. 25.345"). El criterio es compartido por otros fallos de distintas salas de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

En consecuencia, para evitar la conflictividad y los litigios, es conveniente tener claros los conceptos y estar al tanto de los criterios judiciales que resuelven esta cuestión de la manera expuesta.

**Fuente: iprofesional.com**